

## AÇÕES DE GESTÃO DE PESSOAS

## 6. Ações, estratégias e resultados esperados.

<b>a) Diretriz: Recrutamento e Seleção</b>							
<b>Nº</b>	<b>Ação</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Metas</b>	<b>Estratégia</b>	<b>Resultados esperados com percentual</b>	<b>Período de execução</b>
1	Formalizar parceria com as entidades de movimentos sociais de gênero e de raça afro-brasileiras(os)	Ampliar a participação de afro-brasileiras(os) nos processos de recrutamento e seleção de pessoal (ampliar banco de currículos)	O percentual de afro-brasileiras(os) no corpo funcional da Real Grandeza é de 9%	Conforme necessidade de pessoal da Entidade, aumentar o percentual de afrobrasileiras(os) nos processos de recrutamento e seleção	Estímulo à contratação de afro-brasileiras(os) através da ampliação dos canais de divulgação de vagas via movimentos sociais	Ter no mínimo 10% do quadro funcional composto por afro-brasileiras(os)	Dezembro de 2011 a dezembro de 2012
2	Formalizar parcerias com entidades de movimentos sociais da pessoa portadora de deficiência	Ampliar a participação de deficientes nos processos de recrutamento e seleção de pessoal	Necessidade de aumentar o número de deficientes na força de trabalho da Empresa	Atender dispositivo legal	Estimulo à contratação de pessoas com deficiência através da ampliação dos canais de divulgação de vagas via movimentos sociais	Ter no mínimo 2% de pessoas deficientes na força de trabalho da Real Grandeza	Dezembro de 2011 a dezembro de 2012

## b) Diretriz: Processos de capacitação e treinamento

Nº	Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Estratégia	Resultados esperados com percentual	Período de execução
1	Realização de oficina de capacitação sobre o uso de linguagem não sexista para os Quadros Funcional e Gerencial, terceirizados e para os membros da Diretoria Executiva e dos Conselhos	Contemplar a diversidade e a igualdade de oportunidades, através do uso de denominações no feminino e no masculino através da utilização de uma linguagem inclusiva que dê visibilidade às mulheres, estabelecendo um tratamento simétrico entre homens e mulheres a nível linguístico	A linguagem utilizada na-Real Grandeza é a utilizada na gramática tradicional da língua portuguesa	Implantação gradativa do uso de linguagem inclusiva no vocabulário da Empresa	Capacitar para contemplar a diversidade e a igualdade de oportunidades, citando denominações no feminino e no masculino	Alterar 30% das peças de comunicação da Real Grandeza (cartas, e-mails)	Janeiro de 2012 a dezembro de 2012
2	Realização de ciclo de palestras sobre combate às práticas de desigualdades e de discriminações de gênero e étnico racial	Qualificar Comitê Pró-Equidade e Comissão de Ética, bem como Gestoras e Gestores, com o intuito de disseminação de conceitos e práticas	Necessidade de capacitação e treinamento com relação à diversidade e equidade de Gênero e Raça	Disseminar a cultura do respeito à diversidade e equidade de gênero e raça, buscando a prevenção e eliminação da discriminação	Palestras trimestrais sobre temas relativos à diversidade e equidade	50% do Quadro Funcional treinado/capacitado sobre os temas de diversidade e equidade	Dezembro de 2011 a dezembro de 2012
3	Realização de campanhas de esclarecimento sobre raça/etnia e deficiência	Subsidiar o recadastramento do Quadro Funcional	Necessidade de esclarecimento sobre questões de raça/etnia e deficiência	Dirimir dúvidas sobre raça/etnia e deficiência	Realização de ciclo de palestras e campanhas sobre raça/etnia e deficiência	Ter 90% do Quadro Funcional com suas dúvidas esclarecidas	Novembro de 2011 a junho de 2012

### c) Diretriz: Ascensão funcional e plano de cargos e carreira

Nº	Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Estratégia	Resultados esperados com percentual	Período de execução
1	Implantação de um novo Plano de Carreiras e Remuneração	Proporcionar oportunidades de ascensão equânime	Plano de Carreiras e Remuneração estava em desuso	Implantação de novo Plano pela adoção do conceito de competência como elemento fundamental estruturante e organizador, possibilitando a equidade na ascensão profissional	Utilização de modelo de gestão de pessoas tendo como base as competências, elemento articulador dos diferentes processos e ferramentas gerenciais em gestão de pessoas	Avaliação equânime por competências, permitindo que as/os profissionais formem uma visão realista e apurada de suas qualidades, além de permitir a identificação dos pontos fortes e dos aspectos a serem desenvolvidos pelos mesmos	Novembro de 2011 a julho de 2012
2	Rever a DDC (Declaração de Dados Cadastrais) e realizar Censo para identificação do perfil étnico-racial, escolar e de pessoas com deficiência	Ter disponível para análise e providências o perfil étnico-racial, escolar e de pessoas com deficiência	A DDC atual não disponibiliza informações sobre o perfil étnico-racial do Quadro Funcional. Os prontuários dos empregados encontram-se desatualizados no que se refere à realização de cursos e especializações	Alteração do sistema de pessoal com a inclusão do recorte de gênero, raça/cor e de portadores de deficiência – Alteração da DDC atual	Recensear todo o Quadro Funcional, solicitando apresentação de documentação comprobatória referente à escolaridade e deficiência	Ter disponível os dados estatísticos dos colaboradores da Real Grandeza com todas as suas características étnico-raciais e escolares	Março 2012 a setembro de 2012

### d) Diretriz: Salário e Remuneração

<b>Nº</b>	<b>Ação</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Metas</b>	<b>Estratégia</b>	<b>Resultados esperados com percentual</b>	<b>Período de execução</b>
1	Realizar estudo para identificar possíveis distorções de salário, em funções semelhantes, fazendo comparativo de gênero e raça	Mapeamento salarial por gênero e raça	Necessidade de indicadores para análise de distorções salariais	Identificação de distorções salariais	Realização de pesquisa	Disponibilização de perfil salarial por gênero e raça de 100% da força de trabalho	Março a junho de 2012

### e) Diretriz: Programas de saúde e segurança

<b>Nº</b>	<b>Ação</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Metas</b>	<b>Estratégia</b>	<b>Resultados esperados com percentual</b>	<b>Período de execução</b>
1	Dar continuidade à realização de Campanhas e Ciclos de Palestras. Assuntos: Aspectos da TPM, DST, Saúde da Gestante e Doenças Ocupacionais, como LER e DORT	Proporcionar esclarecimentos como forma de prevenção de doenças	PCMSO e Exames periódicos realizados anualmente	Conscientizar a força de trabalho colaboradores e terceirizados, multiplicando a prática de bem estar	Palestras e campanhas informativas sobre prevenção e cuidados	Melhoria da qualidade de vida e da saúde e redução do absenteísmo em 10%	Março de 2012 a dezembro de 2012

## f) Diretriz: Políticas de Benefícios

Nº	Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Estratégia	Resultados esperados com percentual	Período de execução
1	Licença paternidade de 10 dias corridos, inclusive para pais adotivos	Proporcionar aos pais adotivos extensão do benefício estabelecido por lei, que atualmente é de 5 dias	Atualmente, a licença paternidade é de 5 dias e somente para pais biológicos	Ampliar e unificar o benefício de licença paternidade	Resolução de Diretoria Executiva concedendo o benefício	Disponibilizar o benefício estendido de 10 dias de licença paternidade para 100% dos colaboradores	Novembro de 2011 a abril de 2012
2	Oferecer benefício de licença remunerada para colaboradoras(es) vítimas de violência doméstica	Evitar constrangimentos com possíveis evidências de violência	Não há regulamentação relativa a procedimentos de concessão de licença remunerada para colaboradoras(res) vítimas de violência doméstica	Tratamento com respeito à dignidade pessoal de ambos os sexos	Licença remunerada de 03 dias, mediante a apresentação de documento emitido por autoridade policial competente e ou de atestado médico, podendo ampliar a licença remunerada em até mais 02 dias, de acordo com a área de Medicina do Trabalho	Disponibilizar benefício para 100% das(os) colaboradoras(es)	Março de 2012 a setembro de 2012

## f) Diretriz: Políticas de Benefícios

Nº	Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Estratégia	Resultados esperados com percentual	Período de execução
3	Acréscimo de 6 meses de estabilidade após retorno de licença maternidade além do estabelecido por lei, exceto demissão por justa causa	Proporcionar a força de trabalho feminina benefício de estabilidade adicional ao estabelecido por lei	A organização não oferece período adicional de estabilidade para gestante	Disponibilizar os 6 meses de acréscimo do benefício às gestantes	Resolução de Diretoria Executiva concedendo o benefício	Maior adesão ao emprego e, conseqüentemente, permanência de pessoal capacitado. Percepção mais positiva da imagem da empresa perante os funcionários e a sociedade	Maio de 2012 a novembro de 2012
4	Criação de Sala de Apoio à Amamentação	Disponibilizar local com infraestrutura adequada para coleta e armazenamento de leite materno das colaboradoras em fase de amamentação de seus filhos	As mulheres que amamentam e que se afastam de seus filhos em virtude do trabalho precisam esvaziar as mamas durante a sua jornada de trabalho, para alívio do desconforto das mesmas e para manter a produção do leite. Na Real Grandeza, não há um lugar apropriado para isso, o que impede que as colaboradoras aproveitem o leite retirado para oferecer aos seus filhos posteriormente.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Redução do absenteísmo</li> <li>- Retenção de talentos</li> <li>- Imagem positiva da empresa perante seus colaboradores e a sociedade</li> </ul>	Resolução de Diretoria Executiva concedendo o benefício	Menor absenteísmo das colaboradoras, já que as crianças que se alimentam do leite materno adoecem menos. Além disso, ao dar maior conforto e valorizar as necessidades de suas colaboradoras, o empregador pode ter, como retorno, maior adesão ao emprego e, conseqüentemente, permanência de pessoal capacitado. Isto certamente levará a uma percepção mais positiva da imagem da empresa perante os funcionários e a sociedade	Maio de 2012 a novembro de 2012

TABELAS DE AÇÕES Nº 02

ACÇÕES DE CULTURA ORGANIZACIONAL

7. Ações no âmbito da cultura organizacional:

**a) Diretriz: Mecanismos de combate às práticas de desigualdades e discriminações de gênero e étnico racial**

Nº	Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Estratégia	Resultados esperados com percentual	Período de execução
1	Renovar o Banco de Imagens da Real Grandeza respeitando os princípios de equidade e diversidade, visando à inclusão da perspectiva de Gênero e Miscigenação na Propaganda Institucional da Empresa	Contemplar a diversidade e equidade de gênero e raça como forma de conscientização	Necessidade de revisão do Banco de Imagens existente para sua adequação aos padrões e princípios de equidade e diversidade	Utilização de Banco de Imagens que faça alusão ao respeito da Entidade e à promoção da equidade e respeito à diversidade.	Priorizar a renovação do Banco de Imagens da Real Grandeza, respeitando a diversidade etária, regional e étnico/racial	Veiculação de uma imagem institucional alinhada aos princípios de equidade, visando à inclusão da perspectiva de Gênero e Miscigenação na Propaganda Institucional da Empresa (cartazes, banners, jornais, vídeos, calendários, cartilhas, etc.)	Janeiro de 2012 a novembro de 2012
2	Dar continuidade à ação de disponibilização de textos e matérias alusivas às questões de equidade nas datas significativas nos meios de comunicação da Real Grandeza	Sensibilizar a cadeia de relacionamento da Real Grandeza em relação à promoção da equidade e do respeito à diversidade	Esta ação já vem sendo executada desde 2009, mas necessita ser intensificada	Propagar calendário com datas relevantes relacionadas à equidade entre seus públicos interno e externo	Disponibilizar nos meios de comunicação da Real Grandeza textos/matérias alusivas às questões de equidade nas datas significativas	Ser agente multiplicador da promoção/divulgação das frases alusivas às questões de equidade nas datas significativas	Janeiro de 2012 a novembro de 2012

## a) Diretriz: Mecanismos de combate às práticas de desigualdades e discriminações de gênero e étnico racial

Nº	Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Estratégia	Resultados esperados com percentual	Período de execução
3	Alterar nomenclatura dos cargos nos contracheques, no Plano de Carreiras e Remuneração e nos documentos internos, respeitando as questões de gênero	Promover a equidade através da utilização do uso de linguagem não sexista e não discriminatória	A nomenclatura dos cargos nos contracheques e no Plano de Carreiras e Remuneração encontra-se na linguagem tradicional	Alterar 100% da nomenclatura dos cargos nos contracheques e no Plano de Carreiras e Remuneração	Alterar nomenclaturas no sistema de emissão de contracheques e no Plano de Carreiras e Remuneração	Respeito e promoção das questões de gênero	Março de 2012 a junho de 2012
4	Promover a propagação das questões de equidade e diversidade para os públicos de relacionamento da Real Grandeza	Divulgar frases alusivas às questões de equidade nas datas significativas através dos contracheques dos Empregados e Assistidos da Real Grandeza	Os contracheques são um excelente e gratuito meio de transmissão de informações e a Real Grandeza ainda não faz uso de tão precioso instrumento para promoção de questões de equidade	Propagar a equidade e o respeito à diversidade	Inclusão nos contracheques dos Empregados e Assistidos de frases alusivas às questões de equidade nas datas significativas de conquistas e de busca da equidade	Fixar a importância das questões de equidade e diversidade entre os públicos de relacionamento	A partir de janeiro de 2012

## a) Diretriz: Mecanismos de combate às práticas de desigualdades e discriminações de gênero e étnico racial

Nº	Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Estratégia	Resultados esperados com percentual	Período de execução
5	Realização de campanha de sensibilização contra discriminação de mulheres em estado gestacional	Quebra de estigmas e rótulos sobre a mulher em estado gestacional; buscando a valorização da mulher em sua função de reprodutora	O tema discriminação das mulheres em estado gestacional ainda não foi trabalhado na Entidade	Promover o respeito e a valorização da mulher em estado gestacional	Realização de palestras, divulgação de matérias na Intranet e no site da Real Grandeza, envio de e-mail e cartazes	Sensibilizar 100% dos colaboradores contra a discriminação de mulheres em estado gestacional. Promover o tema em nossa rede de relacionamento	Março de 2012 a dezembro de 2012
6	Dar continuidade à sensibilização de colaboradores e gestores sobre: relações de gênero, discriminação racial, discriminação por orientação sexual, violência contra as mulheres, Estatuto do Idoso, divisão das tarefas domésticas e paternidade responsável	Difundir os temas e dirimir dúvidas sobre o conceito de assédio e suas formas de manifestação e de seus direitos.	Necessidade de aprofundamento/disseminação de questões sobre: relações de gênero, discriminação racial, discriminação por orientação sexual, violência contra as mulheres, Estatuto do Idoso, divisão das tarefas domésticas e paternidade responsável	Disponibilizar informações aos colaboradores e gestores, oferecendo-lhes maior compreensão sobre os temas abordados	Realização de Campanhas e Ciclos de Palestras	Realização de 4 campanhas/palestras	Dezembro de 2011 a dezembro de 2012

## a) Diretriz: Mecanismos de combate às práticas de desigualdades e discriminações de gênero e étnico racial

Nº	Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Estratégia	Resultados esperados com percentual	Período de execução
7	Adesão aos Princípios de Empoderamento das Mulheres (ONU)	Adesão aos 7 Princípios de Empoderamento das Mulheres, estabelecidos pela ONU	Necessidade de avançar na promoção da igualdade entre os sexos	<p>1. Estabelecer liderança corporativa de alto nível para a igualdade de gênero. 2. Tratar todas as mulheres e homens de maneira justa no trabalho – respeitar e apoiar direitos humanos e a não discriminação. 3. Assegurar saúde, segurança e bem-estar a todos, trabalhadoras(es), mulheres e homens. 4. Promover educação, treinamento e desenvolvimento profissional para as mulheres. 5. Implementar desenvolvimento empresarial e práticas de cadeia de suprimentos e marketing que empoderem as mulheres. 6. Promover igualdade através de iniciativas comunitárias e de defesa. 7. Medir e publicamente relatar o progresso no alcance da igualdade de gênero</p>	Adesão e prática dos Princípios de Empoderamento das Mulheres e divulgação da adesão e dos Princípios a todos os <i>stakeholders</i>	Propagação dos Princípios de Empoderamento das Mulheres. Prática de 70 % dos princípios	Março de 2012 a agosto de 2012

## b) Diretriz: Mecanismos de combate à ocorrência de assédio moral e sexual

Nº	Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Estratégia	Resultados esperados com percentual	Período de execução
1	Dar continuidade às apresentações do espetáculo “O Gabinete”, espetáculo que aborda temas importantes como: racismo discriminação, assédios, desrespeito ao idoso e às pessoas com deficiências	Promover a propagação da informação sobre os assuntos abordados e meios para dirimir e resolver os mesmos	A Real Grandeza tem o compromisso de ser um agente multiplicador destas informações	Levar conhecimento e informação para mudança de realidade	Apresentar o espetáculo em comunidades, escolas, empresas, etc	Atingir o número de 3.000 espectadores	Outubro de 2011 a dezembro de 2012
2	Realização de palestras e cursos/oficinas de capacitação para os membros da Comissão de Ética	Adquirir conhecimento para elucidar os fatos, sugerindo à Diretoria Executiva a aplicação de sanções cabíveis	Necessidade de constante atualização dos temas sobre ética e respeito no trabalho	Proporcionar arcabouço à Comissão de Ética para que, com competência e imparcialidade, possam elucidar os fatos, sugerindo à Diretoria Executiva a aplicação de sanções cabíveis	Realização de cursos, oficinas e ciclos de palestras para dar subsidio à Comissão de Ética para analisar e julgar os casos a ela encaminhados	Realização/ promoção de 4 eventos entre oficinas, palestras e cursos	Dezembro de 2011 a dezembro de 2012
3	Dar continuidade à realização – para os Quadros Funcional e Gerencial e para os membros da Diretoria Executiva e dos Conselhos – de campanhas e ciclos de palestras sobre os temas: Ética no Trabalho, Assédio Moral/Psicológico e Sexual	Criar condições para que os possíveis casos de assédio venham à tona, assegurando-se os direitos de apuração	Necessidade de disseminação dos temas propostos	Proporcionar conhecimento e maior compreensão dos conceitos de assédio moral, sexual e psicológico com relação às suas formas de manifestação e aos direitos/deveres de cada um	Buscar na Real Grandeza, nas Patrocinadoras ou no Mercado, profissionais especializados no tema para realização de campanhas e palestras sobre o tema	Realização de 4 palestras	Dezembro de 2011 a dezembro de 2012

### c) Diretriz: Prática de sensibilização na cadeia de relacionamentos da organização

Nº	Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Estratégia	Resultados esperados com percentual	Período de execução
1	Adequar o cadastro de terceirizados e garantir a sua manutenção atualizada	Caracterização do perfil dos trabalhadores terceirizados da Real Grandeza por: faixa etária, escolaridade, faixa de rendimento, gênero e raça, etc	Necessidade de acompanhamento do perfil étnico racial dos terceirizados	Preenchimento de formulário, no mesmo modelo da ficha perfil do programa, pelos responsáveis dos contratos de terceirizados, nos anos de 2011 e 2012. Consolidação de relatório do cadastro de terceirizados, com base em levantamento efetuado em dezembro de 2008 e em dezembro de 2009	Uma atualização por ano, no período 2011/2012.	Recadastrar 100% dos terceirizados, priorizando enfoque de gênero e raça.	Janeiro de 2012 a dezembro de 2012
2	Levar os Fornecedores e Empreiteiras dos Prestadores de Serviço ao cumprimento da legislação trabalhista e à observância das diretrizes do PNDH, bem como à apresentação semestral da documentação do PCMSO e PPRA	Acompanhamento da realidade dos programas de saúde e segurança oferecidos aos terceirizados. Observância do Decreto nº 4.288, de 13 de maio de 2002, com ênfase ao repúdio e à coibição de práticas preconceituosas e discriminatórias	Necessidade de observância e cumprimento da legislação trabalhista por parte dos fornecedores e empresas prestadoras de serviço à Real Grandeza	Coibição de práticas preconceituosas e discriminatórias, bem como coibição de violência, assédio moral e sexual com relação aos trabalhadores que prestam serviços de forma continuada na Fundação Real Grandeza	Incluir, nos novos contratos com Fornecedores e Prestadores de Serviço, cláusulas referentes ao cumprimento da legislação trabalhista e à observância das diretrizes do PNDH, bem como à apresentação semestral da documentação do PCMSO e PPRA	100% dos novos contratos com Fornecedores e Prestadores de Serviço com cláusulas referentes ao cumprimento da legislação trabalhista e à observância das diretrizes do PNDH	Dezembro de 2011 a dezembro de 2012

**c) Diretriz: Prática de sensibilização na cadeia de relacionamentos da organização**

Nº	Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Estratégia	Resultados esperados com percentual	Período de execução
3	Incluir nos editais para contratação de terceiros e de fornecedores o preenchimento de questionário de Responsabilidade Socioambiental da Real Grandeza	Promover a prática da equidade e do respeito à diversidade junto aos fornecedores e prestadores de serviço	Necessidade de deixar claro à sociedade os princípios e valores da Real Grandeza	Difundir o Programa de Responsabilidade Socioambiental da Real Grandeza, com ênfase nas práticas de Pró-Equidade de Gênero e Raça	Informar nos editais que as respostas do questionário servirão de instrumento para critérios de escolha/desempate	Envolvimento dos <i>stakeholders</i> para engajamento e desenvolvimento de Práticas Socialmente Responsáveis e voltadas à Equidade	Dezembro de 2011 a dezembro de 2012

### d) Diretriz: Propaganda institucional interna e externa

Nº	Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Estratégia	Resultados esperados com percentual	Período de execução
1	Dar continuidade a Realização de eventos em comemoração à Lei Maria da Penha. Dar continuidade à realização da campanha “16 dias de Ativismo pelo Fim da Violência contra a Mulher”	Divulgação da Lei Maria da Penha, divulgação da Central de Atendimento à Mulher, divulgação da campanha “16 Dias de Ativismo pelo Fim da Violência contra a Mulher”	Os dados estatísticos nacionais e mundiais apresentam índices altíssimos de violência contra as mulheres	Disponibilizar informação para todos os <i>stakeholders</i>	Palestra, material educativo, exposição de filmes	Participação de 40% do efetivo	Agosto de 2011 a Dezembro de 2012