



Eletrobras

# Princípios de Empoderamento das Mulheres

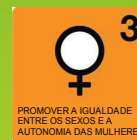
Igualdade significa negócios



# Introdução

A adesão das empresas Eletrobras, em 2010, aos Princípios de Empoderamento das Mulheres – Igualdade Significa Negócios, iniciativa conjunta da ONU Mulheres e do Pacto Global das Nações Unidas, reafirma o compromisso da empresa com os objetivos internacionalmente acordados para o desenvolvimento, a sustentabilidade e os direitos humanos.

Neste folheto, você conhecerá quais são esses princípios. Em uma abordagem prática para o avanço das mulheres, entenderá como a equidade de gênero pode contribuir nas estratégias de negócios da empresa.



# 1 A liderança promove igualdade de gênero

- Afirmar o apoio das altas esferas e dirigir políticas de alto nível para a igualdade de gênero e os direitos humanos.
- Estabelecer metas e objetivos no âmbito de toda a companhia para a igualdade de gênero e incluir o progresso como um item da revisão do desempenho dos gerentes.
- Engajar partes interessadas internas e externas no desenvolvimento de políticas, programas e planos de ação da companhia para avançar na igualdade.
- Assegurar que todas as políticas cuidem das questões de gênero – identificando fatores que impactam mulheres e homens de maneira diferenciada - e que a cultura corporativa avance rumo à igualdade e à inclusão.

# 2 Igualdade de Oportunidades, Inclusão e Não-discriminação

- Pagar remuneração igual, incluindo benefícios, por trabalho de igual valor, e envidar esforços para pagar salário digno a todas as mulheres e homens.
- Assegurar políticas e práticas no local de trabalho que sejam livres de discriminação baseada em gênero.
- Implementar práticas de recrutamento e retenção que levem em conta o gênero e, de maneira proativa, recrutar e designar mulheres para posições gerenciais e executivas e para a diretoria executiva.
- Assegurar participação suficiente das mulheres – 30% ou mais – na tomada de decisão e governança, em todos os níveis e em todas as áreas de negócio.
- Oferecer opções flexíveis de trabalho, licença e oportunidades de retorno a posição de igual remuneração e status.
- Apoiar o acesso ao cuidado dos filhos e dependentes fornecendo serviços, recursos e informação para ambos, mulheres e homens.

## 3 Saúde, Segurança e Fim da Violência

- Considerar os impactos diferenciados sobre mulheres e homens, fornecer condições seguras de trabalho e proteção contra a exposição a materiais perigosos e divulgar riscos potenciais, inclusive à saúde reprodutiva.
- Estabelecer política de tolerância zero com relação a todas as formas de violência no trabalho, incluindo abuso verbal e /ou físico e prevenir assédio sexual.
- Envidar esforços para oferecer assistência à saúde e outros serviços necessários – inclusive para sobreviventes de violência doméstica – e assegurar acesso igualitário a todos os empregados.
- Respeitar os direitos de trabalhadoras e trabalhadores, mulheres e homens, à licença para tratamento médico e aconselhamento para si e seus dependentes.
- Em consulta junto a seus empregados, identificar e tratar questões de segurança, incluindo a segurança das mulheres em deslocamento para e do trabalho e em atividades ligadas à companhia.
- Treinar pessoal de segurança e gerentes para reconhecer sinais de violência contra mulheres e entender as leis e políticas da companhia no que diz respeito a tráfico humano e exploração trabalhista e sexual.

## 4 Educação e Treinamento

- Investir em políticas e programas no local de trabalho que abram avenidas para o avanço das mulheres em todos os níveis e em todas as áreas de negócio, e encorajar as mulheres a entrar em campos de trabalho não tradicionais.
- Assegurar acesso igualitário a programas de educação e treinamento apoiados pela companhia, incluindo classes de alfabetização e treinamento vocacional e em tecnologia da informação.
- Prover oportunidades iguais para *networking* e *mentoring*, formal e informal.
- Oferecer oportunidades de promover o *business case* do empoderamento das mulheres e o impacto positivo da inclusão para os homens, assim como para as mulheres.

## 5 Desenvolvimento Empresarial e Práticas de Cadeia de Suprimentos e Marketing

- Expandir as relações de negócios com empresas de propriedade de mulheres, incluindo pequenos negócios, e com mulheres empreendedoras.
- Apoiar soluções que considerem gênero para crédito e barreiras à concessão de empréstimos.
- Solicitar dos parceiros de negócios e pares que respeitem o compromisso da companhia com o avanço da igualdade e inclusão.
- Respeitar a dignidade das mulheres em todo o marketing e em outros materiais da companhia.
- Assegurar que os produtos, serviços e instalações da companhia não sejam usados para tráfico humano e exploração trabalhista e sexual.

## 6 Liderança Comunitária e Engajamento

- Liderar pelo exemplo – demonstrar o compromisso da companhia com a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres.
- Utilizar de sua influência para, sozinha ou em parceria, atuar em defesa da igualdade de gênero e colaborar com parceiros de negócios, fornecedores e líderes comunitários para promover inclusão.
- Trabalhar com partes interessadas da comunidade, autoridades e outros para eliminar a discriminação e a exploração e abrir oportunidades para mulheres e meninas.
- Promover e reconhecer a liderança das mulheres e sua contribuição nas suas comunidades e assegurar representação suficiente das mulheres em qualquer consulta à comunidade.

- Usar programas de filantropia e doações para apoiar o compromisso da companhia com a inclusão, a igualdade e os direitos humanos.

## 7 Transparência, Mensuração e Relatório

- Tornar públicas as políticas e o plano de implementação para a promoção da igualdade de gênero.
- Estabelecer *benchmarks* que quantifiquem a inclusão de mulheres em todos os níveis.
- Mensurar e relatar o progresso, tanto interna quanto externamente, usando dados segmentados por gênero.
- Incorporar indicadores de gênero em suas obrigações de relatórios vigentes.





Eletrobras