

REGULAMENTO PRÊMIO WEPs BRASIL 2021

1 - Sobre o Prêmio

O Prêmio WEPs BRASIL 2021 – EMPRESAS EMPODERANDO MULHERES tem como propósito incentivar e reconhecer os esforços das empresas que promovem a cultura da equidade de gênero e o empoderamento da mulher no Brasil, tendo como norteadores os Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs, na sigla em inglês de *Women's Empowerment Principles*) lançados mundialmente pelo Pacto Global da ONU e a ONU Mulheres em 2010.

Os WEPs contemplam as dimensões de igualdade de gênero da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas e incluem entre outros direcionamentos: salário igual para trabalho de igual valor, práticas de cadeia de fornecimento que respondem ao gênero e tolerância zero contra o assédio sexual no local de trabalho.

A premiação representa a convergência de interesses de todas as instituições envolvidas na sua criação em contribuir com a valorização e o empoderamento das mulheres nas empresas, no ambiente de trabalho e na comunidade.

A iniciativa é reconhecida pela Organização das Nações Unidas (ONU), por meio do United Nations Global Compact (Pacto Global da ONU) e pela United Nations Women (ONU Mulheres), com suas representações brasileiras, a Rede Brasileira do Pacto Global da ONU e a ONU Mulheres no Brasil. O Prêmio WEPs edição 2021 é realizado pelo Programa Ganha-Ganha: Igualdade de gênero significa bons negócios – uma parceria entre ONU Mulheres, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), com o financiamento da União Europeia. Tem como objetivo promover o empoderamento econômico e a liderança das mulheres como um dos pilares para um crescimento sustentável, inclusivo e equitativo.

2 - Sobre a participação

Poderão participar do Prêmio WEPs Brasil 2021 empresas privadas e públicas de origem nacional ou subsidiárias/filiais de multinacionais. Associações e Fundações só podem participar caso sejam signatárias dos WEPs.

As inscrições podem ser feitas gratuitamente por meio do site <https://premiowepsbrasil.com.br/>

DEFINIÇÃO DO PORTE DA EMPRESA, CATEGORIAS DE PARTICIPAÇÃO E RECONHECIMENTO

CATEGORIA DA EMPRESA (PORTE)	RECEITA BRUTA ANUAL	MODALIDADE DE RECONHECIMENTO
Micro & Pequena Empresa	Até R\$ 4.800.000,00 (Quatro milhões e oitocentos mil reais)	Ouro Prata Bronze
Média Empresa	Superior a R\$ 4.800.000,00 (Quatro milhões e oitocentos mil reais)	Ouro Prata Bronze
Grande Empresa	Superior a R\$ 300.000.000,00 (Trezentos milhões de reais)	Ouro Prata Bronze
A Banca Julgadora poderá conceder menção Honrosa a uma ou mais empresas, conforme estabelecido na Nota 2.		
A Banca Julgadora poderá conceder o reconhecimento na modalidade DIAMANTE a uma ou mais empresas que já tenham sido reconhecidas na modalidade OURO em uma das edições anteriores do Prêmio WEPs Brasil e cumpram os requisitos estabelecidos na Nota 4.		

Nota 1: O enquadramento das categorias das empresas segue a Lei nº 11.638 de 28/12/2007 – Empresas de Grande Porte e a Lei Complementar nº 123 de 14/12/2006 – Estatuto Nacional da Microempresa e Empresa de Pequeno Porte. A definição do enquadramento como média empresa é o intervalo entre as duas definições estabelecidas nas leis acima citadas, que estão disponíveis em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2007/Lei/L11638.htm e http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/LCP/Lcp123.htm , respectivamente.

Nota 2: A Banca Julgadora poderá conceder certificado de Menção Honrosa a uma ou mais empresas. Serão reconhecidas com certificado de destaque as práticas inovadoras e exemplares relacionadas à equidade de gênero.

Nota 3: A Banca Julgadora poderá definir que não haverá reconhecimento ouro, prata ou bronze em alguma categoria de empresa, em função da pontuação das Empresas.

Nota 4: A Banca Julgadora poderá conceder o reconhecimento na modalidade DIAMANTE a uma ou mais empresas que já tenham sido reconhecidas na modalidade OURO em edições anteriores do Prêmio WEPs Brasil, que sejam signatárias dos WEPs e que apresentem destaque em práticas/projetos ou desempenho exemplar em um ou mais princípios, desde que a empresa atinja 90% dos requisitos de cada Princípio estabelecido neste regulamento.

3 – Sobre o Cronograma

PRINCIPAIS ETAPAS	DATA
Lançamento	15/03/2021
Inscrição	até 09/04/2021
Visita Técnica (validação das evidências, obtidas pela autoavaliação das empresas)	27/04/2021 a 14/05/2021
Cerimônia de Reconhecimento	A ser definida

4 - Condições de elegibilidade

As empresas inscritas devem estar em dia com suas responsabilidades fiscais e estatutárias e atender ao enquadramento, em termos de porte, como Micro & Pequenas (MPE), Médias ou Grandes empresas, conforme citado no item 2.

São **INELEGÍVEIS** as Pessoas Jurídicas que:

- a) Se caracterizem como associações religiosas, sindicatos, político-partidárias ou Organizações Não Governamentais (ONGs). Associações e Fundações só podem participar caso sejam signatárias dos WEPS.
- b) Sejam instituições envolvidas na organização e nas etapas técnicas do Prêmio WEPS Brasil 2021;
- c) Deixem de atender a qualquer item inserido nas Condições de Elegibilidade.

5 - Como se inscrever?

I - Acessar o endereço eletrônico: <https://premiowepsbrasil.com.br/>

II – Fazer o cadastro para acesso ao Instrumento de Autoavaliação (questionário). **O login será o CNPJ da empresa.**

III - Preencher o formulário de inscrição, com dados do perfil da empresa. Neste momento, a empresa deverá selecionar o seu porte, de acordo com o faturamento obtido no ano-base 2020 (vide item 2).

IV – Preencher o Instrumento de Autoavaliação (questionário) correspondente ao porte da empresa, que se encontra disponível no site do prêmio.

Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs)	Número de questões nos Instrumentos de Autoavaliação (questionários)		
	Micro & Pequena Empresa	Média Empresa	Grande Empresa
Princípio 1	3	5	6
Princípio 2	5	8	10
Princípio 3	3	5	7
Princípio 4	2	3	4
Princípio 5	2	5	6
Princípio 6	2	3	4
Princípio 7	3	3	5
Total	20	32	42

Os Instrumentos de Autoavaliação (questionários) possuem questões com quatro opções de resposta (a,b,c,d). No caso das opções “c” ou “d” serem escolhidas, **deverá ser apresentada a justificativa que evidencie a resposta, em campo próprio.** As evidências das respostas serão verificadas pelos(as) Avaliadores(as) no momento da visita técnica na empresa para validação da autoavaliação.

Nota 1: Caso a empresa candidata seja classificada para a visita, as opções de respostas assinaladas em seu instrumento de autoavaliação (questionário) serão validadas pelos(as) Avaliadores(as) mediante a análise da documentação comprobatória, que deverá ser colocada à disposição dos(as) Avaliadores(as) no dia da Visita Técnica, para otimizar o tempo da visita.

Nota 2: Considerando as recomendações emitidas pela Organização Mundial de Saúde (OMS) e tendo em vista a Portaria nº 188/GM/MS, de 3 de fevereiro de 2020, que declarou

Emergência de Saúde Pública de Importância Nacional, **as atividades da Visita Técnica, relacionadas a 4ª. edição do Prêmio WEPs Brasil, serão realizadas por meio de recursos tecnológicos de transmissão de vídeo, imagens e mensagens de texto.**

Como critério de avaliação, será aplicada a seguinte distribuição de pesos em relação aos Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs):

Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs)	Peso
Princípio 1	16
Princípio 2	16
Princípio 3	16
Princípio 4	12
Princípio 5	12
Princípio 6	12
Princípio 7	16
Total	100

V – A empresa que for classificada para a Visita Técnica deverá entregar relatório sintético, relatando as suas iniciativas realizadas em prol da equidade de gênero e de empoderamento das mulheres, informando a data de início das práticas, conforme a seguir:

“Utilizando até 150 palavras, faça uma descrição da(s) iniciativa(s) ou programa(s) que a empresa desenvolve ou desenvolveu, pelo menos, nos últimos 2 anos, para promover a equidade de gênero. Descreva o objetivo, o alcance da(s) iniciativa(s)/programa(s) e como eles estão alinhados à estratégia do negócio, destacando os principais desafios para a implementação e as ações implementadas.

Cite os resultados alcançados e explique como a empresa acompanha/mede o progresso”.

VI – A empresa deverá informar se tem uma ou mais mulheres com pelo menos 51% de propriedade do capital da empresa e se tem pelo menos uma mulher na presidência ou cargo equivalente.

O sistema não salva automaticamente os dados de preenchimento do questionário, portanto é preciso preenchê-lo por completo e clicar em Enviar. Sugerimos que as Empresas façam o download do questionário e o preencham por completo offline. Quando estiver finalizado, basta fazer o acesso no site, completar o questionário online e clicar em Enviar. O sistema ficará disponível para preenchimento até a data prevista para o encerramento do período de inscrições.

Assim que o preenchimento do **Instrumento de Autoavaliação** (questionário) for concluído, será possível fazer a sua impressão, juntamente com o gráfico radar apresentando o desempenho da empresa em cada Princípio de Empoderamento das Mulheres (WEPs). Nesta etapa a empresa poderá optar por “Enviar” o questionário preenchido para candidatar-se ao prêmio ou não, declarando assim sua concordância e aceitação das disposições e requisitos constantes neste Regulamento.

Nota: Toda a comunicação com as empresas candidatas será realizada exclusivamente por participantes da Organização do Prêmio.

6 - Estrutura geral do Prêmio WEPs Brasil

6.1 COORDENAÇÃO DA PREMIAÇÃO

A Coordenação da Premiação é responsável pela liderança e gerenciamento do processo de execução do Prêmio, compreendendo todas as etapas técnicas, com especial atenção na preparação e capacitação dos(as) Avaliadores(as) e no apoio à Banca Julgadora para a adequada condução dos trabalhos inerentes à avaliação dos questionários preenchidos pelas empresas candidatas e/ou finalistas, além da organização dos resultados até a etapa da cerimônia de reconhecimento das empresas. Igualmente orienta e apoia o desenvolvimento das demais demandas da premiação, em conformidade com o Código de Conduta.

6.2 COMISSÃO TÉCNICA e AVALIADORES(AS)

A Comissão Técnica e a equipe de Avaliadores(as) serão compostas por profissionais competentes, com atuação voluntária, de modo a conferir ao processo a necessária diversidade no exercício da avaliação. Após participar da capacitação específica do Prêmio, eles(as) realizarão a avaliação das empresas candidatas e as Visitas Técnicas às empresas classificadas como finalistas. Os relatórios elaborados pelos(as) Avaliadores(as) e aprovado pela Comissão Técnica irão apoiar e subsidiar os trabalhos da Banca Julgadora.

6.3 BANCA JULGADORA

A Banca Julgadora será composta por profissionais que conheçam o tema e as práticas inerentes à equidade de gênero e terá atuação voluntária. Sua responsabilidade será de avaliar os resultados de desempenhos das empresas candidatas que foram validadas pelos(as) Avaliadores(as) nas visitas técnicas e homologar as empresas que serão reconhecidas na Premiação nas categorias estabelecidas neste regulamento, com base nos relatórios apresentados pela Comissão Técnica.

7 - Processo de avaliação e reconhecimento

Etapa I – Classificação para Visita Técnica

Todos os questionários preenchidos online pelas empresas candidatas, terão seus resultados consolidados e servirão de base para a classificação das empresas que passarão para a fase da Visita Técnica, que tem objetivo de validar as respostas com a correspondente evidência apresentada pela empresa candidata. Passarão para a fase da Visita Técnica as candidatas que atenderem a todos os critérios deste Regulamento, apresentarem os melhores desempenhos e demonstrarem sua regularidade fiscal e estatutária, composta da seguinte documentação, devidamente atualizada:

- Comprovante de Inscrição e Situação Cadastral (CNPJ);
- Certidão Negativa do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS);
- Certidão Conjunta de Débitos Relativos aos Tributos Federais, Dívida Ativa da União e

Previdência Social (INSS);

- Certidão Negativa de Débitos de Tributos Estaduais;
- Certidão Negativa de Tributos Municipais;
- Declaração de Ciência e Cumprimento de Compromissos Sociais (Anexo I);
- Declaração assinada pelo principal executivo ou pelo contador relatando o enquadramento do porte da empresa (Anexo II).

Caso a empresa classificada para a visita tenha apresentado, no momento da autoavaliação, algum documento em desacordo com o solicitado acima, poderá apresentar justificativa e/ou apresentá-lo até a data da Visita Técnica.

Os dados das empresas candidatas estão protegidos de acordo com da Lei Geral de Proteção dos Dados (LGPD) - Lei no 13.853/2019 e mais informações podem ser consultadas na Política de Privacidade do Prêmio (www.premiowepsbrasil.com.br). As empresas candidatas autorizam o uso das respostas do Instrumento de Autoavaliação (questionário) de forma agregada para uso externo (sem divulgação individual dos dados da empresa) e divulgação interna na ONU Mulheres, podendo ser usados os dados individuais, para fins de elaboração de treinamentos, produtos de conhecimento, entre outros.

Etapa II - Planejamento e Execução da Visita

As Visitas Técnicas¹ serão realizadas por Avaliadores(as) Voluntários(as), que terão seus nomes informados à empresa candidata previamente por e-mail, para assegurar a não existência de conflito de interesses. A visita não gerará custos para a empresa e será agendada com antecedência pela Coordenação, que deverá enviar o plano de visita elaborado pelos(as) Avaliadores(as). O plano permitirá a realização da visita de acordo com o agendamento de horários e assuntos a serem tratados, de modo a assegurar que todas as questões sejam contempladas. As evidências coletadas serão analisadas pelos(as) Avaliadores(as) que as

¹ Considerando as recomendações emitidas pela Organização Mundial de Saúde (OMS) e tendo em vista a Portaria nº 188/GM/MS, de 3 de fevereiro de 2020, que declarou Emergência de Saúde Pública de Importância Nacional, **as atividades da Visita Técnica, relacionadas a 4ª. edição do Prêmio WEPs Brasil, serão realizadas por meio de recursos tecnológicos de transmissão de vídeo, imagens e mensagens de texto.**

registrarão em formulário próprio visando a preparação do Relatório de Devolutiva (RD).

Solicita-se que, durante a visita, a empresa coloque à disposição dos(as) Avaliadores(as) toda a documentação comprobatória informada no questionário, para fins de validação da opção de resposta. Não sendo necessário entregar nenhum documento aos(as) Avaliadores(as), apenas os relatórios de que trata o item “5.V” deste regulamento.

Após a finalização da visita, os(as) Avaliadores(as) farão o consenso pós-visita, analisando as anotações registradas e elaborarão o Relatório de Devolutiva que será entregue à Comissão Técnica para validação. Todos os Relatórios de Devolutiva, resultantes das Visitas Técnicas, serão validados pela Comissão Técnica, que fará a consolidação das informações e preparará os documentos e planilhas do ranking das candidatas, a fim de subsidiar a preparação da proposta de reconhecimento a ser homologada pela Banca Julgadora.

Etapa III – Homologação das empresas vencedoras pela Banca Julgadora

Com base nos relatórios pós-visita, preparados pela Comissão Técnica, a Banca Julgadora procederá a análise das respostas apresentadas pelas empresas, considerando os requisitos e critérios de avaliação das práticas, levando em conta o perfil das empresas candidatas, histórico, evidências apresentadas e validadas nas respectivas visitas.

Após a análise, a Banca Julgadora fará a homologação dos resultados das candidatas e definirá as empresas reconhecidas, registrando suas deliberações e decisões em ata. Poderá ocorrer a premiação de mais de uma empresa por categoria, uma vez que a premiação não tem como objetivo a concorrência entre as candidatas. A Banca Julgadora também fará a homologação da menção honrosa e o reconhecimento na modalidade DIAMANTE, se houver. A decisão da Banca Julgadora é soberana, não cabendo recurso, contestação ou apelação.

8 - Divulgação das empresas reconhecidas

A divulgação das empresas reconhecidas será publicada nas redes da ONU Mulheres, podendo haver Cerimônia de Reconhecimento para a qual as empresas finalistas serão convidadas com, pelo menos, 2 semanas de antecedência.

9 - Divulgação das práticas de gestão

As empresas candidatas (reconhecidas ou não) previamente autorizam a ampla divulgação de suas práticas para atendimento aos WEPS, visando incentivar e estimular a participação de outras empresas em futuros ciclos do Prêmio WEPS Brasil. Esta divulgação poderá ocorrer por meio da mídia impressa e eletrônica, em eventos relacionados ao tema e no relatório final da premiação.

10 - Considerações de caráter geral

O presente Regulamento poderá ser aditado ou retificado a exclusivo critério dos seus realizadores, a qualquer momento e tais alterações serão comunicadas exclusivamente no site do Prêmio WEPS Brasil 2021.

Eventuais dúvidas e informações sobre o Prêmio WEPS Brasil 2021 poderão ser obtidas por meio do site do Prêmio, na opção CONTATO.

CÓDIGO DE CONDUTA

DECLARAÇÃO DE PRINCÍPIOS

Todas as pessoas envolvidas na organização do Prêmio WEPs Brasil 2021 estão regidas por este CÓDIGO DE CONDUTA e se comprometem a conduzir suas atribuições e responsabilidades sob elevados padrões profissionais, considerando a conduta ética, honestidade, dignidade e sigilo, contribuindo para o aumento do prestígio e da credibilidade da iniciativa, perante todas as partes interessadas.

1 - REGRAS DE CONDUTA

É rigorosamente vedado a todas as pessoas que atuarem no Prêmio WEPs Brasil 2021:

- Aceitar ou receber, direta ou indiretamente, cortesia ou vantagens pessoais de qualquer natureza que representem valor, provenientes de pessoas físicas ou jurídicas que se relacionem com o Prêmio;
- Comunicar-se, apresentar-se ou executar qualquer atividade em nome da Coordenação do Prêmio, ou passando a impressão de estar agindo dessa forma, sem estar devidamente autorizado para tal. Quando autorizada, a pessoa deverá apresentar-se apenas na função específica para a qual tenha sido designada;
- Agir de forma indigna, indecorosa, antiprofissional e sem zelo, junto ao público e interlocutores que possam, de alguma forma, associar sua imagem à do Prêmio;
- Deixar de zelar pela correta aplicação desse Código e omitir-se em consultar ou informar a Comissão Técnica/Coordenação do Prêmio sobre possíveis ocorrências de violação;
- Aceitar honorários, comissão ou atenções pessoais que representem valor de empresas candidatas que possam, de alguma maneira, gerar suspeitas quanto à integridade do processo de premiação;
- Oferecer serviços de consultoria ou assessoramento no tema para quaisquer empresas candidatas ao Prêmio ou que tenha avaliado, por pelo menos 1 (um) ano após o ciclo de premiação;

- Comunicar-se com as empresas candidatas, com intuito de solicitar informações, documentos ou esclarecimentos sobre as respostas contidas no questionário, planejamento da visita ou sobre qualquer outro assunto relacionado ao prêmio, sem a prévia autorização da Coordenação do Prêmio;
- Apresentar-se como membro da Comissão Técnica, Avaliador(a) ou Banca Julgadora do Prêmio WEPs Brasil, sem que tenha participado efetivamente em atividade relacionada à empresa candidata naquele ciclo ou sem informar o ano em que isto ocorreu.
- Usar informações privilegiadas decorrentes do processo de avaliação ou de julgamento, como forma de obter vantagens pessoais ou de oferecer serviços profissionais;
- Utilizar ou reproduzir, em benefício próprio, para fins comerciais ou vantagens diretas ou indiretas, sem prévia autorização, quaisquer materiais ou publicações, total ou parcialmente, de propriedade do Prêmio;
- Usar a logomarca do Prêmio como identificação de sua condição de membro da Comissão Técnica ou da Banca Julgadora ou Avaliador(a).

2 - REGRAS DE CONFIDENCIALIDADE

É rigorosamente proibido a todas as pessoas que atuarem no Prêmio WEPs Brasil 2021:

- Divulgar, discutir ou utilizar, para qualquer finalidade não autorizada, qualquer informação obtida no âmbito do ciclo;
- Revelar o nome das empresas candidatas ao ciclo, ou mesmo sua identidade de forma indireta;
- Reproduzir ou divulgar as informações do questionário ou de qualquer outro documento utilizado no processo de avaliação ou de julgamento das candidatas.

Os(as) participantes da Comissão Técnica e Avaliadores(as) se obrigam a tomar as seguintes precauções, com o objetivo de manter a confidencialidade de todas as informações obtidas durante o processo de avaliação:

- Salvar as informações recebidas durante o processo de avaliação e julgamento,

relativas às Candidatas atuais ou de ciclos anteriores, evitando discuti-las com pessoas de seu relacionamento, outros participantes da Comissão Técnica e colegas de profissão, exceto quando esta troca de informações fizer parte do processo de avaliação ou julgamento.

3 - REGRAS SOBRE CONFLITO DE INTERESSES

É rigorosamente vedado aos(às) participantes da Comissão Técnica e Avaliadores(as):

- Aceitar a designação para participar da avaliação e visita de uma organização candidata, se houver algum grau de parentesco ou fatores objetivos e subjetivos que possam ser impeditivos de uma avaliação independente ou imparcial.

Os casos omissos e de inobservância às regras e princípios aqui estabelecidos serão avaliados pela Coordenação do Prêmio, que delibera sobre ações ou sanções cabíveis, sendo que até a deliberação, a pessoa permanecerá afastada de suas atribuições e/ou atividades.

GLOSSÁRIO

Análise de Gênero: A análise de gênero consiste num exame sistemático dos diferentes impactos do desenvolvimento, das políticas, dos programas e da legislação nas mulheres e nos homens que implica, antes de mais nada, recolher dados segmentados por gênero e informações que considerem o gênero sobre a população em questão. A análise de gênero pode incluir também a análise das várias formas como as mulheres e os homens, enquanto agentes sociais, desenvolvem estratégias para transformar os papéis, relações e processos existentes em seu próprio benefício e em benefício de terceiros.

Fonte: Princípios de Empoderamento das Mulheres – Igualdade significa negócios, publicação do Pacto Global da ONU e ONU Mulheres.

Avaliação de impactos de negócios: Processos e procedimentos para avaliar, analisar ou rastrear impactos nos direitos humanos no nível de operações individuais ou para avaliar decisões específicas de negócios, entre as quais a análise de projetos, operações ou outras atividades com linhas específicas de negócio (como estratégias de terceirização).

Fonte: Global Reporting Initiative - Diretrizes para Relatório de Sustentabilidade, versão G3.1, página 52.

Assédio Moral: É a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e sem simetrias, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego.

Fonte: <http://www.sina.org.br>.

Assédio Sexual no Trabalho: Consiste em constranger colegas por meio de palavras e

insinuações constantes com o objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual. Essa atitude pode ser clara ou sutil; pode ser falada ou apenas insinuada; pode ser escrita ou explicitada em gestos; pode vir em forma de coação, quando alguém promete promoção para a mulher, desde que ela ceda; ou, ainda, em forma de chantagem.

Fonte: Assédio moral e sexual no trabalho, publicação do Ministério do Trabalho e Emprego.

Disponível em:

<http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812CB90335012CCBEFB5B92857/CARTILHAASSEDI O MORALESEXUAL-web.pdf>

Cadeia de negócios: Cadeia produtiva que se estende desde a extração de matérias-primas até a utilização de um bem ou serviço por um usuário final.

Fonte: Global Reporting Initiative - Diretrizes para Relatório de Sustentabilidade versão G3.1, página 67.

Coaching: Processo tanto em âmbito profissional quanto pessoal que visa o desenvolvimento de competências comportamentais, psicológicas e emocionais para o alcance de resultados planejados. **Fonte:** Instituto Brasileiro de Coaching (IBC). Disponível em: <http://www.ibccoaching.com.br/>

Código de ética ou de conduta nas empresas: A ética é um dos conceitos fundadores da sociedade e diz respeito aos deveres que regem o bem viver entre os indivíduos. Trata-se de um conjunto de regras que inclui a conduta pessoal e profissional esperada de todos os diretores, funcionários e prestadores de serviços abrangendo também a interação diária entre as pessoas (incluindo a não discriminação) e o comportamento diante dos clientes e parceiros comerciais.

Fonte: Instituto Amanhã - Guia de Sustentabilidade – edição de 2009.

Dados desagregados por sexo: São dados sobre homens e mulheres coletados e apresentados separadamente. Consistem em informações estatísticas quantitativas sobre as diferenças e desigualdades entre mulheres e homens. Não pode ser confundido com “dados desagregados por gênero”, uma vez que as mulheres e homens são contabilizados de acordo

com a respectiva diferença biológica (sexo) e não de acordo com os respectivos comportamentos sociais.

Fonte: Princípios de Empoderamento das Mulheres – Igualdade significa negócios, publicação do Pacto Global da ONU e ONU Mulheres.

Desenvolvimento sustentável: O objetivo do desenvolvimento sustentável é “satisfazer as necessidades do presente sem comprometer a capacidade das gerações futuras de suprir suas próprias necessidades”.

Fonte: Global Reporting Initiative - Diretrizes para Relatório de Sustentabilidade versão G3.1, página 3.

Direitos Humanos: Os direitos humanos são direitos inerentes a todos os seres humanos, independentemente de raça, sexo, nacionalidade, etnia, idioma, religião ou qualquer outra condição. Incluem o direito à vida e à liberdade, à liberdade de opinião e de expressão, o direito ao trabalho e à educação, entre outros. A estrutura jurídica internacional para os direitos humanos compreende um conjunto de leis constituído por tratados, convenções, declarações e outros instrumentos.

A pedra fundamental dos direitos humanos é a “Carta Internacional dos Direitos Humanos”, formada por três instrumentos: Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948); Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos (1966) e Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966). Além desses, a estrutura jurídica internacional para os direitos humanos é complementada por mais de 80 outros instrumentos, que vão de declarações e princípios norteadores a tratados e convenções vinculantes, variando de âmbito regional a universal.

Fonte: Organização das Nações Unidas no Brasil. Disponível em: <http://www.onu.org.br/a-onu-em-acaot/a-onu-e-os-direitos-humanos> e Global Reporting Initiative - Diretrizes para Relatório de Sustentabilidade versão G3.1, página 50.

Direitos da Mulher: Segundo a Organização das Nações Unidas (ONU) os direitos das mulheres são:

- Direito à vida;

- Direito à liberdade e à segurança pessoal;
- Direito à igualdade e a estar livre de todas as formas de discriminação;
- Direito à liberdade de pensamento;
- Direito à informação e à educação;
- Direito à privacidade;
- Direito à saúde e à proteção desta;
- Direito a construir relacionamento conjugal e a planejar sua família;
- Direito a decidir ter ou não ter filhos e quando tê-los;
- Direito aos benefícios do progresso científico;
- Direito à liberdade de reunião e participação política;
- Direito a não ser submetida a torturas e maus tratos.

Fonte: <http://www.dedihc.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=71>

Discriminação contra as mulheres: Significa toda distinção, exclusão ou restrição fundada no sexo e que tenha por objetivo ou consequência prejudicar ou destruir o reconhecimento, gozo ou exercício pelas mulheres, independentemente do seu estado civil, com base na igualdade dos homens e das mulheres, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo.

Fonte: Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres - Assembleia-Geral da ONU - 18 de dezembro de 1979.

Discriminação no Trabalho: É toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão.

Fonte: Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/rev_17/artigos/art_otavio.htm

Disparidade: Diferença entre dois seres, duas coisas; desigualdade; dessemelhança.

Fonte: Novo Dicionário Aurélio.

Diversidade: É uma noção que se refere à diferença, à variedade, à abundância de coisas

contraditórias ou divergentes.

Fonte: Novo Dicionário Aurélio.

Empoderamento: Significa que as pessoas – tanto mulheres como homens – podem assumir o controle das suas vidas: definir os seus objetivos, adquirir competências (ou ver as suas próprias competências e conhecimentos reconhecidos), aumentar a autoconfiança, resolver problemas e desenvolver a sua sustentabilidade. É, simultaneamente, um processo e um resultado.

Fonte: Princípios de Empoderamento das Mulheres – Igualdade significa negócios, publicação do Pacto Global da ONU e ONU Mulheres.

Equidade: Tratamento justo e igualitário de todos os grupos minoritários, sejam de capital (acionistas) ou de demais partes interessadas.

Fonte: Fundação Nacional da Qualidade. Critérios de Excelência. São Paulo, 2013.

Equidade de gênero: Significa que as mulheres e os homens são tratados de forma justa, de acordo com as respectivas necessidades. Pode incluir um tratamento que seja igual ou diferente, mas considerado equivalente em termos de direitos, benefícios, obrigações e oportunidades.

Fonte: Princípios de Empoderamento das Mulheres – Igualdade significa negócios, publicação do Pacto Global da ONU e ONU Mulheres.

Gênero: Refere-se à variedade de papéis e relacionamentos socialmente construídos, traços de personalidade, atitudes, comportamentos, valores, poder relativo e influência que a sociedade atribui aos dois sexos de forma diferenciada. Enquanto o sexo biológico é determinado por características genéticas e anatômicas, o gênero é uma identidade adquirida e aprendida, muda ao longo do tempo, entre as culturas e por isso o gênero não se refere só a homens e mulheres, mas às relações entre estes. **Fonte:** Princípios de Empoderamento das Mulheres – Igualdade significa negócios, publicação do Pacto Global da ONU e ONU Mulheres.

Igualdade de gênero: Descreve o conceito de que todos os seres humanos, tanto mulheres como homens, são livres para desenvolverem suas capacidades pessoais e fazerem escolhas

sem as limitações impostas pelos estereótipos ou papéis rigidamente atribuídos a um gênero, ou preconceitos. Igualdade de gênero significa que os diferentes comportamentos, aspirações e necessidades das mulheres e dos homens são considerados, valorizados e favorecidos equitativamente. Não significa que as mulheres e homens têm de se tornar idênticos, mas que seus direitos, responsabilidades e oportunidades não dependem do fato de terem nascido com o sexo feminino ou masculino.

Fonte: Princípios de Empoderamento das Mulheres – Igualdade significa negócios, publicação do Pacto Global da ONU e ONU Mulheres.

Indicador sensível ao gênero: Indicador é uma medição, número, fato, opinião ou percepção que se concentra numa condição ou situação específica e mede as alterações a essa condição ou situação ao longo do tempo. A diferença entre um indicador e uma estatística está no fato de os indicadores envolverem a comparação com uma norma.

Os indicadores sensíveis ao gênero medem as mudanças relacionadas com o gênero na sociedade ao longo do tempo e fornecem um olhar atento sobre os resultados de iniciativas e medidas direcionadas com base no gênero.

Fonte: Princípios de Empoderamento das Mulheres – Igualdade significa negócios, publicação do Pacto Global da ONU e ONU Mulheres.

Inovação: Características originais, diferenciadas ou incomuns, desenvolvidas ou incorporadas em produtos e processos da organização, com valor percebido pelas partes interessadas.

Fonte: Fundação Nacional da Qualidade. Critérios de Excelência. São Paulo, 2013.

Liderança: Consiste na arte de conduzir pessoas, profissionais, grupos e equipes a alcançar os resultados planejados com êxito.

Fonte: Instituto Brasileiro de Coaching (IBC). Disponível em: <http://www.ibccoaching.com.br/>

Mentoring: Entende-se por mentoring o relacionamento de um profissional mais experiente que oferece orientações a outro, menos experiente, em relação à carreira, como oportunidades de exposição, participação em projetos, atua como um padrinho, além de dar suporte psicológico ao mentorado(o).

Fonte:

http://dspace.insper.edu.br/xmlui/bitstream/handle/11224/1321/Adriana%20Quadros%20Brant%20de%20Carvalho_Trabalho.pdf?sequence=1

ONU Mulheres: Criada em 2010, a entidade apoia os Estados-Membros das Nações Unidas no estabelecimento de padrões globais para alcançar a igualdade de gênero. Trabalha junto aos governos e à sociedade civil para formular leis, políticas, programas e serviços necessários à implantação desses padrões, seguindo as premissas fundamentais de que as mulheres e meninas ao redor do mundo têm o direito a uma vida livre de discriminação, violência e pobreza, e de que a igualdade de gênero é um requisito central para se alcançar o desenvolvimento.

Fonte: <http://www.onumulheres.org.br/>

Pacto Global: Iniciativa voluntária que procura fornecer diretrizes para a promoção do crescimento sustentável e da cidadania, através de lideranças corporativas comprometidas e inovadoras. Desenvolvida pelo ex-secretário-geral da ONU, Kofi Annan, tem o objetivo de mobilizar a comunidade empresarial internacional para a adoção, em suas práticas de negócios, de valores fundamentais e internacionalmente aceitos nas áreas de direitos humanos, relações de trabalho, meio ambiente e combate à corrupção, refletidos em 10 princípios. Conta com a participação de agências das Nações Unidas, empresas, sindicatos, organizações não governamentais e demais parceiros necessários para a construção de um mercado global mais inclusivo e igualitário.

Fonte: www.pactoglobal.org.br

Protagonismo: Qualidade de quem exerce papel de destaque em qualquer acontecimento.

Fonte: Novo Dicionário Aurélio.

Sexo: Refere-se às características que definem as pessoas como homens e mulheres. Estes conjuntos de características biológicas não são mutuamente exclusivos, uma vez que existem indivíduos que possuem ambos, mas estas características geralmente diferenciam as pessoas como mulheres e homens.

Fonte: Princípios de Empoderamento das Mulheres – Igualdade significa negócios, publicação do Pacto Global da ONU e ONU Mulheres.

Sustentabilidade: ver definição de desenvolvimento sustentável

Transversalização de gênero: É o processo de avaliação das implicações (para mulheres e homens) de qualquer medida planejada, incluindo legislação, políticas ou programas, em qualquer área e em todos os níveis. Trata-se de uma estratégia para integrar as preocupações e experiências na concepção, implantação, monitoração e avaliação de políticas e programas em todas as esferas políticas, econômicas e sociais, de modo que a desigualdade entre mulheres e homens não seja perpetuada. **Fonte:** Princípios de Empoderamento das Mulheres – Igualdade significa negócios, publicação do Pacto Global da ONU e ONU Mulheres.

Violência Doméstica contra a mulher: Qualquer ação ou omissão baseada no gênero que cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico e dano moral ou patrimonial no âmbito da unidade doméstica, esta compreendida como o espaço de convívio permanente de pessoas, com ou sem vínculo familiar, inclusive as esporadicamente agregadas. São formas de violência doméstica contra a mulher a violência física, a violência psicológica, a violência sexual, a violência patrimonial e a violência moral.

Fonte: Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006), artigos 5º e 7º.

WEPS: sigla de *Women's Empowerment Principles*, em inglês, que significa Princípios de Empoderamento das Mulheres. Lançados em 2010, em uma parceria entre a ONU Mulheres e o Pacto Global da ONU, têm o objetivo de ajudar as empresas a criarem ou adaptarem as políticas e práticas existentes para concretizar o empoderamento das mulheres. Os sete princípios têm base em políticas e práticas de empresas líderes de diferentes setores de todo o mundo e propõem uma abordagem prática para o avanço das mulheres.

Fonte: WEPS. Disponível em: www.weprinciples.org.

REFERÊNCIAS

- Diretrizes da *Global Reporting Initiative* – GRI, incluindo a Questão de Gênero nos Relatórios de Sustentabilidade (GRI e IFC/Banco Mundial);
- Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial;
- Instituto de Pesquisas e Capacitação para o Progresso da Mulher (INSTRAW) das Nações Unidas, 2004;

- Introdução à Análise de Gênero e Indicadores Sensíveis a Questões de Gênero no Campo do Gênero, 2009;
- Kit GENIA da UNESCO para a Promoção da Igualdade entre Gêneros na Educação;
- Módulo de Formação da CCI-OIT;
- O Compromisso das Empresas com a Valorização da Mulher – Instituto Ethos;
- Prêmio Nacional da Qualidade – PNQ da Fundação Nacional da Qualidade – FNQ;
- Questionário do Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE/Bovespa);
- WEPS - Guia dos Princípios de Empoderamento das Mulheres – Relatando Progresso.

ANEXOS

ANEXO I

DECLARAÇÃO DE CIÊNCIA E CUMPRIMENTO DE COMPROMISSOS SOCIAIS

(Nome da empresa), inscrita no CNPJ sob nº (número), por intermédio de seu representante legal, Sr.(a) (nome completo da pessoa), portador(a) da Carteira de Identidade nº (número) Órgão expedidor (órgão) e do C.P.F nº (número), DECLARA que conhece e cumpre, no que lhe é aplicável, as políticas e diretrizes quanto aos seguintes compromissos sociais:

- de não empregar menor de dezoito anos em trabalho noturno, perigoso ou insalubre e de não empregar menor de dezesseis anos em cumprimento ao disposto no inciso XXXIII do Art. 7º da Constituição Federal;
- de não empregar menor, exceto na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos, conforme a Lei no 10.097 de 19/12/2000;
- de não se utilizar de operações identificadas como de risco significativo de ocorrência de trabalho forçado ou análogo ao escravo ou, ainda, relacionadas à exploração sexual;
- de respeito à equidade de Gênero.

(Local), (dia) de (mês) de (ano).

_____ (assinatura) _____

(Nome)

(Cargo)

ANEXO II

DECLARAÇÃO DE PORTE DA EMPRESA (RAZÃO SOCIAL)

Eu, (nome completo), CRC/(UF) No. (número), na qualidade de Contador da empresa (Razão Social da Empresa), inscrita no CNPJ sob No (número), declaro para os devidos fins e a quem possa interessar, que a empresa acima citada se enquadra como (porte da empresa: informar se é micro e pequena, médio ou grande porte) e que o valor da receita bruta anual da sociedade, no exercício de 2020, encontra-se em conformidade com a Lei nº 11.638 de 28/12/2007 – Empresas de Grande Porte e a Lei Complementar nº 123 de 14/12/2006 – Estatuto Nacional da Microempresa e Empresa de Pequeno Porte. A definição do enquadramento como média empresa é o intervalo entre as duas definições estabelecidas nas leis acima citadas.

Por ser verdade, firmo a presente.

(Local), (dia) de (mês) de (ano).

_____ (assinatura) _____
(Nome do...)

CPF _____

CRC _____