

ANUÁRIO

PRÊMIO WEPs BRASIL

CICLO 2016



Mensagem às lideranças das instituições brasileiras

Uma pesquisa divulgada em março de 2016 pela *International Business Report (IBR) - Women in Business*, feita pela Grant Thornton em 36 países, mostrou que o número de mulheres em cargos de liderança no Brasil subiu de 5%, em 2015, para 11% nos primeiros meses daquele ano. Ao mesmo tempo, enquanto em 2015 57% das empresas informavam que não tinham mulheres em cargos de liderança, no ano seguinte o índice caiu para 53%.

São números alentadores. E nem é preciso lembrar que há muito por fazer, ainda, para a valorização do trabalho das mulheres, na sua diversidade, e a criação de oportunidades de gestão de carreira. O importante é pensarmos que nós, como líderes, já estamos contribuindo para mudar um cenário que parecia imutável. E o Prêmio WEPS Brasil, na edição de 2016, revelou que a presença de mulheres em cargos de liderança na iniciativa privada ou em estatais torna essas empresas cada vez mais favoráveis à cultura de igualdade de gênero.

É só olhar alguns resultados trazidos pela avaliação feita entre as empresas participantes do prêmio. Todas elas, sem exceção, já utilizam linguagem e imagem não discriminatórias e abusivas em função do sexo. E todas, também, contam com um canal de comunicação para denúncias de discriminação com base em gênero, assédio sexual ou moral.

A avaliação revela mais dados positivos. Em primeiro lugar, que aumentou o número de empresas preocupadas com a questão de gênero. Mais ainda porque, entre as empresas que participaram desta edição do prêmio, 37% delas possuem controle formalizado sobre quais fornecedores possuem iniciativas de promoção da equidade de gênero. Isto é, além de praticar a cultura de igualdade de gênero, estimulam que seus fornecedores também o façam. E isso é fundamental para propagar a equidade da forma que os empresários e as empresárias melhor entendem: torna-se um mau negócio não atender àquilo que já deveria estar incutido na cultura empresarial.

Para ampliar o debate e conscientizar cada vez mais o empresário e a empresária brasileira sobre esse tema tão fundamental, uma das grandes novidades deste ano foi a realização, em Foz do Iguaçu, do 1º Fórum do Prêmio WEPS Brasil, com o tema geral “Diálogos com lideranças nacionais e internacionais – Desafios das empresas para a promoção da equidade de gênero”. Um dos painéis, “Mulheres – Desafios das Carreiras de Tecnologia e Inovação”, permitiu que mais uma vez fosse discutida publicamente a ainda pequena participação das mulheres no mundo da tecnologia, hoje praticamente dominado pelos homens. Este painel trouxe um dado inquietante: o percentual de mulheres que atuam nas áreas de Ciência e Computação caiu de 20% do total, em 2002, para 15% em 2014, conforme estudo da Financiadora de Estudos e Projetos (Finep).

A única solução é despertar o interesse das mulheres para as áreas tecnológicas, e este é um trabalho que deve começar ainda durante o ensino médio, porque muitas vezes a falta de

conhecimento e o preconceito impedem que floresçam as vocações femininas. A conclusão a que chegamos durante o 1º Fórum do Prêmio WEPS Brasil é que o aumento da participação das mulheres nas engenharias e em outras áreas de ciência, tecnologia e inovação é fundamental para que o Brasil aumente seu grau de competitividade frente ao mercado global.

Essa é também uma medida importante para que o Brasil cumpra o compromisso que assumiu com a ONU ao assinar a Agenda 2030, que em seu Objetivo 5 prevê “alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas” nos próximos anos, o que somente será possível com esforços conjugados para a inclusão de mulheres negras e indígenas. Quanto mais rápido nós, brasileiros e brasileiras, atingirmos o objetivo preconizado pela ONU, mais nos beneficiaremos disso.

A pesquisa *Closing the Gender Gap*, da consultoria McKinsey & Company, mostrou que o Brasil teria um aumento de US\$ 850 bilhões no seu Produto Interno Bruto em um prazo de dez anos, se conseguisse acabar com a desigualdade de gênero. No mundo, o aumento do PIB seria de US\$ 28 trilhões. Note-se, então, que defender a equidade de gênero, raça e etnia é também propor metas de desenvolvimento econômico. E como chegaríamos mais rápido a bons resultados? Com a atuação conjunta da iniciativa privada e dos governos, assegura o relatório da McKinsey & Company.

E por que haveria mais desenvolvimento, como aumentaria o Produto Interno Bruto? A explicação é muito simples. Na América Latina, as mulheres representam 42% da força de trabalho, mas respondem por apenas 33% do PIB. Com a igualdade, a produção do trabalho das mulheres e a participação no PIB se tornariam equivalentes, resultando num aumento da renda bruta do País entre 14% e 30%, num prazo de dez anos, de acordo com o relatório.

O Prêmio WEPS Brasil é, assim, retrato de duas realidades: a de empresas em que o empoderamento das mulheres ganha força a cada ano; e o de empresas ainda fora da realidade mundial, alheias à importância de ter as mulheres como parceira de negócios, de aproveitar a sabedoria daquela que, ao longo de décadas, é quem decide as compras em casa, é quem detém o mando do consumo, embora ainda não consiga exercer o próprio poder.

Em 2016, tivemos avanços. Certamente, teremos em 2018 novas conquistas, porque contribuimos não apenas para que as mulheres tenham oportunidades iguais aos homens no mercado de trabalho, mas para uma mudança cultural perene de respeito à diversidade de gênero, raça e etnia.

SUMÁRIO

PARTE I

Sobre o Prêmio WEPS Brasil – Empresas Empoderando Mulheres | **7**

Etapas da Premiação | **8**

Fluxograma do Prêmio WEPS Brasil Ciclo 2016 | **10**

Organização e Execução dos Processos do Prêmio | **11**

Divulgação do Prêmio | **12**

PARTE II

Resultados do Prêmio WEPS Brasil – Ciclo 2016 | **15**

Relação das Finalistas | **17**

Cerimônia do Prêmio WEPS Brasil | **20**

Fórum | **20**

Premiação | **22**

Vencedoras do Prêmio WEPS Brasil - Ciclo 2016 | **26**

COORDENADORAS DO PRÊMIO WEPS BRASIL



Margaret Groff
DIRETORA FINANCEIRA EXECUTIVA
DA ITAIPU BINACIONAL



Nadine Gasman
REPRESENTANTE DA ONU
MULHERES NO BRASIL

PARTE I

Sobre o Prêmio WEPs Brasil – Empresas Empoderando Mulheres

O **PRÊMIO WEPs BRASIL – EMPRESAS EMPODERANDO MULHERES** tem como objetivo incentivar e reconhecer os esforços das empresas que possuem práticas, programas e ações de promoção da cultura da equidade de gênero e empoderamento da mulher.

O prêmio se baseia nos Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs, da sigla em inglês para *Women's Empowerment Principles*), iniciativa lançada pela ONU Mulheres e Pacto Global da ONU em 2010, para que mais empresas se conscientizem da importância de valorizar o trabalho da mulher, de empoderá-la e, com isso, avançar para um mundo mais igualitário.

Disseminar os WEPs no Brasil e estimular as empresas brasileiras a realizarem uma autoanálise com foco no tema da equidade de gênero também são propósitos do Prêmio, que acabam por auxiliar na identificação de oportunidades de ações de melhorias na gestão.

Empresas públicas e privadas podem se candidatar ao Prêmio, que é dividido nas categorias grande, médio e micro/pequeno porte, pelo site www.premioweps-brasil.org.



O que é WEPs?

O termo “WEPs” vem da sigla em inglês de *Women's Empowerment Principles* (Princípios de Empoderamento das Mulheres), iniciativa lançada mundialmente pelo Pacto Global da ONU e ONU Mulheres em 2010.

Etapas da Premiação

- **Autoavaliação:** preenchimento dos dados da empresa e resposta ao questionário, relatando as práticas e ações da empresa. O questionário é baseado nos 7 Princípios do Empoderamento das Mulheres (WEPs) e possui indicadores para cada um dos princípios, separadamente. Os questionários são diferentes conforme o porte da empresa, sendo o de maior complexidade para as empresas de grande porte. Ao final desta etapa, a empresa tem acesso ao seu gráfico de desempenho por princípio, quando então poderá identificar em quais áreas carece de ações específicas sobre o tema. Vale lembrar que as empresas não são obrigadas a se candidatarem ao prêmio após o preenchimento do questionário, que pode ser usado somente como ferramenta de autoconhecimento ou reflexão sobre o posicionamento da empresa em relação à equidade de gênero.
- **Inscrição:** caso a empresa opte por se candidatar, após a autoavaliação, deverá providenciar a documentação para comprovação de regularidade fiscal e submeter sua inscrição ao Prêmio.
- **Classificação:** após o encerramento do período de inscrições, a equipe técnica do Prêmio avalia a elegibilidade das empresas conforme documentação apresentada e pontuação alcançada, e então classifica as empresas para a etapa de visitas.
- **Visita:** as empresas classificadas recebem, em suas sedes, avaliadores capacitados pela organização do Prêmio para a validação das respostas dadas ao questionário. Nesta etapa, caso sejam verificadas práticas diferentes daquelas relatadas no questionário, a pontuação da empresa poderá ser alterada.

- **Julgamento:** após a etapa das visitas e nova classificação das empresas participantes, a Banca de Juízes do Prêmio analisa o relatório de resultados e define os premiados em cada categoria (ouro, prata, bronze e menções honrosas). Durante todo o processo de julgamento é vedada a identificação das empresas participantes. Assim como a Banca de Juízes, as empresas participantes somente têm conhecimento dos troféus e menções durante a cerimônia de premiação.
- **Cerimônia de Premiação:** na cerimônia de premiação são entregues os certificados de finalistas para as empresas classificadas como tal, apresentados os troféus Ouro, Prata e Bronze e também as Menções Honrosas para as empresas reconhecidas. As Menções Honrosas são concedidas àquelas empresas que não atingiram pontuação suficiente para premiação, porém, possuem algum programa, ação ou prática de destaque no tema.

Todas as etapas do Prêmio são acompanhadas por uma auditoria externa, independente, assegurando, assim, a credibilidade do Prêmio.

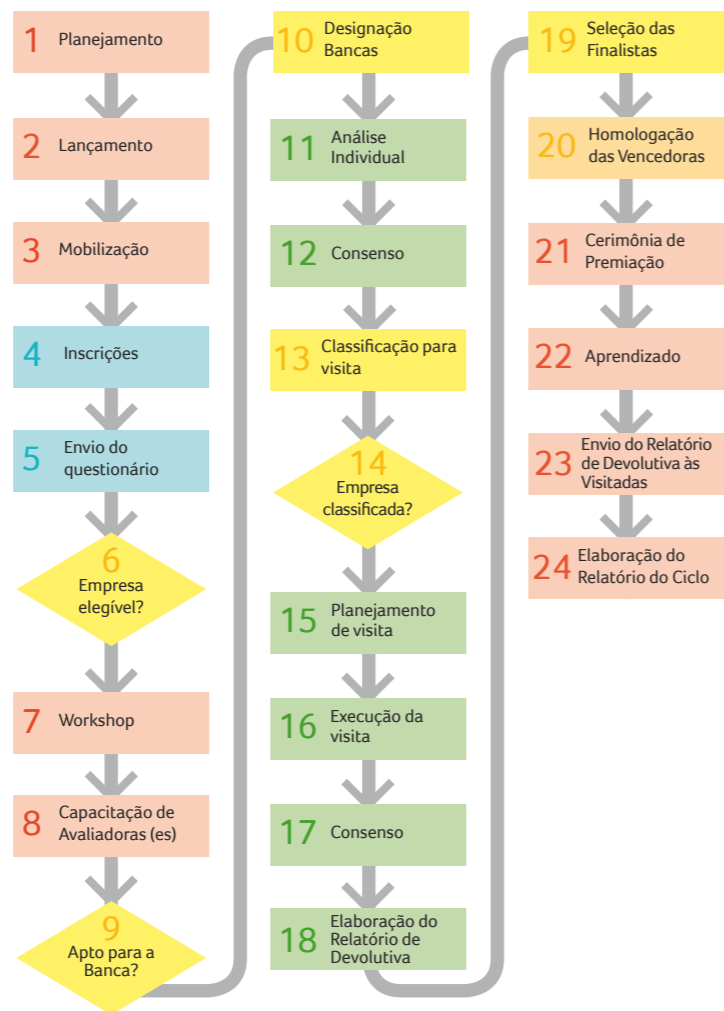


Capa do Manual que apresenta os Princípios de Empoderamento das Mulheres.

Participação

Participaram empresas privadas e públicas, subsidiárias de multinacionais e/ou suas filiais no Brasil. A inscrição foi gratuita e realizada exclusivamente pelo site www.premiowepsbrasil.org.

Fluxograma do Prêmio WEPs Brasil – Ciclo 2016



LEGENDA

- Coordenação
- Equipe Técnica
- Candidata
- Avaliadores
- Juízes

➤ ➤ AÇÕES DE COMUNICAÇÃO ➤ ➤

Organização e Execução dos Processos do Prêmio

Para a realização da segunda edição do Prêmio WEPs Brasil foi necessária uma estrutura composta de Coordenação Executiva, Banca de Avaliadores, Banca de Juízes, Auditoria Externa para acompanhamento e Equipe Técnica de execução, envolvendo especialistas com perfil técnico de diversas áreas, incluindo tecnologia de informação e comunicação. A organização contou também com a parceria de instituições de diferentes segmentos, corroborando o compromisso com a equidade de gênero em diversos setores.



Avaliadores.

Divulgação do Prêmio

A divulgação da edição 2016 ocorreu pelo site do Prêmio (www.premiowepsbrasil.org), e-mails marketing, campanhas de divulgação, palestras, participação em eventos, distribuição de material relacionado (folders, cartilhas, Anuário da edição 2014), anúncios na mídia, vídeo e notícias).



Novo design do site.



Atualização do folder.



Sacolas temáticas para entrega às empresas visitadas.



Divulgação do Prêmio em evento na FIEP – agosto/setembro de 2015.

Resultados do Prêmio WEPs Brasil – Ciclo 2016

Empresas que fizeram a
Autoavaliação: **137**

Classificadas para a visita: **49**

Finalistas: **48**

Empresas reconhecidas: **40**

Avaliadores Atuentes: **26**

PARTE II



N

esta segunda edição do Prêmio WEPs Brasil os realizadores e parceiros novamente se surpreenderam com o resultado atingido.

Assim como em 2014, todas as regiões do País foram representadas pelas empresas participantes.

O grande número de autoavaliações realizadas no site (137) indicou que, a cada nova edição, mais empresas estão se familiarizando com os Princípios de Empoderamento das Mulheres e despertando o olhar para ações que podem contribuir com a não discriminação e igualdade de direitos entre homens e mulheres.

Houve um crescimento não só no número de empresas participantes, mas também na qualidade e no nível das ações praticadas em prol da equidade de gênero.

Empresas que já haviam participado na primeira edição mostraram avanços nas suas práticas e, em alguns casos, os avaliadores, durante as visitas, notaram que oportunidades de melhorias apontadas no Relatório de Devolutiva da empresa em 2014, hoje são pontos fortes de comprometimento. Práticas antes informais e eventuais se tornaram formais e regulares. Já existem procedimentos e orçamento específicos para a equidade de gênero em empresas que antes tratavam o tema sem o devido destaque. Já observamos metas para a equidade em boa parte das empresas participantes.

As estatísticas das empresas participantes no ciclo 2016 mostraram que a representatividade das mulheres em cargos de diretoria e gerenciais vem crescendo gradativamente. Poucas empresas apresentam diferenças salariais entre homens e mulheres para um mesmo cargo e também existe um aumento significativo das mulheres em atividades “não típicas”.

Em relação ao primeiro ciclo, houve um aumento no número de empresas finalistas, de 32 para 48 empresas, que demonstraram evidências do atendimento aos requisitos dos indicadores do ciclo, bem como a regularidade fiscal e estatutária, fatores de classificação do Prêmio.



Candidatas finalistas por porte e região para a visita dos ciclos 2014 e 2016

Relação das Finalistas

Do total de empresas inscritas nesta segunda edição do Prêmio WEPs Brasil, 48 foram classificadas como finalistas e receberam a visita dos avaliadores. Nesta etapa, a banca de avaliação tem a missão de validar as evidências que foram apresentadas no questionário do Prêmio.



Conheça as finalistas, em ordem alfabética:

1. Accenture do Brasil
2. Advocacia Marly Fagundes & Advogados Associados
3. Aleteia Educação e Tecnologia
4. Amazonas Distribuidora de Energia
5. Apetit Serviços de Alimentação
6. Associação Paranaense de Cultura – Hospital Universitário Cajuru
7. Braskem S.A.
8. BSI Tecnologia
9. Caixa Econômica Federal
10. Cálamo Distribuidora de Produtos S.A.
11. Cene Home Care/Hospitalar
12. Centrais Elétricas do Norte do Brasil S.A. – Eletrobras Eletronorte
13. Companhia Paranaense de Energia – Copel
14. Cooperárvore – Cooperativa de Trabalho, Produção e Comercialização
15. Cruz Vermelha Brasileira – Filial do Estado do Paraná

16. Cummins Brasil
17. Datacooper Software
18. Dow Brasil Indústria e Comércio de Produtos Químicos
19. Dudalina S.A.
20. Eletrobras Distribuição Rondônia
21. Ernst & Young Auditores Independentes
22. Espaço3 Imobiliária e Incorporadora
23. Furnas Centrais Elétricas
24. GERAR – Geração de Emprego, Renda e Apoio ao Desenvolvimento Regional
25. Groscon Administradora de Consórcios
26. Grupo Boticário
27. HG Cursos Livres e Serviços Administrativos
28. IBM Brasil – Indústria, Máquinas e Serviços
29. Itapoá Terminais Portuários
30. KPMG Auditores Independentes
31. Kûmpania Di Carmem Promoção e Divulgação
32. Lojas Renner
33. Petrobras Distribuidora
34. PriceWaterhouseCoopers Auditores Independentes
35. Real Grandeza Fundação de Previdência e Assistência Social
36. Recofarma Indústria do Amazonas
37. Rede Mulher Empreendedora
38. Renault do Brasil S.A.
39. Schneider Electric Brasil
40. SE Supermercados (GPA - Grupo Pão de Açúcar)
41. SetaDigital Sistemas Gerenciais
42. Sociedade Filantrópica Semear
43. Sodexo do Brasil Comercial S.A.
44. ThoughtWorks Brasil Software
45. Unilever Brasil
46. US Eventos
47. Valorem Securitizadora de Crédito
48. Wealth Systems Informática
49. Whirlpool Latin America



Cerimônia do Prêmio WEPs Brasil 2016

A Cerimônia de Premiação do Prêmio WEPs Brasil 2016 foi realizada no dia 29 de março de 2016, em Foz do Iguaçu, Paraná.

O evento teve início com a realização do Fórum Prêmio WEPs Brasil, na mesma data, onde foram discutidos os desafios da equidade de gênero, das carreiras e a participação das mulheres no desenvolvimento econômico.

Fórum

A abertura do fórum foi feita pela Diretora Financeira Executiva de Itaipu, Margaret Groff, que apresentou o vídeo WEPs Itaipu, e pela então Secretária de Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica da Secretaria de Políticas para Mulheres, Tatau Godinho.

A programação do Fórum contou com três painéis de discussão: 1) As mulheres – desafios das carreiras de tecnologia e inovação; 2) Os desafios da gestão corporativa e a equidade de gênero; e 3) As mulheres e o desenvolvimento local.

Participantes dos Painéis

1. AS MULHERES – DESAFIOS DAS CARREIRAS DE TECNOLOGIA E INOVAÇÃO

Patrícia Molino, executiva da KPMG Consultoria; Jorge Habib, superintendente de Engenharia da Itaipu; Luciana Medeiros, diretora da PriceWaterhouseCoopers Auditores Independentes; Bel Pesce, escritora e empresária; Adriana da Costa Ferreira, gestora de Ações de Diversidade da IBM Brasil; Suellen Gaeta, supervisora da Cummins Brasil; e Tania Co-sentino, presidente da Schneider Electric para a América do Sul.

2. OS DESAFIOS DA GESTÃO CORPORATIVA E A EQUIDADE DE GÊNERO

Regina Arns, presidente do espaço MEX; Vanessa Machado, diretora de Identidade Organizacional do Grupo Boticário; Fabrice Cambolive, Presidente da Renault do Brasil; Sueli Kaiser, presidente do Grupo Cene Home Care/Hospitallar; Fernando Rodrigues, diretor de Recursos Humanos da Unilever Brasil; e Beatriz Cohn, diretora de Recursos Humanos da Accenture do Brasil.

3. AS MULHERES E O DESENVOLVIMENTO LOCAL

Josiane Cotrim, diretora da International Women's Coffee Alliance; Gleide Brito, coordenadora da Secretaria Executiva do Comitê de Gênero e Diversidade da Eletrobras/Eletronorte; Iêda Novais, presidente da Rede Brasileira das Mulheres Líderes pela Sustentabilidade; Ana Lúcia Pedro Fontes, fundadora e presidente da Rede Mulher Empreendedora; e Nelton Friedrich, diretor de Coordenação da Itaipu.

Entre os painéis, falaram a representante da ONU Mulheres Brasil, Nadine Gasman, e o diretor da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no Brasil, Peter Poschen.



Fórum Prêmio WEPs 2016

Premiação

A Cerimônia de Premiação aconteceu na noite de 29 de março de 2016, no Hotel Bourbon Cataratas, em Foz do Iguaçu, Paraná, e contou com a presença das empresas finalistas, avaliadores, banca de juízes, empresários, dirigentes de associações de classe, autoridades nacionais e internacionais em equidade de gênero, CEOs e convidados especiais, além de representantes dos parceiros e apoiadores do Prêmio.

A solenidade de premiação foi aberta com a apresentação do grupo iguaçuense Canto em Canto, coral formado por mulheres, que interpretou a canção “*Woman*” (Mulher), de John Lennon.

Os nomes das premiadas foram conhecidos na solenidade e, antes da premiação das pequenas, médias e grandes empresas na categoria ouro, foi feita uma apresentação especial da cantora Thayse Luchetta, acompanhada de Guto Teixeira na bateria e Léo Maristi no baixo, para a interpretação da canção *Mulher*, que retrata a mulher contemporânea nos universos sociais e emocionais por onde ela caminha, mostrando a importância da busca da equidade de gênero no contexto social. A música foi especialmente composta para a cerimônia do Prêmio WEPS Brasil 2016 e já foi traduzida para o inglês.

WEPS Brasil 2016 – Mulher

Mulher, mulher, mulher
No ventre traz a vida
Inventa moda, faz comida
Trabalha duro pra vencer

Mulher, mulher, mulher
ensina os primeiros passos

Acolhe quando há descompasso
Faz o sonho acontecer

Mulher, mulher, mulher
Promove a igualdade
O que é justo não é vaidade
Soma junto pra colher

Mulher, mulher, mulher
Que rompe as barreiras
Que levanta 6:30
Decidida pra valer

Ser mulher
Sem um Rei
É Rainha
Ser Mulher
É bem mais que ser bonita

Ser mulher é ter mais que uma vida
Faz o mundo acontecer
Orgulho de ser Mulher

Letra e música: Guto Teixeira

WEPS Brasil 2016 – Woman

*Woman, Woman, Woman
Bestows the gift of life
She's more than just a wife
A woman fights through any strife*

Woman, woman, woman
 She's there to see us growing
 She always keeps us going
 She makes dreams come alive

Woman, woman, woman
 She knows the value of equality
 A hundred thousand qualities
 With a million more to thrive

Woman, woman, woman
 She pushes every boundary
 At the office, home or foundry
 And always full of drive

She's a queen,
 She's a king,
 She's a leader
 She's the one,
 She's the best
 And we need her
 She's all that

And the world's so much sweeter
 And we owe it all to her
 So proud to be Woman

Letra e música: Guto Teixeira





Vencedoras do Prêmio WEPs Brasil
– Ciclo 2016



Categoria Empresas de Grande Porte

OURO

• Unilever Brasil

Participar do prêmio WEPs não foi apenas uma oportunidade de reconhecimento do que a **UNILEVER** estava fazendo para o empoderamento das mulheres, mas também a possibilidade de analisarmos em profundidade nossas políticas, ações e resultados. Esse exercício nos deu a visão do que mais poderia ser feito e permitiu uma construção de um plano mais atual e focado no impacto da causa.

Ganhar o prêmio Ouro do WEPs colocou a Unilever Brasil como referência não só no País, como em outros mercados da Unilever no mundo. Nosso maior compromisso é manter a qualidade do que estamos fazendo e avançar em diferentes frentes, desafiando áreas da Unilever em que a equidade ainda não tenha sido alcançada.

Representante da Unilever recebe o troféu Ouro na categoria Empresas de Grande Porte.

• Renault Brasil

A **RENAULT** criou, em 2010, uma equipe multidisciplinar com a participação de homens e mulheres para tratar do empoderamento feminino empresarial, chamada *women@renault*. A cada ano temos aumentado nosso percentual de mulheres com a captação no mercado de trabalho e com um plano de carreira. Para isto foi necessário abrir eixos de trabalho: captação, retenção, desenvolvimento, comunicação e ações externas.

Um exemplo, em 2014, foi o lançamento do programa piloto de *mentoring* para mulheres. 40% das mulheres que passaram pelo *mentoring* foram promovidas a cargos de gestão em 2014 e 2015. Este programa agora já faz parte dos treinamentos permanentes da Renault.

Equipe da Renault recebe o troféu Ouro.

A Renault trabalha diversas ações internas para dar à mulher condições de retorno da licença-maternidade com todo o apoio necessário e para que ela possa conciliar adequadamente sua vida profissional com seu importante papel de mãe.

Uma grande preocupação no ano de 2015 foi elevar o número de mulheres gestoras. Para isto, foi implantado o programa “Desafiar mulheres ao *management*”. Este programa conta com a participação direta de executivos da alta direção que em várias sessões se encontram com as mulheres das diversas áreas, para impulsioná-las a almejar os postos de liderança da empresa. Nestas sessões, as mulheres colocam na mesa todas as dúvidas e recebem do executivo vários *feedbacks* de aconselhamento.

As ações acima resultaram em um crescimento de 30% de mulheres na companhia e 50% de mulheres em cargo de gestão.

A Renault também exerce ação externa com a comunidade, empoderando mulheres de baixa renda. Através do Instituto Renault, foi construída uma sede para a Associação Borda Viva, que sobrevive do apoio de diversas empresas. A Renault contribui todos os dias para que a Associação Borda Viva siga crescendo e empoderando cada vez mais mulheres. Hoje a Borda Viva conta com um atelier de artesãs de bolsas femininas e masculinas feitas de tecidos de cintos de segurança e bancos de veículos.



Equipe da Renault.



Equipe da Petrobras Distribuidora.

PRATA

• Petrobras Distribuidora

As pessoas e a valorização da diversidade compõem os valores de nossa companhia. Além disso, a nossa Política de Responsabilidade Social visa à promoção dos direitos humanos. E esse compromisso tem sido reforçado com a nossa adesão, desde 2009, ao Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça do Governo Federal. Inicialmente, as ações eram voltadas para a força de trabalho, com campanhas de conscientização acerca das desigualdades existentes entre homens e mulheres, além de ações de conscientização sobre os efeitos do assédio moral e sexual e a importância da qualidade de vida no trabalho.

Posteriormente, reforçou-se a capacitação de gestores e demais colaboradores sobre a relevância da diversidade no ambiente organizacional. Foram realizadas ações estruturantes, tais como aumento das licenças maternidade (6 meses) e paternidade (10 dias), instalação de salas de coleta de leite na sede e em nossa Fábrica

de Lubrificantes, adequação de uniformes e banheiros femininos nas áreas operacionais. Estabelecemos 50% de vagas para estudantes negros no processo seletivo de estágio. E a promoção da diversidade tem ultrapassado nossos muros. Temos realizado iniciativas com alguns de nossos grandes clientes e revendedores.

A proteção dos direitos de mulheres está na capacitação de frentistas e motoristas de abastecimento. Campanhas e palestras acontecem em algumas comunidades do entorno de nossas unidades. E isso tudo é possível com o comprometimento de nossa liderança com a promoção da equidade de gênero e raça. Uma das ações inovadoras de 2016 foi um estudo para inclusão de iniciativas pró-equidade para composição dos indicadores que envolvem a alta administração. O objetivo é o comprometimento de todos, colaboradores e líderes, na promoção dos direitos humanos.

• Accenture do Brasil

A **ACCENTURE** é uma empresa líder global em serviços profissionais, com ampla atuação e oferta de soluções em estratégia de negócios, consultoria, digital, tecnologia e operações. Com mais de 375 mil profissionais atendendo a clientes em mais de 120 países, a Accenture impulsiona a inovação para aprimorar a maneira como o mundo vive e trabalha.

No Brasil, são aproximadamente 11 mil profissionais, distribuídos em onze escritórios. Há mais de dez anos despertamos para a necessidade do empoderamento feminino e investimos em projetos para que nossas mulheres tenham mais voz e sejam inspiradas cada vez mais pelos exemplos vivenciados dentro e fora da organização.

Até 2020, a Accenture firmou o compromisso de compor seu quadro com pelo menos 50% de mulheres em todo o mundo. A meta é reter nossas profissionais e,



Equipe Accenture do Brasil.

por conta disso, apostamos na flexibilização dos horários de trabalho, *home office*, programas de saúde específicos, treinamentos e *coaching*.

Mais do que investir em programas, a Accenture valoriza o público feminino. Por isto, no início de 2016, nasceu o Awake. Trata-se do despertar da mudança, a partir do princípio da vida e da conduta. É um movimento em que as ações fortalecem o papel da mulher na Accenture e fora dela. O objetivo é estimular a convivência entre gêneros em um ambiente justo, com iguais oportunidades de crescimento e carreira.

Iniciativas como o Prêmio WEPS (*Women Empowerment Principles*) são essenciais para despertar para uma nova conduta e consciência de nossas atividades. Desta forma, nos tornamos mais fortes, inteligentes e inovadores. Inspirar e promover a carreira de mulheres faz parte desta história.

• Recofarma Indústria do Amazonas (Coca-Cola Brasil)

O empoderamento das mulheres é um dos temas prioritários da **COCA-COLA BRASIL**. A companhia acredita na diversidade e inclusão como elementos essenciais no desenvolvimento de uma sociedade. E que a iniciativa privada tem a responsabilidade de contribuir para a construção de uma sociedade mais igualitária.

Demonstrar respeito pelos direitos humanos e individuais é uma prioridade para a Coca-Cola Brasil e isso se aplica ao negócio e a toda a cadeia de valor.

Em relação à igualdade de gênero, a Coca-Cola é signatária dos Princípios de Empoderamento das Mulheres e tem o compromisso de divulgá-lo, tanto global como localmente. A companhia conseguiu avançar em todos os princípios e o engajamento da alta liderança da empresa foi essencial para essa caminhada bem-sucedida.

Atualmente, a companhia tem um Comitê de Diversidade e as mulheres são maioria no quadro de funcionários da Coca-Cola Brasil (51%). A meta até 2020 é promover a diversidade de gênero em todos os níveis da organização.

A companhia também vai para além das fronteiras de suas políticas de recursos humanos, para além das paredes de seus escritórios e fábricas, como agente incentivador da transformação, ajudando a tornar a sociedade mais justa.

No período de 2014 e 2015, dos 72 mil novos beneficiários pela plataforma Coletivo, 63% foram mulheres. Nos últimos cinco anos, mais de 80 mil mulheres foram impactadas ao longo da cadeia de valor. E, até 2020, o objetivo é empoderar 250 mil mulheres, num trabalho incessante com parceiros e fornecedores.

Esse prêmio representa o reconhecimento do quanto a companhia avançou e mostra em que pontos ainda há oportunidades de trabalho, servindo de guia para o planejamento das próximas iniciativas.



Equipe de Furnas.

• Furnas Centrais Elétricas

No ano de 2016, **FURNAS** conquistou o Prêmio WEPS Prata na categoria Empresa de Grande Porte. Furnas desenvolve ações voltadas para comunidades impactadas por empreendimentos da empresa, contribuindo com as iniciativas produtivas locais e com o desenvolvimento socioeconômico, incentivando pequenos produtores e microempresas e mantendo atividades com objetivo de fortalecer os centros comunitários como espaços de integração e crescimento para a comunidade, com cursos de liderança comunitária e de capacitação de jovens e adultos. Internamente, foi criado o projeto “Carreiras de Sucesso”, no qual serão homenageadas mulheres que exercem um papel de grande importância para o desenvolvimento de Furnas.

A primeira homenagem “Carreira de Sucesso”, realizada em 2015, foi para as 59 mulheres que ocupam cargos de chefia, como gerência, coordenação e direção, que tiveram seus trabalhos reconhecidos, especialmente a diretora Olga Simbalista, por ser a primeira mulher a ocupar lugar na diretoria da empresa.

Este projeto é uma parceria entre a Superintendência de RH e a Gerência de Responsabilidade Sociocultural, por meio do Comitê Pró-Equidade de Gênero, que tem como principal objetivo criar mecanismos que assegurem a equidade de gênero e empoderamento de todas as mulheres e meninas, no âmbito da empresa e das comunidades onde atua.

• Schneider Electric Brasil

A SCHNEIDER ELECTRIC, líder global em gestão de energia e automação, é uma empresa multicultural, com mais de 180 anos de história e mais de 170 mil funcionários. Falamos mais de 52 idiomas, estamos presentes em mais de 100 países e podemos afirmar com muito orgulho que priorizamos a *diversidade*.

No Brasil, estamos há 69 anos. Somos mais de 3.000 colaboradores e estamos distribuídos em 12 filiais comerciais e 9 unidades fabris. Temos hoje 27% de mulheres no nosso quadro profissional e mais de 19% em cargos de liderança, mesmo atuando num setor ainda majoritariamente masculino. É um caminho longo, mas que estamos percorrendo e, a cada dia, vencendo.

Como um dos pilares do programa de “Diversidade & Inclusão”, a igualdade de gênero e empoderamento das mulheres é ponto importantíssimo na estratégia do nosso negócio, e sempre foi extremamente incentivado pela nossa presidente para a América do Sul, Tania Cosentino. “O equilíbrio de gêneros não é uma causa feminista, mas de direitos humanos”, defende. “Além disso, no mundo competitivo em que vivemos, alguém acha possível se dar ao luxo de não dar chance à metade do *pool* de talentos global?”, questiona. E foi com esse incentivo que assinamos os WEPS há pouco mais de 1 ano.

Fomos escolhidos como uma das 10 empresas do mundo a aderir à iniciativa “Impact 10x10x10”, que integra as ações do *HeForShe*, da ONU, em que um dos compromissos é elevar de modo significativo a representação feminina em todos os níveis hierárquicos da empresa e, com isso, estabelecer uma liderança corporativa de alto nível, garantir igualdade de tratamento entre homens e mulheres, com salários equivalentes e igualdade de oportunidades. Garantir segurança e bem-estar para todos os profissionais; combater qualquer forma de violência, incluindo assédio moral, físico ou sexual; promover o desenvolvimento profissional das mulheres e investir na construção da carreira feminina: essas são as nossas diretrizes.

Quando tomamos conhecimento do Prêmio WEPS, sabíamos que tínhamos várias ações ocorrendo por todo o Brasil, mas nunca havíamos feito um levantamento para sentir se estávamos no caminho certo. Ao fazer a inscrição, tivemos a primeira surpresa – um excelente questionário, dividido nos 7 Princípios, que por si só já nos ajudaria a verificar se atendíamos a todos os quesitos e em quais teríamos que melhorar. Fomos classificados e a segunda parte veio com a visita das auditoras, quando tivemos que reunir e comprovar todas as nossas ações. Naquele momento tivemos uma resposta muito positiva, a confirmação do quanto nossa liderança estava engajada no tema e o quanto estávamos no caminho certo.

Para nós, a conquista do Prêmio WEPS Brasil 2016 nos orgulha por sabermos que estamos fazendo a diferença e nos motiva a fazer cada vez mais. Mas também nos colocou na posição de que agora sabemos que podemos melhorar, e vamos! Diversidade é algo que nós conseguimos ver, e inclusão é algo que conseguimos sentir. O Prêmio WEPS nos deu essas duas experiências.



Equipe Schneider Electric.



Equipe Ernst & Young.

• Ernst & Young Auditores Independentes

Somos signatários dos Princípios de Empoderamento das Mulheres das Nações Unidas e temos uma estratégia clara para o desenvolvimento do tema com todos os nossos públicos de interesse – nossas pessoas, clientes e comunidade.

Nossas iniciativas, internas e externas, ajudam as mulheres a romperem barreiras e conquistarem espaços no mercado e na sociedade. Nossos programas internos abordam o fortalecimento da carreira das mulheres, o apoio à gestação e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, desenvolvimento da alta e média liderança, fóruns de discussão e compartilhamento de experiências. Externamente, nossas iniciativas apoiam o empreendedorismo feminino e a recolocação de atletas de alta performance.

O Prêmio WEPs é muito importante para reconhecer todas as iniciativas corporativas que buscam a equidade de gêneros, e temos muito orgulho de fazer parte do grupo de empresas reconhecidas por suas iniciativas. Participar do prêmio nos possibilitou o exercício de reunir e contemplar todos os programas, nos indicando o quanto evoluímos e como podemos inovar e continuar melhorando nossas iniciativas para mulheres. Esse exercício também viabilizou a conexão entre nossas áreas internas, o que fortaleceu o compromisso com o tema.

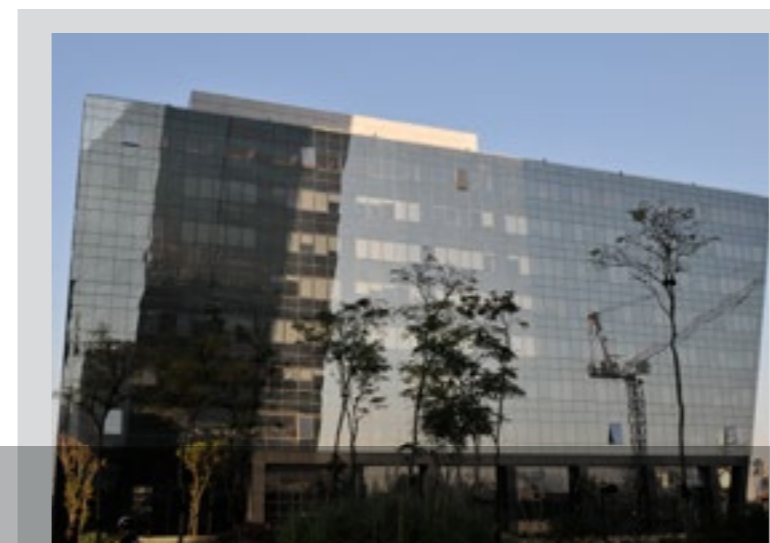
• Dow do Brasil Produtos Químicos

O case inscrito no Prêmio WEPs foi a rede interna da Dow, WIN (*Women Innovation Network*), e o grupo externo Aliança, do qual a Dow participa e é co-fundadora.

Há 25 anos, a Dow estabeleceu mundialmente a WIN (*Women Innovation Network*), uma rede de funcionários voluntários engajados no tema diversidade de gênero. No Brasil, a WIN tem a missão de estimular uma cultura organizacional que valoriza a contribuição das mulheres, para que elas possam exercer todas as suas potencialidades. A *network* desenvolve diversos projetos sobre o tema, com o objetivo de trabalhar cada vez mais a equidade de gênero.

A Dow entende que essa questão não pode ser tratada somente no âmbito interno, por isso, convidou grandes empresas privadas para formar a “Aliança pelo Empoderamento da Mulher na Sociedade”. O objetivo é promover um diálogo sobre as barreiras enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho e fomentar colaboração e ações para um maior acesso delas à cargos de liderança.

A WIN participou ativamente do projeto de estruturação de uma política de flexibilidade na Dow, implantada recentemente. Por meio dessa política, garantimos mais flexibilidade de horários no trabalho e permitimos que as famílias se estruturarem da melhor forma, para que tanto os homens quanto as mulheres possam



Sede da Dow.

participar do mercado de trabalho e conciliar vida profissional com as inúmeras atribuições da vida pessoal.

A participação no Prêmio WEPS nos deu a oportunidade de refletir internamente sobre as boas práticas da Dow que já estão inseridas e sólidas, e também, quais são as áreas em desenvolvimento.

• Cummins Brasil

Participar do Prêmio WEPS foi uma feliz e relevante experiência! Pudemos perceber o quão sério é o Prêmio, que visa reconhecer as empresas que adotam os princípios de empoderamento da mulher, e, além de enviarmos o questionário respondido, passamos por uma consistente auditoria, mostrando a seriedade da iniciativa.

A **CUMMINS BRASIL** conquistou a premiação e este importante passo se deve muito às iniciativas do WAG (*Women Affinity Group*), nosso grupo de afinidades de mulheres, que vem trabalhando desde 2012, atualmente com a Liderança de Mirela C. Santos – supervisora de Vendas – e Suellen Gaeta – gerente de Engenharia –, e tendo

como *sponsor e co-sponsor* Adriano Rishi – diretor de Engenharia – e Luciana Giles – diretora de Comunicação.

Para Adriano Rishi, “obter esse reconhecimento, através da premiação, mostra que estamos no caminho certo e que devemos persistir com nossos ideais para chegar à equidade de gênero na Cummins”.

Parabenizamos a todos os participantes do WAG por esta conquista e a todas as mulheres Cummins que participam ativamente dessa fase de mudanças dentro da empresa.

• IBM Brasil

Participar do Prêmio WEPS em 2016 foi um grande marco para a **IBM BRASIL**; nos possibilitou olhar para nossas práticas sob uma nova perspectiva, reconhecendo nossas fortalezas e também as oportunidades que temos para melhorias internas.

A profundidade dos questionamentos, sempre relacionados aos WEPS, e a seriedade com que foram conduzidas as análises pelas auditoras do prêmio nos deram a certeza de que essa iniciativa é realizada de forma íntegra e muito pro-



Equipe Cummins



Equipe IBM.

fissional, garantindo às empresas participantes a certeza de um elevado nível na qualidade das avaliações.

A comunicação foi clara, transparente e objetiva em todas as fases do projeto, o que nos ajudou a envolver os nossos parceiros internos, o que foi um dos pontos altos em nossa participação! Pudemos demonstrar o valor de ações afirmativas em prol do empoderamento da mulher e, principalmente, reafirmar que estas são resultado de um trabalho conjunto e não uma missão exclusiva de RH.

O evento de premiação foi precedido de um painel de melhores práticas com as empresas participantes, uma oportunidade única para ampliar nossa rede de contatos e conhecer de perto as iniciativas de segmentos distintos como varejo, indústria e serviços, nos dando a chance de, mais uma vez, fazer a correlação do que fazemos com as práticas de mercado.

Após o retorno do prêmio e a devolutiva que recebemos, pudemos atuar nos nossos pontos de melhoria e fazer da IBM uma empresa ainda melhor para a mulher trabalhar!

• PricewaterhouseCoopers

Diversidade de gênero é um dos temas prioritários para a **PWC BRASIL**. Atualmente, metade da nossa força de trabalho é feminina e assumimos o compromisso de dobrar a representatividade de mulheres nos cargos de alta liderança até 2020.

Nesse contexto, temos uma variedade de ações e políticas voltadas para as mulheres e também para a equidade. Uma delas é o programa “*Family Friendly*”, que abrange, entre outras ações, a extensão da licença-maternidade de 180 dias e licença-paternidade de 20 dias (mesmo antes da legislação) e também um guia com dicas, direitos e benefícios, desde o início da gestação até os primeiros meses dos filhos. Oferecemos a possibilidade de redução de jornada para mães até um ano



de vida dos filhos e temos políticas que auxiliam na retenção de talentos após a maternidade.

Fazemos campanhas de saúde focadas em homens e em mulheres. Disseminamos constantemente a importância do movimento *HeForShe*. Levamos o tema adiante também externamente, empoderando mulheres dentro e fora da firma.

Nossos sócios estão cientes da importância da diversidade e abordam o tema em todas as reuniões do *board*.

Estamos comprometidos por uma sociedade com mais equidade e sentimos que nossos esforços foram reconhecidos através do Prêmio WEPS. Já havíamos participado e, na edição anterior, recebemos bronze. O prêmio prata nesta edição foi a confirmação de que estamos progredindo e melhorando a cada dia, conforme nossos objetivos.

É um enorme prazer e orgulho fazer parte do grupo de empresas reconhecidas pelo Prêmio WEPS. Continuaremos trabalhando.

• Grupo Boticário

A atuação do **GRUPO BOTICÁRIO** para o Empoderamento das Mulheres é conduzida com foco na equidade de gênero. O objetivo é garantir que homens e mulheres tenham as mesmas oportunidades de desenvolvimento, considerando suas competências e atitudes. A valorização da mulher em nossa empresa está presente desde a abertura da primeira franquia, em 1980, feita por uma mulher.

Hoje, as mulheres estão à frente de pelo menos 85% das nossas franquias e somam 56% dos colaboradores do Grupo Boticário. Em cargos de liderança, as mulheres estão no comando de 49% dos postos. Nos programas de desenvolvimento,

as mulheres são contempladas em todos os níveis hierárquicos, desde formação de novos líderes até o programa de mentoria. Por exemplo, elas somam 54% dos colaboradores avaliados como sucessores de posições de liderança.

Os princípios de empoderamento da mulher (WEPs) são a base da estratégia de atuação do Grupo Boticário, porque também têm como objetivo a igualdade dos gêneros. Trabalhamos para ter ações que nos permitam evoluir em cada um dos sete princípios, interna e externamente.

“O Grupo Boticário acredita que todos podem adotar atitudes positivas e que as empresas têm um papel fundamental na equidade de gênero. Além de adotarem processos que ofereçam oportunidades iguais para todos e todas, as empresas também podem influenciar positivamente toda a sua cadeia de valor. Investir na equidade de gênero é uma das principais alavancas de transformação social e econômica”, explica Artur Crynbaum, presidente do Grupo Boticário.

BRONZE

• Sodexo

A **SODEXO** tem o compromisso de melhorar a qualidade de vida de seus clientes, fornecedores e colaboradores. Para alcançarmos nossos objetivos, entendemos que a questão da equidade de gênero é um pilar essencial, já indicado em nossa política de direitos humanos no trabalho. Desta forma, basear nossas ações nos princípios de empoderamento das mulheres (WEPs) está afinado com todos os nossos valores e objetivos.

Nossas lideranças promovem e incentivam a equidade de gênero em nossa força de trabalho, em todos os níveis hierárquicos, com mais de 40% de mulheres em cargos de direção, e mais de 60% em cargos de média e alta gerência. Todas as nos-

Equipe Grupo Boticário





Equipe Sodexo.

As ações quanto à equidade de gênero se destinam a possibilitar que as mulheres desenvolvam suas carreiras no máximo de suas potencialidades.

Não admitimos qualquer tipo de discriminação quanto a gênero e deixamos claro este posicionamento em nosso código de ética e política de direitos humanos. Também buscamos que nossos fornecedores tenham uma conduta de coibição a qualquer forma de discriminação quanto a gênero. Incentivamos e investimos em ações de promoção à saúde e segurança de nossas colaboradoras. Valorizamos e incentivamos ações de equidade de gênero nas comunidades onde atuamos.

A transparência nas ações é um valor importante para a Sodexo. Por isto, mantemos canais de comunicação com informações atualizadas sobre nossas ações de empoderamento de mulheres.

• Whirlpool Latin America

A luta pela igualdade de gêneros no ambiente corporativo continua sendo um tema muito importante a ser debatido pelas organizações. A **WHIRLPOOL LATIN AMERICA** realiza diversas ações, através do programa de diversidade e inclusão,



Equipe Whirlpool.

que visam, cada vez mais, fortalecer a importância deste valor no dia a dia de seus colaboradores. O fato de sermos uma companhia que incentiva o empoderamento feminino foi o que nos motivou a participar das duas últimas edições do Prêmio WEPS Brasil.

Temos muito orgulho do que já conquistamos, como, por exemplo, o percentual de mulheres ocupando cargos executivos e os resultados da ação social da Consul, o Consulado da Mulher, que já ajudou mais de 34 mil mulheres a conquistarem autonomia através do empreendedorismo. Diversidade está em nosso DNA, fazendo parte como um de nossos valores.

“Ficamos muito felizes por ter o todo do nosso trabalho reconhecido na categoria Bronze do Prêmio WEPS Brasil. Esta conquista mostra que estamos no caminho certo quando se trata de gestão de pessoas e diversidade e inclusão, além de ser um reflexo do compromisso firmado pela Whirlpool ao assinar o Pacto Global da ONU, assumindo suas responsabilidades com questões de sustentabilidade e direitos humanos. Tudo isso, conseqüentemente, torna a companhia uma multiplicadora dos sete Princípios do Empoderamento da Mulher”, conta Andrea Clemente, *senior director* de Recursos Humanos.



Equipe Real Grandeza.

• Real Grandeza

A **FUNDAÇÃO REAL GRANDEZA** acredita que operações corporativas responsáveis constituem uma questão estratégica e fundamental nos negócios, pois são peças chave na construção da sustentabilidade empresarial, que, no caso dos Fundos de Pensão, tem um grau de exigência alto por conta da responsabilidade fiduciária. A entidade participa do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça da SPM-PR desde 2009 e aderiu aos Princípios de Empoderamento das Mulheres da ONU em 2012. Destaques:

- Mulheres na alta gestão: 30% dos Conselhos Deliberativo e Fiscal e 46% do corpo gerencial/assistentes de diretoria.
- Acréscimo de 6 meses de estabilidade após a licença-maternidade, além dos 5 meses garantidos pela constituição.
- Licença-maternidade de 180 dias.
- Licença-paternidade de 10 dias corridos, inclusive para pais adotivos.
- Licença remunerada para vítimas de violência doméstica mediante apresentação de registro de ocorrência policial.
- Normativo de abono para acompanhamento para ascendentes e descendentes em emergências médicas e reuniões escolares. Objetivo: dirimir a visão sexista de que cabe às mulheres a função de acompanhar ascendentes e descendentes.
- Sala de apoio à coleta e armazenamento de leite materno desde 2013.

- Grupo de teatro Real em Cena. Ferramenta lúdica e didática, levou cultura, lazer e informação, entre 2009 e 2015, para mais de 5 mil pessoas com os espetáculos: “O Gabinete”, que aborda preconceito racial, violência doméstica, assédio moral, psicológico e sexual, homofobia, desrespeito ao idoso e aos direitos das pessoas com deficiência; e “Com a Palavra, as Mulheres”, que trata questões do dia a dia, como mercado de trabalho, família, tripla jornada, preconceito, racismo, abdições, violência doméstica, questões da mulher em estado gestacional, no pós-parto e retorno à vida laboral.

• Dudalina

A equidade de gênero é algo muito importante para a **DUDALINA**. Este tema está previsto no código de ética da empresa, o qual busca orientar as decisões e atitudes dos colaboradores e dirigentes da empresa, independente do cargo ou função que ocupem. A valorização das pessoas, indiferente de sexo, raça, cor ou credo social está no slogan e nos valores da empresa, por isso, sustentar este propósito através programas como o “Pró-Equidade de Gênero e Raça” é um dos pilares que norteiam nosso trabalho.



Equipe Dudalina.

Mesmo tendo um direcionamento e contando com programas que promovem a igualdade de gênero na empresa, a participação no Prêmio WEPS oportunizou uma série de melhorias. Uma delas foi a criação do comitê de igualdade de gênero, composto por colaboradores de áreas diversas, sendo homens e mulheres, que dedicam parte do seu tempo para desenvolver ações de melhorias e o fortalecimento da cultura de equidade.

O comitê definiu um plano de ação com 12 itens para serem realizados em um período de dois anos. As ações vão desde o aprimoramento da comunicação institucional para linguagem inclusiva até programas de capacitação para os colaboradores com temas como o papel familiar do homem e da mulher, bem como programas para prevenir e orientar sobre os cuidados que a mulher deve ter com a sua saúde, fases da vida e estimular encaminhamentos necessários para melhorar a qualidade de vida das colaboradoras.

• KPMG

A KPMG reconhece o comprometimento da ONU Mulheres e do Pacto Global da ONU em prol da equidade de gênero e se empenha para adequar suas políticas e práticas para concretizar o empoderamento das mulheres, tendo como premissa os *Women's Empowerment Principles – WEPS*.

Por iniciativa de seu presidente, Pedro Melo, há sete anos a KPMG desenvolve no Brasil um programa de empoderamento feminino, o “Know” – KPMG’s *Network of Women*, que é uma rede de pessoas que tem por objetivo desenvolver e incentivar a carreira da mulher, proporcionando um ambiente inclusivo e iniciativas que promovem a equidade de gênero e que possibilitam o *networking*.

As ações do “Know” já resultaram em medidas como a ampliação da licença-maternidade para seis meses; programa de apoio à maternidade, incluindo o



Equipe KPMG.

acompanhamento e a adaptação de sua carteira de clientes; a possibilidade de *networking* e de debates internos e externos com outras profissionais sobre temas relacionados à carreira e à profissão; programa de *mentoring* para mulheres e, recentemente, a adesão da KPMG ao movimento #ElesPorElas, que convida empresas, entidades e pessoas a empoderar mulheres, incentivando homens a participar como parceiros do movimento, apoiando o trabalho feminino.

Tal compromisso com a equidade de gêneros foi reconhecido neste ano pelo Prêmio WEPS, reafirmando que as iniciativas são capazes de transformar positivamente a qualidade de vida dos profissionais da KPMG e nos incentivando a buscar cada vez mais maneiras de promover o empoderamento da mulher.

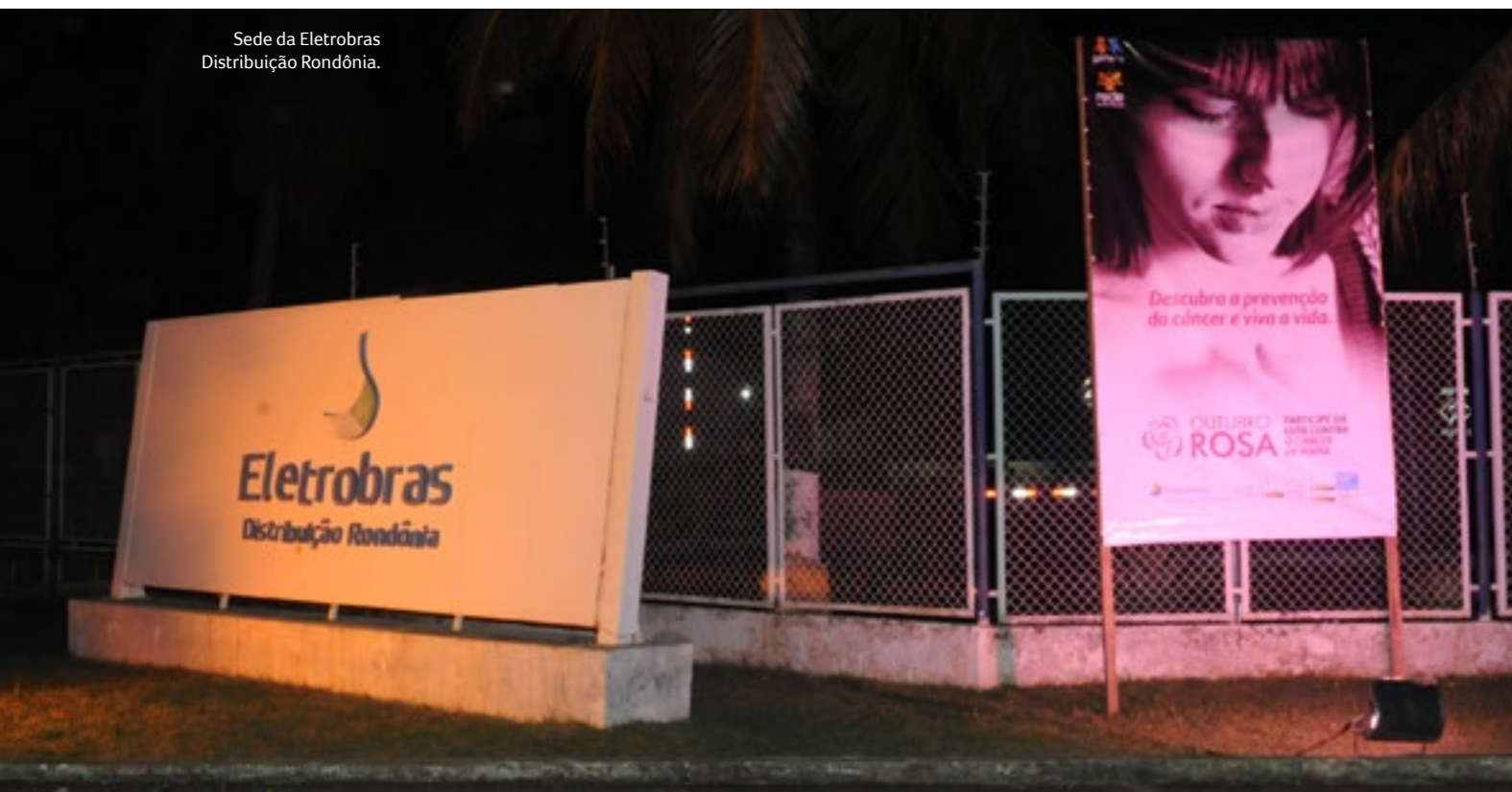
O “Know” e toda a KPMG segue lisonjeada com o reconhecimento de empresa engajada e reafirma o compromisso de buscar maneiras de tratar todos os homens e mulheres de forma justa no trabalho, além de inspirar a igualdade de gênero na sociedade.

• Eletrobras Distribuição Rondônia

Como outorgada do setor de distribuição de energia elétrica, a **ELETOBRAS DISTRIBUIÇÃO RONDÔNIA** insere-se no contexto social e ambiental utilizando os recursos necessários à realização das suas atividades econômicas (insumos naturais, mão de obra, infraestrutura básica das cidades e serviços de terceiros), reformulando estratégias para garantir sua capacidade de atuar por vias que valorizem todas as formas de capital: humano, natural e financeiro.

Neste sentido, a Empresa vem investindo recursos, espontaneamente, no desenvolvimento social de seus empregados(as) e das comunidades do seu entorno, na busca em contribuir para a melhoria de problemas relacionados à exclusão social, à pobreza e à degradação ambiental, no caminho da promoção da cidadania e do desenvolvimento de forma sustentável.

Sede da Eletrobras
Distribuição Rondônia.



Tem atuado com maior atenção para a conscientização quanto ao uso seguro e racional da energia elétrica, preparando os consumidores de hoje e os do futuro para um melhor aproveitamento desse serviço.

Assumi a vanguarda de implantar o Programa de Equidade de Gênero e Raça, e vem desenvolvendo trabalhos interna e externamente no sentido de dar visibilidade, informar, construir a igualdade de gênero considerando raça, etnia, faixa etária, orientação sexual, com inclusão, respeitando a diversidade e cultura local. O objetivo é eliminar todas as formas de discriminação, evidenciando publicamente esse compromisso da empresa.

As ações desenvolvidas interna e externamente têm alcançado vários públicos, desde o infantojuvenil, nas escolas, aos adultos, nas ações externas, seja na comunidade, através do site e em ações externas com parceiros.

Por conta desse trabalho, além do “Prêmio WEP Brasil 2016 – Empresas Empoderando Mulheres”, a empresa mantém o Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça, concedido pela Secretaria de Políticas Públicas do Governo Federal, em todas as edições que participou. É signatária do Pacto Global, iniciativa da Organização das Nações Unidas (ONU) que tem o objetivo de mobilizar a comunidade empresarial para a adoção de valores fundamentais em seus negócios, como direitos humanos, relações no trabalho, meio ambiente e combate à corrupção.

Essa postura é um marco na história da empresa no que se refere à busca da mudança de cultura e quebra de paradigmas. Com esse trabalho, que transcende o ambiente empresarial, estamos criando mecanismos, instrumentos e disponibilizado recursos financeiros e humanos para viabilizar uma atuação com base nos compromissos voluntariamente assumidos.

• SE Supermercados (GPA – Grupo Pão de Açúcar)

O GPA acredita que a diversidade é um dos temas mais relevantes e impactantes para o futuro de seus negócios. As mulheres são público estratégico e prioritário nas ações e iniciativas da companhia, representando 48% da força de trabalho do Grupo, com 21% em posição de gerência.

Dessa forma, com sua Carta de Compromissos de Diversidade, o GPA se compromete a:

- Atuar na promoção da igualdade de oportunidades entre os executivos do Grupo.
- Alavancar talentos femininos até o nível mais alto da companhia.
- Aumentar o número de mulheres nos comitês de diretoria do Grupo.
- Identificar e eliminar eventuais *gaps* de reconhecimento não justificados entre homens e mulheres.
- Acompanhar a paternidade e a maternidade dentro da companhia.

Comitê de Gênero do GPA.



Para conduzir as iniciativas, foi criado, em junho de 2014, o Comitê Executivo Equidade de Gênero, formado por executivas e executivos de diversas áreas do GPA. O Comitê tem o objetivo de disseminar a igualdade de oportunidades em cada um dos negócios do GPA, estimular a discussão e gerar conhecimento sobre o tema dentro da companhia. Suas frentes de atuação são: comunicação e conscientização; jornada e equilíbrio; sucessão, contratação e retenção; *mentoring* e *networking*; gestantes; e indicadores. Desde então, o tema tem ganhado espaço dentro do Grupo e está contemplado, em 2016, dentro das metas de todos os colaboradores elegíveis à remuneração variável.

A participação no Prêmio WEPs contribuiu para fortalecer o alinhamento da atuação do GPA aos Princípios de Empoderamento da Mulher. O *feedback* recebido também é uma ferramenta valiosa para aprimoramento e possibilidades de melhoria das ações da companhia.

• Eletrobras Eletronorte

A ELETRONORTE, desde 2010, assumiu o compromisso com os Princípios de Empoderamento das Mulheres – Igualdade Significa Negócios da ONU Mulheres, mediante assinatura da Declaração de Apoio do CEO. O evento teve ampla campanha de divulgação e patrocínio da alta direção.

Estes Princípios passaram a integrar os compromissos empresariais com a equidade de gênero nas relações de trabalho, com iniciativas para o empoderamento das mulheres, tais como: incentivo ao ingresso de mulheres em funções ocupadas historicamente por homens, estudo salarial com recorte de gênero, aquisição de equipamentos de proteção individual adequado às características físicas e biológicas das mulheres, construção e adequações das instalações sanitárias femininas nas áreas operacionais (subestações e usinas hidrelétricas), entre outras.



Equipe Eletrobras Eletronorte.

Para dar maior concretude no desenvolvimento de novas concepções na gestão de pessoas e na construção de uma cultura organizacional mais equânime, a empresa criou a sua “Política de Equidade de Gênero e Diversidade”, documento direcionador, de caráter permanente, contendo diretrizes que possibilitam ampliar a transversalidade de gênero nos planos e programas empresariais.

O acompanhamento da política é colegiado. Cabe à Diretoria Executiva garantir sua implementação; à Secretaria Executiva do Comitê de Gênero e Diversidade apoiar e monitorar os procedimentos, planos, programas e projetos relacionados; e às gerências da empresa, efetivar as ações dela decorrentes.

MENÇÃO HONROSA

• Eletrobras Distribuição Amazonas

A **ELETROBRAS DISTRIBUIÇÃO AMAZONAS** é uma concessionária de serviços públicos e tem por objeto explorar os serviços de distribuição e comercialização de energia elétrica. Além da capital, sua área de atuação compreende as sedes dos 61 municípios e mais 45 localidades do interior do estado do Amazonas. Atende um total de 709,2 mil consumidores, dos quais 442,3 mil se encontram na capital do Estado. Dos consumidores que compõem o seu mercado, destacam-se, pela sua importância socioeconômica para o estado do Amazonas, as indústrias do Pólo Industrial de Manaus – PIM.

Desde 2007, a Eletrobras Distribuição Amazonas vem desenvolvendo ações de gênero buscando alinhar sua filosofia às metas do milênio. À medida que as ações estão sendo colocadas em prática na empresa, há uma mudança no comportamento das pessoas e o nosso público interno se sente mais valorizado. Tem-se observado ainda um maior envolvimento e parceria de vários departamentos da empresa, objetivando o planejamento e execução das ações.



Sede da Amazonas Distribuidora de Energia.

Além disso, outros impactos têm sido percebidos. Dentre eles, a ascensão de mulheres em cargos de gerência. No início do programa, em 2007, tínhamos 10% de mulheres com função gratificada. Em 2015 tínhamos 36%, considerando o quantitativo de empregados(as) na empresa (homens: 1.812; e mulheres: 325).

A empresa participou do Prêmio WEPs Brasil em 2014 e 2016, tendo sido premiada com a Menção Honrosa.

• Caixa Econômica Federal

Desde 2005, o Programa Caixa de Diversidade desenvolve ações de estímulo, inclusão e conscientização em quatro pilares: gênero; raça/etnia; orientação sexual e identidade de gênero; e pessoas com deficiência. Balizada por essas ações, a instituição tem investido na mudança cultural interna e externa, por meio da valorização da multiplicidade de perfis de colaboradores, de adaptações em infraestrutura e de compromissos setoriais e públicos.

A adesão da CAIXA ao Prêmio WEPs Brasil incentiva a empresa a aprimorar as práticas em benefício da equidade de gênero e valorização da mulher. A Caixa já é aderente aos princípios do SODM desde 2006, e participa ativamente do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça da Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República, já tendo recebido inúmeros reconhecimentos.

A participação no Prêmio oportunizou uma nova leitura das práticas consolidadas em nosso modelo de gestão, e o relatório recebido apresenta uma avaliação que auxilia na promoção de melhoria contínua.

É com grande orgulho que recebemos a Menção Honrosa no princípio que assegura a saúde, a segurança e o bem-estar de todos os trabalhadores e trabalhadoras na empresa. Permanecemos com o compromisso de fomentar uma cultura de respeito e valorização da diversidade.

• Braskem

Iniciamos em 2014 o trabalho de equidade de gênero na BRASKEM, que partiu de premissas e consultas internas para a estruturação das primeiras ações sobre o tema. Ao conhecermos a proposta dos Princípios de Empoderamento da Mulher, identificamos uma oportunidade de aprimorar o direcionamento das nossas ações e ampliarmos nosso acompanhamento do tema, trabalhando de forma alinhada às orientações da ONU Mulheres e do Pacto Global.

Em agosto de 2015, a Braskem se tornou signatária dos WEPs, sendo neste mesmo ano a segunda vez em que participou da rodada de premiação. A experiência de passar pelo processo de acompanhamento e avaliação nos apoiou a aprimorar as nossas ações e ampliar o escopo do planejamento, levando nosso olhar para novos pontos que sem dúvidas são essenciais para a promoção do empoderamento da mulher.

O programa de promoção da equidade de gênero na Braskem é estruturado sobre pilares que são fundamentais para o trabalho feminino. São eles: maternidade e paternidade, desenvolvimento de carreira, saúde e bem-estar e cadeia de suprimentos. Dentro do pilar desenvolvimento de carreira, estruturamos o Fórum Braskem de Mulheres, iniciativa que em 2015 contou com a participação de 350 integrantes de todas as regiões, que se reuniram com lideranças femininas para um



momento de reflexão e inspiração sobre a carreira da mulher e os desafios, para homens e para mulheres, de encontrar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Realizamos também duas pesquisas internas que geraram insumos para a construção do programa nas frentes de maternidade e paternidade e saúde e segurança. A primeira foi uma consulta a todas as nossas integrantes que estiveram gestantes para entendermos melhor a demanda desta população neste período. E a segunda foi o levantamento das condições para o trabalho da mulher nas plantas industriais.

Ambas as pesquisas geraram insumos para construção de ações, algumas planejadas e outras já em andamento. São elas: ampliação da licença-maternidade para 180 dias, a estruturação de salas de retirada de leite em todas as regiões, a construção de um guia com orientações sobre políticas e práticas da empresa em relação à paternidade e a maternidade, a criação de vagas exclusivas para gestantes em todas as unidades, a adaptação dos uniformes de operação para este público e a reforma e construção de banheiros femininos nas Unidades Industriais.

• Lojas Renner

A **LOJAS RENNER**, signatária desde 2013 dos Princípios de Empoderamento das Mulheres, em 2015 reafirmou seu compromisso voluntário por meio do investimento financeiro na causa da mulher: o desenvolvimento do projeto Empodera, em parceria com a ONU Mulheres, a ser elaborado e executado ao longo de 2016 e 2017, de promoção da equidade de gênero na cadeia de valor da companhia.

A participação da Lojas Renner no Prêmio WEPs Brasil foi a oportunidade de avaliarmos os indicadores, números e percentuais da companhia relacionados à equidade de gênero, a partir de um questionário específico sobre o tema, assim como para conhecer os programas implantados em outras empresas, voltados à

diversidade e ao empoderamento de mulheres. O diagnóstico realizado foi fundamental para a sensibilização de lideranças e para que o projeto Empodera seja desenvolvido com premissas e ações adequadas, na busca de resultados positivos significativos para a sociedade e para o negócio.

A realização do diagnóstico e a participação do prêmio também foram fontes de inspiração para a criação do layout e do conteúdo para o Relatório Anual 2015, onde foram divulgados dados sobre a equidade de remuneração entre homens e mulheres, o percentual de mulheres líderes na companhia, assim como a atuação do Instituto Lojas Renner, que desde a sua criação, em 2008, investe em projetos sociais voltados ao empoderamento de mulheres em situação de vulnerabilidade, com foco em geração de emprego e renda.



Nadine Gasman (representante da ONU Mulheres Brasil) e José Galló (diretor-presidente da Lojas Renner), em assinatura de comprometimento para o desenvolvimento de um projeto de trabalho, em 2016, para promover a equidade de gênero em toda a cadeia de valor da Lojas Renner, reforçando a importância do empoderamento de mulheres para a companhia.



Categoria Empresas de Médio Porte

OURO

• Home Care Cene Hospitallar

A participação da empresa no Prêmio WEPs trouxe oportunidades de melhoria que fortaleceram ainda mais nossas ações de gênero e empoderamento da mulher. A conquista do Ouro também na segunda edição do Prêmio é reconhecimento pela continuidade do trabalho, incentivando colaboradores e colaboradoras, ampliando espaços de desenvolvimento profissional, como a criação da Sala de Estudos, e, através de encontros, palestras e cursos de *coaching* em horário de trabalho.

Equipe Home Care Cene Hospitallar.

Primamos pela ascensão profissional baseada em meritocracia, o respeito à diversidade e a busca permanente pela equidade de gênero. A empresa conquistou também, pela segunda vez consecutiva, o selo na 5ª Edição do Programa de Equidade de Gênero e Raça do Governo Federal.

Assinamos em Cartagena (Colômbia) o compromisso de por fim à violência contra a mulher na América Latina e Caribe, uma campanha do secretário geral da ONU, Ban Ki-Moon, e como parte das ações com essa finalidade, a empresa produziu e distribuiu 2.000 cartilhas da Lei Maria da Penha.

A permanência da presidente no Comitê de Equidade e Gênero e Raça e a criação da Sala de Amamentação são algumas das evidências da empresa, que é signatária dos WEPs e é também *HeForShe*, e que está, aos poucos, sensibilizando homens e mulheres, *stakeholders*, a serem *HeForShe*.

A experiência com os WEPs traz benefícios dentro da empresa e na comunidade, considerando a discussão com colaboradores e colaboradoras no horário de trabalho sobre: família, desenvolvimento profissional, liderança, uso do tempo, violência contra a mulher, gênero e empoderamento da mulher. Isso está se refletindo na comunidade em que estamos inseridos. E... isso é só o começo.

PRATA

• Espaço3

Para a imobiliária **ESPAÇO3**, ser finalista do Prêmio WEPs Brasil foi algo muito importante, pois a empresa completou, em 2016, vinte anos, e sempre objetivou a equidade de gênero e o empoderamento feminino. Este prêmio reconhece todos os trabalhos desenvolvidos pela equipe e diretoria da empresa em prol da igualdade de gênero e desenvolvimento da cultura de liderança feminina.



Equipe Espaço3.

Equipe ThoughtWorks.



Novas ações na empresa foram criadas e aprimoradas com a premiação, como a criação da Associação dos Colaboradores e Funcionários da imobiliária, a qual vem realizando várias ações na comunidade local e incentivando ainda mais a participação feminina.

BRONZE

• ThoughtWorks

Somos uma comunidade global de pessoas apaixonadas por tecnologia e pelas formas como a tecnologia pode transformar negócios e a sociedade. Nos baseamos em três pilares: sustentabilidade financeira, excelência tecnológica e justiça social e econômica. Compartilhamos conhecimento de várias formas, via participação em eventos, publicações em nosso blog e publicação de livros.

Acreditamos muito que promover a diversidade no ambiente de trabalho é a coisa certa a se fazer e, para isso, apoiamos e desenvolvemos diversas atividades. Internamente, temos atividades como o grupo de Justiça de Gênero, para promover a justiça entre gêneros e o fortalecimento das mulheres; o programa global WiLD (*Women in Leadership Development*), que desenvolve competências de liderança em mulheres; além do treinamento obrigatório sobre como lidar com sexismo no ambiente de trabalho.

Externamente, desenvolvemos e apoiamos atividades de introdução à programação focadas em mulheres, como *Rails Girls* e *Technovation Challenge*, e atividades que apoiam mulheres na tecnologia, como os eventos *Django Girls* e *Mulheres na Tecnologia*. Como resultado, atraímos talentos e promovemos um ambiente mais justo para mulheres, além da conscientização de parceiros, clientes e comunidades relacionadas. Acompanhamos como vai o andamento de nossas ações por meio do censo anual interno de diversidade, pesquisa de clima e métricas operacionais

de gênero, além de avaliações qualitativas internas. Nosso recrutamento é, intencionalmente, focado em atrair mais mulheres e pessoas pertencentes a grupos minorizados e oprimidos. Em 2013 e em 2016 tivemos o reconhecimento do GPTW como uma das melhores empresas para mulheres trabalharem.

• **Apetit**

A **APETIT** é uma empresa que valoriza as pessoas que dela fazem parte, bem como da comunidade em que está inserida. Contamos com o apoio do mais alto cargo executivo da nossa empresa, a presidência, e com a atuação de Marcia Moce-lin Manfrin, que, ao longo de seus 27 anos à frente da organização, sempre buscou compartilhar com sua equipe de colaboradores a importância do cuidado e respeito pelas mulheres.

Na **Apetit**, todas as pessoas são tratadas de forma igual. Homens e mulheres são assegurados de seus direitos individuais através das nossas práticas e política de trabalho, que estão bem definidas no Guia da Cultura **Apetit**, através do Código de Ética, que apresenta as condutas esperadas no exercício das atividades no local de trabalho, para que os nossos colaboradores sejam livres de toda e qualquer discriminação ou distinção de qualquer natureza. Possuímos uma equipe de mais de 90% de mulheres, e 91% dos cargos de liderança são ocupados pela equipe feminina.

A área de Recursos Humanos é responsável por garantir a efetividade da equidade de gêneros, com ações voltadas para este tema. Como ações importantes, possuímos:

- Coluna **Apetit Mulher**, do jornal **Conexão **Apetit****, onde são abordados temas relacionados a saúde da mulher, violência doméstica, vida profissional, discriminação, entre outros.

- **Mamãe **Apetit****, programa que acompanha as colaboradoras e esposas gestantes durante o período de gravidez, incentivando o pré-natal, enviando informativos sobre as etapas da gestação e as mudanças que acontecem no corpo durante esta fase.
- **Guia da Cultura**, que expressa o jeito de ser e de pensar da empresa sobre o relacionamento estabelecido com seus *stakeholders*.
- **Outubro Rosa**, do qual a **Apetit** participa efetivamente, levando informações sobre a prevenção e diagnóstico do câncer de mama a todos os clientes e colaboradores.
- **Fale com a Presidente**, uma ferramenta de comunicação direta com a presidência. Todos os colaboradores podem enviar sua opinião por meio de um malote lacrado, que passa por todas as unidades. Quando há algum apontamento relacionado a discriminação ou desrespeito de qualquer natureza, o RH é acionado imediatamente para tomar as devidas providências.
- **Uniap**: o planejamento da Universidade Corporativa prevê cursos voltados para a disseminação da informação sobre a equidade de gênero e promove o processo constante de desenvolvimento de todos os nossos colaboradores.

• **Groscón**

A **GROSCÓN ADMINISTRADORA DE CONSÓRCIOS** tem sua matriz na cidade de Franca (SP) e atua no ramo de consórcios de automóveis e imóveis há mais de 26 anos. O Consórcio **Groscón** é signatário da ONU Mulheres desde 2010, sendo a única do segmento em todo o Brasil.

O Consórcio **Groscón** pratica todos os princípios promovidos pela ONU Mulheres em razão de sua preocupação com o empoderamento do ser humano, da pessoa, independentemente do seu sexo, raça, cor ou credo, e investe na igualdade de

oportunidades, inclusão e não discriminação, prezando por agir com responsabilidade na sociedade com a qual interage.

E foi seguindo esta filosofia que participou do Prêmio WEPS Brasil 2016, conquistando o Prêmio Bronze em sua modalidade, o que foi um grande feito para o segmento de consórcios e para a sociedade francana, especialmente, pois o Prêmio gera grande visibilidade do que realmente significa ser signatário da ONU Mulheres e ter como filosofia empoderar pessoas.

Investir na igualdade de oportunidades, inclusão e não discriminação, condições de saúde, segurança, educação e treinamento, é um princípio fundamental adotado pelo Consórcio Groscon e que se fortaleceu ainda mais com a afiliação à ONU Mulheres. Tanto se faz verdade que, ao longo dos anos, o Consórcio Groscon teve que fazer o “caminho inverso” da maioria das empresas, ou seja, detectou que precisava fazer contratações masculinas para equiparar ao quadro feminino já existente, e assim o fez, tendo hoje um quadro igualitário em percentual de homens e mulheres, além das mesmas condições de trabalho ou salários.

Equipe Groscon.



Equipe SetaDigital.

• SetaDigital Sistemas Digitais

A **SETADIGITAL** é uma empresa de tecnologia de gestão para lojas de calçados que nasceu com a missão de desenvolver e fornecer softwares e serviços para o varejo calçadista, contribuindo para o sucesso de seus clientes. Está no mercado há 10 anos e atende mais de 1.000 lojas em todo o Brasil, desenvolvendo soluções inovadoras para simplificar processos e melhorar os resultados dos clientes, formando uma grande comunidade de conhecimento.

Políticas de empoderamento das mulheres são promovidas pela SetaDigital para incentivar a equidade de gênero, raça, cor, classe social, condição física, opção sexual ou religiosa. A empresa entende que o crescimento profissional de seus

colaboradores deva ser exclusivamente pela capacidade individual em buscar conhecimento, profissionalização e atualização de suas referidas áreas, além de relacionamento interpessoal, adaptação e trabalho em equipe.

Utiliza-se como metodologia uma ferramenta chamada Chat, que avalia de forma justa cada colaborador. “Nossos esforços estão sempre voltados ao bem-estar de nossa equipe como um todo, pensando tanto no seu desenvolvimento profissional como em sua qualidade de vida”, diz a consultora de RH Fabiana Poletti.

Mesmo antes de receber o bronze no Prêmio WEPs Brasil 2016, a SetaDigital, por meio do seu departamento de Recursos Humanos, já adotava o incentivo à ações para promover a equidade de gênero. “São raras as mulheres que escolhem a área da tecnologia de informática como profissão. Geralmente esse mundo é habitado por homens, sendo mais um motivo para implementarmos práticas na empresa de empoderamento da mulher”, explica a diretora de relacionamento Rosimar Kichel.

Esse respeito e cuidado com seus colaboradores tem um propósito e faz parte dos valores da empresa:

- Atenção e respeito às pessoas;
- Excelência dos produtos e serviços;
- Fazer além do dever;
- Responsabilidade e comprometimento;
- Qualidade de vida no trabalho.

É uma honra para a SetaDigital ter a oportunidade de participar de uma premiação tão importante e de renome como o Prêmio WEPs Brasil, tornando público o respeito e cuidado não somente com as mulheres, mas com todos os que fazem parte da vida da empresa. A SetaDigital acredita na transformação que a igualdade de gênero promove no ambiente corporativo e na contribuição que a adoção dessa prática reflete no capital mais importante de uma empresa: as pessoas.



Equipe Cruz Vermelha.

• Cruz Vermelha

O HOSPITAL DA CRUZ VERMELHA faz parte do Movimento Internacional da Cruz Vermelha e do Crescente Vermelho, que é regido por sete princípios fundamentais, que são inspirações que condicionam todos os seus atos. Estes princípios foram instituídos desde a criação da organização, em 1863.

Os 7 princípios fundamentais são: Humanidade, Neutralidade, Independência, Voluntariado, Unidade, Universalidade e Imparcialidade.

A Cruz Vermelha tem por finalidade prevenir e atenuar os sofrimentos humanos com toda a imparcialidade, sem distinção de raça, nacionalidade, nível social, religião e opinião política. Estes princípios e finalidade norteiam nossas ações em relação a todos do nosso convívio, sejam colaboradores, clientes/pacientes, voluntários e todos que entram em contato com nossa instituição.

Para nossa instituição, é uma honra participar deste Prêmio em suas duas edições.



Equipe BSI.

• BSI

O Prêmio WEPS Brasil contribuiu para que nossa empresa percebesse ainda mais a importância da equidade de raça e gênero em nosso ambiente corporativo. Já éramos uma empresa comprometida com a inclusão social, mas pudemos melhorar nossos processos e esforços para que esta cultura corporativa seja cada dia mais inerente à nossa empresa.

Participando do programa conseguimos ter uma visão mais holística deste conceito, de forma que passamos a olhar a mulher profissional como agente de transformação, que pode contribuir muito com a nossa empresa e sociedade, principalmente quando amparada e valorizada pelo seu empregador.

Após o recebimento do prêmio, nossa organização está ainda mais atenta sobre suas responsabilidades e conduta perante o desenvolvimento de nossos profissionais. Para o próximo ano, já viabilizamos novas ações que contribuam com este fim, além de estarmos mais envolvidos na disseminação deste conceito também entre nossos clientes e parceiros.

MENÇÃO HONROSA

• Itapoá Terminais Portuários

O lema do PORTO ITAPOÁ é “fazer a diferença para sempre fazer melhor”. Esse slogan abraça a preocupação do terminal em contribuir, dentro da sua área de atuação, para a construção de uma sociedade mais justa e sustentável. A partir desta diretriz, o Porto Itapoá iniciou, em agosto de 2012, o Projeto de Inclusão de Gênero, que possibilita a inserção de mulheres em um mercado de trabalho predominantemente masculino, com igualdade de oportunidades, capacitação e, principalmente, remuneração.

O princípio norteador do projeto é a qualificação profissional feminina, gerando conhecimento às participantes através dos treinamentos, valorização e possibilidades de melhorias na renda e segurança familiar. Em sua 3ª edição, o projeto já capacitou 83 pessoas, criando possibilidades reais e oferecendo oportunidade para as mulheres conhecerem uma das atividades que mais cresce no Brasil: a atividade portuária.

Desde que nos tornamos signatários dos WEPS, eles têm sido um norte importante no planejamento de nossas ações. O Porto Itapoá entende que a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres pode proporcionar transformações culturais, sociais e econômicas para as mulheres e suas famílias, e também para a própria empresa. Compartilhar o que aprendemos com esse projeto possibilita aos outros enxergar que fazendo a diferença é possível obter resultados melhores na sociedade.

Equipe Itapoá.





Equipe Valorem.

• Valorem Securitizadora de Créditos

Participar do Prêmio WEPS Brasil pela primeira vez e já ter sido agraciada com uma menção honrosa, colaborou ainda mais com a discussão interna sobre o tema.

As áreas de Recursos Humanos e Marketing vêm trabalhando em conjunto para alinhar as ações decididas em colegiado e estão felizes pelo resultado alcançado no dia a dia.

O DNA da empresa aponta que estamos no caminho certo. Ainda há muito o que fazer, vamos continuar trabalhando para implementar e melhorar o que precisa.

A **VALOREM** sente-se muito bem junto às empresas que se engajam nessa luta constante e aprende com cada uma delas.



Equipe Datacoper Software.

• Datacoper Software

A **DATAOPER** é uma empresa que tem como foco a humanização do ambiente de trabalho. Deste modo, o Prêmio WEPS Brasil é mais uma das maneiras de termos orientações para seguirmos alcançando a satisfação dos colaboradores e das colaboradoras em vários sentidos, incluindo a equidade de gênero.

A premiação é uma consequência, uma confirmação de que estamos no caminho certo! Nosso empenho na humanização vai além do ambiente de trabalho, pois nos é claro que, humanizando o ambiente, isso se estende à sociedade, com vistas ao impacto de uma pessoa satisfeita no seu trabalho tem em sua vida social.

Em se tratando de WEPS Brasil, nossa maior preocupação é sempre focar na equidade, tomando cuidado para não promover uma disputa entre gêneros. É importante que as empresas tenham isto claro para elas. A equidade para nós significa reconhecimento e proteção de maneira idêntica para os gêneros!

Categoria Empresas de Pequeno Porte

BRONZE

• Sociedade Filantrópica Semear

Muitas vezes, ficamos absorvidos com as atividades do nosso dia a dia e não nos damos conta de que temos um papel importante na inclusão e empoderamento das mulheres. O **SEMSEAR** nasceu com a proposta de inserção social e no mercado de trabalho, mas nos primeiros anos, mesmo com a estrutura precária, já buscamos fortalecer os laços e formar rede com as mães de nossas crianças, pois, em nossa caminhada, não esquecemos delas.

Equipe Semear.



Ao pesquisar nossa realidade para inscrição ao prêmio, refletimos e acabamos nos surpreendendo com os índices da nossa equipe de trabalho e dos assistidos. Também fez pensarmos no quanto já trabalhamos em relação ao empoderamento de nossa equipe e o quanto a visão da instituição está alinhada a estes objetivos. Ficamos encantadas em participar do evento em Foz e voltamos cheias de ideias.

MENÇÃO HONROSA

• Kûmpania di Carmem

Conhecemos o Prêmio WEPS Brasil em fins de 2013, através da Fundação Dom Cabral. Naquela época, a empresa estava buscando reerguer-se após um golpe financeiro sofrido em fins de 2012 e que quase nos fechou as portas, e apenas eu, a sócia gerente, trabalhava num escritório, *home office*, nas dependências de casa, contratando para a realização dos projetos e eventos, por época de suas realizações, pouquíssimos funcionários terceirizados. Foi uma época de trabalho duro.

Após terminar o meu curso no programa 10.000 Mulheres e conhecer o WEPS, tomei-me de ânimo e iniciei uma mudança radical na empresa. Determinei-me a restabelecer a empresa, avançar ao máximo no período menor possível.

Fizemos parcerias estratégicas, revitalizamos o programa de estágios para alunos(as) de projetos sociais, facilitando a entrada destes jovens em sua vida profissional, começamos a contratar somente fornecedores com os mesmos ideais e ações da empresa, aprimoramos as contratações com base na equidade de gênero e o empoderamento das mulheres, implementamos o código de ética, aprimoramos parâmetros e indicadores para desempenho e progresso na prática da equidade de gênero e inclusão não discriminatória, reconhecendo competências e oportunizando às mulheres ascensão aos cargos de direção, decisão e liderança.



Representante da
Kúmpania di Carmem

Temos buscado divulgar a Política e o Programa de Equidade de Gênero em todas as áreas internamente e junto ao público. Tornei-me voluntária palestrando e ministrando consultorias para mulheres de favelas e periferias, contribuindo para qualificação profissional e o desenvolvimento socioeconômico destas mulheres. E, junto com a equipe terceirizada, temos realizado projetos próprios, campanhas e treinamentos objetivando sensibilização e auxílio na transformação da cultura organizacional, sem discriminação.

Recebemos, pela segunda vez consecutiva, o certificado WEPs Brasil e continuamos a ser a primeira e única

empresa de eventos no Brasil a receber esta premiação. Finalista em 2014, a maior alegria foi receber em 2016, junto com o certificado, a **MENÇÃO HONROSA**, sendo reconhecida como uma empresa que estabelece liderança corporativa de alto nível para a igualdade de gêneros.

Hoje, a empresa, além de terceirizar serviços de qualidade, tem gerado muitos empregos temporários, diretos e indiretos, para homens e mulheres de forma igualitária, em cada evento que produz. Isso tem representado pagamento de salários, encargos sociais, benefícios em alimentação e transporte, recolhimento de impostos, colaborando para o desenvolvimento socioeconômico do país.

Em maio de 2016, conquistamos mais uma vitória: a empresa mudou-se para um bairro nobre, uma casa com dependências suficientes para atender a todas as

demandas dos eventos que produz. Contratamos 2 mulheres em cargos de liderança e estabelecemos um vínculo mais próximo com muitos outros funcionários terceirizados. Estabelecemos também um sistema de pesquisa de satisfação de clientes, fornecedores, funcionários e comunidade no entorno. E ainda há muito por fazer!

• HG Cursos

O prêmio WEPs nos trouxe uma alegria imensa por nos mostrar que, embora sejamos uma empresa de pequeno porte, fomos reconhecidas por promover a equidade de gêneros e a valorização da mulher nos cargos de comando dentro da nossa empresa.

Muito acima de gênero, raça ou credo, somos humanos, e que sejamos respeitados por esta característica. Que mais e mais empresas participem e implantem como regra os direitos iguais. Gratidão hoje e sempre.



Representantes
da HG Cursos.

• Rede Mulher Empreendedora

O propósito da Rede Mulher Empreendedora, a primeira e maior rede de apoio ao empreendedorismo feminino do Brasil, durante seus seis anos de existência, é empoderar mulheres por meio do empreendedorismo. Acreditamos que a independência financeira é um dos caminhos para solucionar a desigualdade de gênero e situações de violência contra a mulher. A RME nasceu em um período em que

não se ouvia falar sobre empreendedorismo feminino e, desde então, conseguimos atingir cerca de 270 mil mulheres, de todo o País, por meio de diversas frentes: conteúdo disseminado em plataforma online e redes sociais; eventos de *networking* e negócios, dentre os quais destacamos:

- Fórum Empreendedoras, Café com Empreendedoras e Virada Empreendedora;
- mentorias coletivas e individuais;
- prêmios e parcerias com instituições que apoiam o protagonismo feminino e oferecem benefícios a nossas empreendedoras.

Nossa participação no WEPS foi primordial para que pudéssemos reconhecer a abrangência e impacto social de nosso trabalho, bem como repensarmos, em equipe, nossas ações para erradicação da desigualdade de gênero. Analisando os sete princípios dentro desses dois aspectos, concluímos que nossos esforços estão promovendo a igualdade através de iniciativas comunitárias e de defesa, além de fomentar o protagonismo feminino em todas as esferas da empresa e dos negócios.

Como próximo passo a ser dado, concentraremos nossas forças em elaborar um plano de ação com diretrizes e metas de equidade de gênero, para que assim possamos impactar positivamente a vida de mais mulheres, sobretudo as que se encontram em situação de maior vulnerabilidade.



Reunião da Rede Mulher Empreendedora.



Prêmio WEPS Brasil 2016

Banca de Avaliadores

Arlete Garbelotti Leite
Ana Carolina Ferraz Aidar
Ana Maria Garcia Rossi
André Luiz Marques da Silva
Adriana Brant de Carvalho
Beatriz Belfort Silveira Amaral
Claudia Sabrina Ritter
Denyse Gubert Rocha
Daniela Lopes Cavalheiro Stauffer
Daniela Priscila de Oliveira Veronezi
Françoise Zardinello
Julio Henrique Dreher
Juliana Hellvig

Juliane Daniele Varhau
Liliane do Rocio Rigoni
Lilian Paparella Pedro
Luciana Bueno Sartori
Mariane Koyalhuk Lima
Nadia Rampi
Rosana Marlene Cordeiro
Renata Thereza Fagundes Cunha
Rafaela Lamounier
Rosane Zancan
Simone Ribeiro de Andrade de Paula Neves
Vanessa Aparecida Lewrentz
Vera Regina Meinhard Cobellache

Banca de Julgamento

Gláucia Térreo
GRI Brasil
Jorge Nunes de Oliveira
Fundação COGE
José Antônio Fares
Pacto Global
Luciana Lima
GRPCom
Nadine Gasman
ONU Mulheres Brasil
Nilcéia Freire
Fundação FORD
Nuria Casadevall
TDM - Tempo de Mulher
Samyra Crespo
Jardim Botânico - RJ
Tatau Godinho
Secretaria de Políticas para as Mulheres

Equipe Técnica

COORDENAÇÃO

Daniele Tassi Simioni Gemael
Luiz Henrique M. Nascimento

SUORTE

Anderson Guapo Barroso
Cezar Monteiro Piraja Neto
Daniel Luis de Lara Reis
Fabiane Marina Amend Ariello
Heloisa Covolan
João Baptista S. Mello Filho
Maria Helena Guarezi
Patricia Liliansa Iunovich
Rebecca Bonomo Montanheiro

CONSULTORIA

Luciana Hoshiguti Grandizoli – Luagran
André Luiz Marques da Silva – Tradeplan CP

Coordenação Executiva do Prêmio WEPS Brasil 2016

Margaret Mussoi Luchetta Groff – Itaipu Binacional

**DIREITOS DE PUBLICAÇÃO
RESERVADOS À ITAIPU BINACIONAL**

É terminantemente proibida a reprodução desta obra, por qualquer meio – mesmo que parcialmente – ou a sua comercialização, sem a prévia autorização por escrito da Itaipu Binacional, ou por quem lhe suceda, e com a concordância do autor, ficando aqueles que infringirem esta regra desde já cientificados que estarão sujeitos às penas da lei. A Itaipu não assume qualquer responsabilidade por eventuais danos ou perdas a pessoas ou bens, originados do uso desta publicação.

Os textos e fotos das vencedoras do Prêmio WEPs Brasil – Ciclo 2016 – foram depoimentos fornecidos e autorizados pelas próprias empresas, sendo de sua inteira responsabilidade.

Expediente

ITAIPU BINACIONAL
Diretoria Financeira

COORDENAÇÃO GERAL
Margaret Mussoi Luchetta Groff
Diretora Financeira Executiva

EQUIPE RELATORA
Daniele Tassi Simioni Gemael
Luciana Hoshiguti Grandizoli
Luiz Henrique M. Nascimento

**PROJETO, DIAGRAMAÇÃO, EDIÇÃO,
REVISÃO e PRODUÇÃO GRÁFICA**
Assessoria de Comunicação Social
da Itaipu Binacional

FOTOS
Alexandre Marchetti
Rubens Fraulini
Nilton Rolin
Carlos Ruggi
Adenésio Zanella
//Acervo Itaipu

TIRAGEM
1.000 unidades

IMPRESSÃO
Gráfica Novo Horizonte



WEP S

WEP S
BRASIL



PRÊMIO
EMPRESAS EMPODERANDO MULHERES

2016

www.premiowepsbrasil.org

 Pacto Global Rede Brasileira 

REALIZAÇÃO

 Ana Paula Padrão



 Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Gênero e o Empoderamento das Mulheres

PARCERIA

www.wepprinciples.org

APOIO INSTITUCIONAL

APOIO TÉCNICO

ACOMPANHADO POR



MEDIA PARTNERS

