**IIG – ÍNDICE DE IGUALDADE DE GÊNERO aplicado às Concessionárias de serviços públicos**

*Igualdade de Gênero é a igualdade em direitos, responsabilidades e oportunidades das mulheres e dos homens, bem como das meninas e dos meninos. ... A Igualdade de Gênero não é uma questão das mulheres, é uma questão de direitos humanos que deve envolver igualmente homens e mulheres. (Dicionário de Desenvolvimento).*

**OBJETIVOS IIG**

* Ampliar a percepção da sociedade brasileira sobre empresas comprometidas com a igualdade de gênero, diferenciando as em termos de igualdade, nível de compromisso e transparência;
* Evidenciar a relação entre a igualdade de gênero e os resultados econômicos e financeiros das empresas e
* Servir de referência no mercado para análise comparativa da performance das empresas no âmbito da igualdade de gênero, estimulando uma competição positiva.

**PILARES IIG**

* **Recenseamento Empresarial**: diagnóstico interno sociodemográfico com foco no tema de igualdade de gênero.
* **Publicidade e Engajamento**: Comprometimento com a construção de uma cultura de igualdade de gênero no mercado de trabalho
* **Recrutamento**: Modelo ativo de contratação de profissionais mulheres.
* **Capacitação**: Existência de programas capacitação, interna e externa, da profissional mulher.
* **Retenção de Talentos Femininos**: xxxx
* **Ascensão**: Políticas internas voltadas para a construção de um plano de carreira e estímulo à ascensão de profissionais de mulheres.

**METODOLOGIA IIG**

O Índice de Igualdade de Gênero trata-se de proposta inovadora que busca engajar empresas concessionárias de serviços públicos interessadas em aderir à temática da igualdade de gênero, identificando as melhores práticas que possam auxiliar na construção de políticas e implementação de medidas que contribuirão para reduzir as desigualdades hoje existentes.

Dessa forma, inicialmente a ponderação de pesos leve em consideração os pilares que incentivam as concessionárias de serviços públicos, trazendo pesos maiores para os primeiros blocos de levantamento dos dados, o que naturalmente poderá ir evoluindo a medida que se reconheça a consolidação de boas práticas na busca de um ambiente mais igualitário para inclusão de gênero.

Propõem-se, portanto, que as concessionárias de serviços públicos sejam avaliadas com base em seis pilares ponderando-os conforme apresentado na tabela abaixo:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Eixo** | **Pilares de Avaliação** | **Pesos** | **Pontuação** | **Total** |
| Pilar I | Recenseamento empresarial | 1 | 20 | 20 |
| Pilar II | Publicidade e Engajamento | 2 | 10 | 20 |
| Pilar III | Recrutamento | 2 | 10 | 20 |
| Pilar IV | Capacitação | 2 | 10 | 20 |
| Pilar V | Retenção de Talentos | 1 | 10 | 10 |
| Pilar VI | Ascensão | 1 | 10 | 10 |

Ainda, a metodologia será composta de questões obrigatórias, classificadas com pontuação base: supera, atende, atende parcialmente e não atende, e com questões opcionais com pontuação bônus com premiação pelos esforços e tentativas.

Destaca-se, por fim, com o objetivo de refletir as especificidades dos contratos celebrados com o Poder Público, apresentam-se perguntas relacionadas à relação entre concessionárias e Poder Concedente sob a perspectiva das políticas de igualdade de gênero. Embora não sejam consideradas para fins de pontuação e ranqueamento das empresas, essas perguntas são relevantes para a compreensão dos fatores que influenciam a tomada de decisão pela adoção de ações afirmativas no âmbito das empresas, além de contribuírem para o desenvolvimento dos contratos celebrados com o Poder Público em direção à promoção e ao incentivo dessas políticas de inclusão.

**MODELO DE AVALIAÇÃO**

* Dados de Identificação da Empresa
* Dados de Diagnóstico do Relacionamento com o Setor Público
* Dados Quantitativos e Qualitativos coletados por meio de questionário respondido pelos representantes das empresas participantes.

**FONTES DE COMPROVAÇÃO DAS INFORMAÇÕES (Evidenciação)**

Declaração de veracidade e autenticidade das informações;

Declaração de existência de fonte de comprovação das informações prestadas;

**TRANSPARÊNCIA E CONFIABILIDADE**

Os dados coletados neste questionário serão tratados de forma justa, transparente e em conformidade com a legislação e regulamentação aplicável, especialmente com os princípios gerais estabelecidos pela Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018).

O propósito dos dados coletados é possibilitar que os idealizadores do Índice de Igualdade Gênero (IIG):

(i) demonstrem ao mercado a disposição das empresas na identificação de gênero dos seus funcionários e implementação de políticas e ações afirmativa; e

(ii) reconheçam as empresas com as melhores práticas da igualdade de gênero.

As empresas participantes terão acesso a informações claras e facilmente acessíveis sobre como seus dados serão tratados, por quem e para quais finalidades. Para tanto, contarão com um canal de comunicação acessível para que possam esclarecer suas dúvidas e solicitar informações sobre o questionário preenchido.

Além disso, em respeito aos princípios da segurança e prevenção, todos os dados coletados serão sigilosos e contarão com total controle de acesso e confidencialidade, e apenas serão divulgados se houver autorização expressa das empresas participantes e na medida em que seja necessário para atingir o propósito específico do Índice de Igualdade de Gênero (IIG).

**IIG – ÍNDICE DE IGUALDADE DE GÊNERO**

**Orientações para preenchimento do questionário**

(i) A maioria das perguntas do questionário é opcional. Basta rolar a página para baixo caso não saiba ou não queira responder a uma determinada pergunta - as perguntas obrigatórias estão identificadas com o símbolo: \*.

(ii) Quanto mais detalhes a respeito das ações afirmativas implementadas na sua empresa, melhor! O objetivo do Índice de Igualdade de Gênero é reconhecer o esforço.

(iii) É importante também que sejam compartilhados os desafios enfrentados ao longo do processo de combate à desigualdade de gênero.

(iv) Como será explicado mais adiante, as empresas participantes terão acesso a informações claras e facilmente acessíveis sobre como seus dados serão tratados, por quem e para quais finalidades.

**Informações iniciais**

* Por gentileza, preencha o nome da instituição participante:\*
* Por gentileza, preencha nome e sobrenome do representante responsável pelo questionário: \*
* Por gentileza, qual seu cargo ou função dentro da sua empresa: \*
* Por gentileza, nos informe seu e-mail institucional: \*

**DADOS DE IDENTIFICAÇÃO**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Perguntas** | **Tipo de Campo** | **Opção de Formato** |
| **CNPJ** | Campo Aberto | XX.XXX.XXX/XXXX-XX |
| **Razão Social** | Campo Aberto | não se aplica formato |
| **Endereço** | Campo Aberto | não se aplica formato |
| **Controle Acionário** | Campo Fechado | Público |
| Privado |
| **Listagem na B3** | Campo Fechado | Listada |
| Não Listada |
| **Nacionalidade da Empresa** | Campo Fechado | Nacional |
| Multinacional |
| **Setor da Empresa** | Campo Fechado | Água e SaneamentoAlimentos e Produção AgrícolaBancos e Instituições Financeiras;Energia Elétrica;Mineração;Petróleo e Gás;Serviços Médicos;Tecnologia da Informação;Telecomunicação;Transporte e Logística;Outros. |
| **Porte da Empresa** | Campo Fechado | Até R$ 500 milhões |
| De R$ 500 milhões até R$ 1 bilhão |
| De R$ 1 bilhão até R$ 3 bilhões |
| Acima de 3 bilhões |
| **Número de Colaboradores** | **Campo Aberto** |  |

**DIAGNÓTICO DO RELACIONAMENTO COM O SETOR PÚBLICO**

A partir da compreensão de que a relação com o Poder Público, nos casos das concessionárias de serviços públicos e demais empresas privadas que com ele se relacionem, pode influenciar o comportamento corporativo, estimulando e incentivando determinados comportamentos, é relevante que se compreenda como a questão das ações afirmativas são endereçadas no âmbito dos contratos administrativos.

Para além dos reflexos que a adoção de uma política afirmativa exerce sobre a imagem da empresa no universo corporativo, também é importante compreender de que forma essas ações são percebidas e estimuladas pelo Poder Público. Nesse sentido, espera-se que concessionárias e Poder Concedente possam estar alinhados em torno dos mesmos objetivos, contribuindo para a igualdade de oportunidades profissionais entre homens e mulheres, em todos os níveis hierárquicos.

1. **O seu Contrato de Concessão estabelece algum incentivo para a implementação de políticas de promoção pautados em ações afirmativas e nos princípios do ESG?**

a) Sim

b) Não

1. **A presença de incentivos, nos editais de procedimentos competitivos, para a adoção de ações afirmativas influencia a tomada de decisão da empresa sobre essas ações?**

a) Sim

b) Não

1. **Você observa a presença de líderes mulheres com poder decisório em sua relação com o Poder Concedente e entidades fiscalizadoras?**

a. Sim

b) Não

1. **Você acredita que o seu Poder Concedente está engajado em promover ações que promovam a igualdade de gênero?**

a. Sim

b) Não

**DADOS** **Quantitativos e Qualitativos**

**Pilar I - Recenseamento empresarial**

O ponto de partida para uma avaliação efetiva a respeito da igualdade de gênero em uma empresa é o recenseamento empresarial. Não é possível qualquer melhoria no indicador sem conhecer a realidade da empresa. Por isso o pressuposto inicial da *Infrawomen* na criação do Índice de Igualdade de Gênero, para a primeira rodada de aplicação das planilhas e dos questionários, está fortemente ancorado na realização de um amplo diagnóstico junto às concessionárias de serviços públicos sobre as características de gênero de seus colaboradores, considerando também cargo e remuneração.

É a partir da existência ou não de algum tipo de mapeamento sobre a questão gênero que será possível inferir se as ações afirmativas implementadas pela empresa têm fundamento e efetividade.

Com relação a este pilar, é fundamental que o diagnóstico interno seja periódico e não pontual. Por fim, espera-se que o recenseamento seja realizado e divulgado de forma transparente dentro e fora da empresa. Todos os colaboradores devem conhecer o processo de recenseamento e estar cientes do retrato atual da empresa em termos de igualdade de gênero.

No que tange à identificação de gênero, é importante ressaltar que, idealmente, o recenseamento empresarial deve combinar o critério da autodeclaração dos colaboradores.

1. **Com base na descrição anterior a respeito do Pilar de Recenseamento Empresarial, é possível afirmar que sua empresa: \***

Em que "Não atende" significa que sua empresa nunca fez um recenseamento nem nada similar, de modo que não tem ideia do número de colaboradores mulheres em cada um de seus cargos ou funções.

"Atende parcialmente" significa que sua empresa não realiza um recenseamento periódico, mas tem uma ideia das características de gênero dos seus colaboradores.

"Atende" significa que sua empresa realiza um recenseamento periódico e transparente.

"Supera" significa que a sua empresa realiza um recenseamento periódico e transparente, bem como o utiliza como base para todas suas ações afirmativas.

a) Não atende.

b) Atende parcialmente.

c) Atende.

d) Supera!

1. **Caso não atenda ou atenda parcialmente, existe um plano para que seja elaborado um recenseamento na sua empresa?**

a) Sim

b) Não

1. **Caso não atenda ou atenda parcialmente, quais desafios sua empresa tem encontrado na implementação do recenseamento?**
2. **Caso atenda ou supere, qual a periodicidade do recenseamento empresarial (ou alguma ferramenta similar) realizado em sua empresa?**

Quanto menor a periodicidade do recenseamento empresarial, mais atualizado tende a ser o diagnóstico de gênero que a empresa tem de seus colaboradores, o que, por sua vez, tender a tornar as ações afirmativas implementadas mais efetivas. Mas tal periodicidade pode variar entre empresas a depender de seu tamanho, disponibilidade de recursos e processo seletivo!

a) Trimestral

b) Semestral

c) Anual

d) Bianual

e) Outro. Qual?

1. **Caso atenda ou supere, o recenseamento empresarial ou alguma ferramenta similar é realizado de forma transparente e seus resultados conhecidos por todos os colaboradores?**

a) Sim

b) Não

1. **O recenseamento dos colaboradores da empresa ou alguma ferramenta similar já foi utilizado como base para o processo de recrutamento de profissionais mulheres?**

a) Sim

b) Não

1. **O recenseamento dos colaboradores da empresa ou alguma ferramenta similar já foi utilizado como base para a definição de critérios para retenção de talentos de profissionais mulheres?**

a) Sim

b) Não

1. **O recenseamento dos colaboradores da empresa ou alguma ferramenta similar já foi utilizado como base para a definição de critérios para ascensão de profissionais mulheres?**

a) Sim

b) Não

1. **Caso desejar, conte-nos um pouco mais sobre como é realizado o recenseamento ou ferramenta similar na sua empresa:**
2. **Qual é a razão dada por: quantidade total de profissionais mulheres em sua empresa dividida pela quantidade total de profissionais em sua empresa? \***

Por "razão" entende-se a razão matemática, dada pela divisão entre dois números. Neste caso, o número de mulheres em toda a empresa deve ser dividido pelo número total de profissionais em toda sua empresa. A resposta pode ser aproximada e deve ser respondida em termos percentuais.

1. **Qual é a razão dada por: quantidade total de profissionais mulheres no Conselho de Administração ou cargos de Diretoria dividida pela quantidade total de profissionais no Conselho de Administração e cargos de Diretoria?**

Por "razão" entende-se a razão matemática, dada pela divisão entre dois números. Neste caso, o número de mulheres no Conselho de Administração ou cargos de Diretoria deve ser dividido pelo número total de profissionais no Conselho de Administração e cargos de Diretoria. A resposta pode ser aproximada e deve ser respondida em termos percentuais.

1. **Qual é a razão dada por: quantidade total de profissionais mulheres em cargos de Gerência ou Supervisão dividida pela quantidade total de profissionais em cargos de Gerência e Supervisão?**

Por "razão" entende-se a razão matemática, dada pela divisão entre dois números. Neste caso, o número de mulheres em cargos de Gerência ou Supervisão deve ser dividido pelo número total de profissionais em cargos de Gerência e Supervisão. A resposta pode ser aproximada e deve ser respondida em termos percentuais.

1. **Qual é a razão dada por: quantidade total de profissionais mulheres nos níveis de trainee, aprendiz ou estágio dividida pela quantidade total de profissionais nos níveis de trainee, aprendiz e estágio?**

Por "razão" entende-se a razão matemática, dada pela divisão entre dois números. Neste caso, o número de mulheres nos níveis de trainee, aprendiz ou estágio deve ser dividido pelo número total de profissionais nos níveis de trainee, aprendiz e estágio. A resposta pode ser aproximada e deve ser respondida em termos percentuais.

1. **Qual é a razão dada por: remuneração total de profissionais mulher pela quantidade total de remuneração dos profissionais da empresa?**

Por "razão" entende-se a razão matemática, dada pela divisão entre dois números. Neste caso, o valor total da remuneração de mulheres deve ser dividido pelo valor total da remuneração de todos os profissionais da empresa. A resposta pode ser aproximada e deve ser respondida em termos percentuais.

**Pilar VI – Publicidade e Engajamento**

A cultura de uma empresa não muda de forma imediata, mas a construção de um ambiente acolhedor e de igualdade é um exercício diário. Saber ouvir, reconhecer e incentivar o trabalho de mulheres, seja desenvolvendo treinamentos sobre diversidade, trabalhando melhor o recrutamento, debatendo e aumentando o engajamento, e desenvolvendo outras ações, é o que irá ajudar a criar um ambiente de trabalho plural.

É de fundamental importância desenvolver entre os funcionários uma forte compreensão sobre como “desestereotipar” determinadas funções dentro da empresa, onde a dominância masculina é generalizada e as mulheres assumem o papel de subordinadas. Isso deve ser feito através de canais de informação dentro do ambiente corporativo, usando mensagens que não confinam nenhum dos gêneros ao papel tradicional ou limitado.

A intenção é que a mulher tenha um papel determinante como motor de uma mudança positiva dentro da empresa, e que, a partir dessas diretrizes a empresa possa avançar no sentido de futuramente tornar os estereótipos em algo do passado. A corporação deverá construir confiança e autoestima das mulheres, possibilitando também progressão de carreira, através de programas de mentoria tendo mulheres como modelos positivos em cargos de liderança.

É imprescindível a existência de processos que reconheçam, desenvolvam e recompensem o talento de funcionárias com alto potencial, dando a elas confiança e visibilidade necessária para acreditar que podem obter os cargos que elas almejam, buscando assim, fechar a lacuna de gênero no ambiente de trabalho.

O maior desafio é tornar a equipe mais diversificada, não somente cumprindo protocolos, mas abraçando de fato o discurso de inclusão. Mais do que falar sobre mulheres, as ações da empresa precisam valorizar todos os aspectos que envolvem questões de gênero, debater, criar campanhas, e trabalhar para que as mulheres sejam ouvidas e tenham oportunidades iguais de crescimento e sucesso, sem favoritismo, simplesmente pela competência.

Uma empresa que se esforça para cumprir com seu trabalho a favor da igualdade de gênero e mostra que tem consciência social, atrairá cada vez mais talentos, construindo assim, equipes engajadas que buscarão sempre o sucesso. É sobre emponderar mulheres, dar a elas confiança e quebrar as barreiras sociais e culturais que impedem as mulheres de atingir seus potenciais dentro do ambiente corporativo.

1. **Com base na descrição anterior a respeito do Pilar de Publicidade e Engajamento é possível afirmar que sua empresa:**

 "Não atende" significa que a sua empresa não adota critérios claros e transparentes para conscientização de seus profissionais acerca de questões de gênero, nem dispõe de projetos ou treinamentos direcionados às mulheres;

 "Atende parcialmente" significa que a empresa compreende que existem desafios e medidas específicas a serem colocadas em práticas, e considera a implementação de políticas, programas, projetos e atividades direcionadas às mulheres;

"Atende" significa que a empresa tem trabalhado a conscientização sobre os impactos positivos que o emponderamento das mulheres poderá trazer para o ambiente de trabalho e crescimento da organização, tornando esse um tema de interesse a todos os funcionários e funcionárias;

"Supera" significa que sua empresa está engajada e por meio de suas ações de marketing, promove valores que quebram paradigmas de gênero, desenvolvendo treinamentos sobre diversidade, trabalhando iniciativas de recrutamento que busquem mais mulheres; criando plano de flexibilidade de modelos de trabalho, revisando o modelo de liderança praticado, estabelecendo procedimentos que coíbem assédio moral e sexual, e promovendo um ambiente não-discriminatório, onde homens e mulheres desfrutam de oportunidades iguais de desenvolvimento profissional.

a) Não atende.

b) Atende parcialmente.

c) Atende.

d) Supera!

1. **O tema igualdade de gênero é uma questão estratégica para sua empresa?**
2. Sim
3. Não
4. **Sua empresa considera a inclusão de gênero como parte de um processo efetivo de**[**gestão de talentos**](http://sertms.com/blog/veja-os-maiores-desafios-de-uma-gestao-de-talentos/)**?**
5. Sim
6. Não
7. **Atualmente, a sua empresa oferece treinamento e orientação sobre igualdade de gênero?**
8. Sim
9. Não
10. **Caso sua resposta seja positiva conte-nos sobre as ações que abordam especificamente a inclusão de gênero e como tem sido trabalhado o engajamento da equipe acerca do tema.**
11. **A empresa torna público o engajamento social da empresa para atrair mulheres como, por exemplo, com a divulgação de políticas flexíveis de trabalho?**
12. Sim
13. Não
14. **Caso sua resposta seja positiva conte-nos quais as iniciativas da empresa quanto ao emponderamento feminino com o intuito de recrutar mulheres.**
15. **Ao desenvolver peças de comunicação interna e/ou de publicidade da empresa, há preocupação com a equidade de gênero na escolha das imagens e da linguagem?**
16. Sim
17. Não
18. **Em caso positivo, conte-nos quais estratégias de marketing sua empresa utiliza para planejar as ações e implementações voltadas à inclusão de gênero dentro da sua organização.**
19. **Vocês destacam e compartilham histórias de sucesso das mulheres na sua empresa através de algum canal de comunicação?**
20. Sim
21. Não
22. **Em caso positivo, conte-nos como sua empresa utiliza as mídias sociais para divulgar o trabalho das mulheres e quais as mídias utilizadas.**
23. **De alguma maneira a empresa celebra os marcos relacionados à mulher?**

## Sim

## Não

1. **Quanto às políticas proteção do ambiente não discriminatório na sua empresa existem ambientes de trabalho seguros para a mulher, do ponto de vista físico e psicológico?**
2. Sim
3. Não
4. **Sua empresa tem definições objetivas e claras de comportamentos associados ao que constitui assédio ou micro agressões?**
5. Sim
6. Não
7. **Existem na sua empresa políticas de tolerância zero a atitudes que promovam qualquer um desses comportamentos, onde consequências sejam aplicadas com consistência?**

a) Sim

b) Não

1. **Existe algum processo estabelecido na sua empresa que deixe a mulher segura e tranquila para denunciar qualquer assédio ou violência no trabalho?**
2. Sim
3. Não
4. **Existem canais internos de comunicação sigilosos para exposição de problemas de relacionamento de trabalho em relação a questões femininas e de preconceito?**
5. Sim
6. Não

**Pilar III – Recrutamento**

Ainda nos dias de hoje, há diversas lacunas na trajetória educacional de muitas profissionais mulheres e isso começa desde a infância. Segundo informações da Unesco, cerca de 16 milhões de meninas de 6 a 11 anos no mundo nunca irão à escola.

No Brasil, apesar de existir uma certa paridade de gênero no número de matrículas nas escolas na Educação básica e ensino superior, ainda há uma série de desafios a serem superados. A título de exemplo, na maioria das famílias são as meninas as responsáveis pelos trabalhos domésticos, o que acaba levando a uma frequência irregular ou à evasão da escola, isso sem contar a grande porcentagem de mães adolescentes ou jovens casadas.

O estudo “Informe de Percepção de Gênero”, realizado em 2018 pela rede social LinkedIn, concluiu que uma mulher tem 13% menos chances de ter seu perfil visualizado por um recrutador na rede.

Assim, a existência de um processo seletivo que priorize os atributos necessários para a função a ser exercida, independentemente de gênero, apenas levando em consideração o desempenho e qualidades do candidato é essencial.

Além da consultoria de empresas especializadas, isto é, focadas em recrutar, selecionar e capacitar profissionais mulheres, é importante que haja, em nome da igualdade de gênero, uma flexibilização de determinadas competências exigidas no processo de recrutamento.

1. **Com base na descrição anterior a respeito do Pilar de Recrutamento, é possível afirmar que sua empresa: \***

Em que "Não atende" significa que sua empresa nunca flexibilizou seu processo seletivo em nome da diversidade de gênero nem contatou agências especializadas no recrutamento e seleção de profissionais mulheres.

"Atende parcialmente" significa que sua empresa já flexibilizou regras no processo de recrutamento em nome da diversidade de gênero.

"Atende" significa que sua empresa tem uma postura ativa no combate à desigualdade de gênero estrutural e não só já flexibilizou regras no processo de recrutamento, como já contatou agências especializadas no recrutamento e seleção de profissionais mulheres.

"Supera" significa que sua empresa não só implementa as políticas citadas com frequência, mas leva a questão da diversidade de gênero em consideração em todas as suas contratações, seja qual for o cargo ou função.

1. Não atende.
2. Atende parcialmente.
3. Atende.
4. Supera!
5. **Caso não atenda ou atenda parcialmente, existe algum plano na sua empresa para que sejam implementadas políticas ativas de recrutamento de profissionais mulheres?**
6. Sim
7. Não
8. **Caso não atenda ou atenda parcialmente quais desafios sua empresa tem encontrado na implementação de políticas ativas de recrutamento de profissionais mulheres?**
9. **Quais são os meios de recrutamento mais usados pela sua empresa?**

Você pode selecionar mais de uma alternativa.

1. Redes sociais profissionais como LinkedIn, Bebee, Xing, Viadeo e outras
2. Processo seletivo às cegas (com regras rígidas e pré-definidas)
3. Processo seletivo com regras flexíveis e voltadas à promoção da diversidade de gênero
4. Mídias sociais como Facebook, Instagram e outras
5. Outro
6. **De todas as vagas que sua empresa tem em aberto ou que abriu no último processo seletivo, em quantas havia candidatas mulheres competindo?**
7. **Essas candidatas mulheres estão ou estavam em pé de igualdade para competir com os candidatos homens?**
8. Sim
9. Não
10. **Em caso positivo, qual foi o principal motivo para a não contratação da profissional mulher?**
11. **Quais desafios sua empresa tem enfrentado na contratação de mulheres?**
12. **A questão de gênero é considerada um diferencial no processo de recrutamento da sua empresa?**
13. Sim
14. Não
15. **Caso atenda parcialmente, atenda ou supere, sua empresa já flexibilizou regras de recrutamento em nome da igualdade de gênero?**
16. Sim
17. Não
18. **Caso atenda ou supere, quais das empresas especializadas em seleção e recrutamento de profissionais mulheres listadas abaixo já foram contatadas pela sua empresa?**

Você pode selecionar mais de uma alternativa.

1. Lew Company
2. Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdade (CEERT)
3. Empodera
4. Outra
5. **Caso atenda ou supere, quantas profissionais mulheres já foram contratadas por meio de empresas especializadas?**
* **Caso desejar, conte-nos um pouco mais sobre como é realizado o processo de recrutamento na sua empresa:**

**Pilar IV – Capacitação**

Como mencionado acima, muitas mulheres possuem uma lacuna na sua formação educacional e por essa razão, a superação da desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro exige um posicionamento ativo por parte das empresas no que se refere a formação e capacitação dessas mulheres. Assim, serão necessários investimentos no curto prazo a fim de dar oportunidades às jovens mulheres. Isto é, mais do que recrutar, é imprescindível que as empresas contribuam para a capacitação, interna e externa, da profissional mulher, possibilitando sua total integração no ambiente de trabalho e seu desenvolvimento profissional em cada uma de suas habilidades específicas.

É importante que haja nas empresas orçamento específico para a implementação de políticas de capacitação e desenvolvimento, interno e externo, de profissionais mulheres. Tais políticas devem estar pautadas em planos de implementação factíveis e metas transparentes.

Eventuais flexibilizações dos processos seletivos devem vir acompanhadas de capacitação complementar das candidatas mulheres aprovadas, como por exemplo, a flexibilização e utilização de tecnologias para os trabalhos que requerem força bruta, quando possível, a flexibilização da jornada de trabalho ou adoção de modelos híbridos possibilitando que a mulher trabalhe uma parte da jornada de casa, a adoção de programas internos de mentoria, intercâmbio e integração, especialmente nos níveis de *trainee* e estágio, dentre outros.

1. **Com base na descrição anterior a respeito do Pilar de Capacitação, é possível afirmar que sua empresa: \***

Em que "Não atende" significa que a sua empresa nunca implementou programas de capacitação voltados a profissionais mulheres, interna ou externamente, nem organizou programas internos de mentoria, intercâmbio, treinamento e integração com o objetivo de promover o desenvolvimento de profissionais mulheres.

"Atende parcialmente" significa que já houve na sua empresa algum tipo de treinamento ou ação interna voltada à capacitação de um(a) profissional mulheres, ou que sua empresa já atuou como parceira em programas externos de capacitação de jovens mulheres.

"Atende" significa que sua empresa possui uma postura ativa no combate à desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro e procura atuar interna e externamente na capacitação de profissionais mulheres.

"Supera" significa que as ações citadas anteriormente fazem parte da cultura da sua empresa, programas de mentoria para jovens mulheres são organizados periodicamente e há orçamentos específicos para a implementação das políticas afirmativas citadas.

1. Não atende.
2. Atende parcialmente.
3. Atende.
4. Supera!
5. **Caso não atenda ou atenda parcialmente, sua empresa tem planos de implementar programas de capacitação, interna ou externa, de profissionais mulheres?**

Há empresas que financiam programas externos de capacitação para jovens mulheres, visando à sua contratação no futuro; enquanto há outras que optam por recrutar e capacitar internamente estas profissionais de modo que possam concorrer de maneira mais justa com profissionais homens.

1. Sim
2. Não
3. **Quais desafios sua empresa tem enfrentado na implementação de programas de capacitação, internos ou externos?**
4. **A sua empresa realiza programas de mentoria entre pessoas que ocupam cargos na alta administração e profissionais mulheres?**
5. Sim
6. Não
7. **Há na sua empresa orçamento específico para a implementação de políticas de capacitação e desenvolvimento, interno e externo, de profissionais mulheres?**
8. Sim
9. Não
10. **Sua empresa já se deparou com situações em que houve a necessidade de desenvolver cursos e treinamentos voltados exclusivamente para a capacitação de profissionais mulheres recém contratadas?**
11. Sim
12. Não
13. **Se sim, por favor, descreva quais foram as ações tomadas pela sua empresa diante dessa situação:**
14. **A sua empresa adota tecnologias de modo a capacitar e/ou viabilizar a presença de mulheres para um ambiente de força bruta?**
15. Sim
16. Não
17. **Se sim, por favor, descreva quais são as tecnologias/ ações adotadas.**
18. **Caso desejar, conte-nos um pouco mais sobre como são realizados os programas de capacitação, internos ou externos, na sua empresa:**

**Pilar IV – Retenção de Talentos Femininos**

A Retenção de Talento Feminino é um incentivo à manutenção das mulheres nos quadros da empresa, de forma que seja realizado algo a mais do que a política de igualdade de gênero, buscando-se um ambiente em que elas encontrem menos dificuldades para realizar suas funções, evitando o abandono do posto de trabalho pela incompatibilidade com a vida pessoal, especialmente quanto à maternidade.

O objetivo é que as empresas implementem uma cultura de maior aproximação com as funcionárias, criando um ambiente de trabalho acolhedor, até mesmo em setores com baixos índices de profissionais do sexo feminino.

Abaixo alguns pontos que as empresas devem priorizar para implementar a retenção:

* Conciliação da vida pessoal com a vida profissional;
* Flexibilização dos horários a partir do diagnóstico quando da contratação da profissional ou caso haja mudanças posteriores, não considerando apenas o momento pós maternidade;
* Possibilidade de implementação do Home Office;
* Desenvolvimento profissional dos colaboradores (independente do gênero) em busca de um ambiente de trabalho com acolhimento e um olhar mais humanizado;
* Implementação de benefícios corporativos com práticas relacionadas à família, como auxílio creche/babá, licença maternidade estendida, horário flexível, ambiente para receber a criança durante o período de obrigatoriedade de amamentação, plano de assistência à saúde, auxílio à educação, até mesmo à faculdade e cursos de pós graduação;
* Workshop Diversidade & Inclusão para estimular a reflexão interna com líderes e profissionais da empresa, para que a maternidade seja encarada com menos preconceito;
* Agile working, destinado a todos os funcionários, mas que beneficia especialmente mulheres com filhos;
* Projeto de mentoria com profissionais mulheres mais experientes da empresa;
* Planejamento familiar, palestras e encontros com o intuito de orientar as mulheres sobre a gestação e o cuidado com os filhos
1. **Com base na descrição anterior a respeito do Pilar de Retenção de Talentos Femininos, é possível afirmar que sua empresa: \***

Em que "Não atende" significa que sua empresa nunca flexibilizou regras de trabalho para que a mulher pudesse conciliar o trabalho com a vida pessoal.

"Atende parcialmente" significa que sua empresa já flexibilizou regras de trabalho estimulando a permanência da mulher no seu posto de trabalho e evitando o abandono laboral.

"Atende" significa que sua empresa tem uma postura ativa na política de retenção de mulheres e não só já flexibilizou regras no ambiente de trabalho, como já implantou benefícios corporativos objetivando um ambiente mais acolhedor.

"Supera" significa que sua empresa não só implementa as políticas citadas com frequência, mas leva a política de retenção de talento feminino em consideração em todas as atuações da empresa, seja qual for o cargo ou função.

a) Não atende.

b) Atende parcialmente.

c) Atende.

d) Supera!

1. **Caso não atenda ou atenda parcialmente, existe algum plano na sua empresa para que sejam implementadas políticas ativas de retenção de mulheres nos postos de trabalho?**

a) Sim

b) Não

1. **Quais desafios sua empresa tem encontrado na implementação de políticas ativas de retenção de talentos femininos?**
2. **Quais são os benefícios corporativos mais usados pela sua empresa voltados para a manutenção da mulher nos quadros?**
3. **A sua empresa adota políticas de flexibilização da jornada de trabalho de mulheres ou adota modelos híbrido possibilitando que as profissionais mulheres trabalhem parte da jornada de trabalho de casa?**
4. Sim
5. Não
6. **A sua empresa adota políticas de auxílio à profissional mulher no que se refere à família, como, por exemplo, disponibilização de sala de amamentação ou de creche para os filhos dessa profissional?**
7. Sim
8. Não
9. **De todas as vagas que sua empresa tem em aberto ou que abriu no último processo seletivo, foram realizados questionamentos quanto à vida pessoal da escolhida para a vaga buscando saber se ela teria que abrir mão de uma escolha pessoal para se adequar à vaga?**
10. **A empresa possui programas para conciliar a vida pessoal com a vida profissional?**

a) Sim

b) Não

1. **A empresa possui políticas para gestantes e mães pós-licença-maternidade?**

a) Sim

b) Não

1. **Há na empresa alguma política diferenciada para o período de licença paternidade?**

a) Sim

b) Não

1. **Há algum apoio à amamentação durante viagens a trabalho e treinamentos (caso ainda esteja amamentando e precise se deslocar de sua cidade, ela poderá levar seu bebê e um acompanhante para auxiliá-la durante o tempo fora de casa)?**

a) Sim

b) Não

1. **Há possibilidade de implementação políticas flexíveis para diferentes estilos de vida?**

Por ex.: flexibiliza o horário de início e fim da jornada diária de trabalho, incluindo o intervalo para almoço; permite reorganizar a jornada semanal de 40 horas, para ausentar-se por meio período ou por um dia de trabalho; oferece a possibilidade de trabalhar remotamente uma a duas vezes por semana.

a) Sim

b) Não

1. **Caso atenda ou supere, há algum benefício que auxilie no pagamento de cursos ou pós-graduação das mulheres?**

a) Sim

b) Não

1. **Caso desejar, conte-nos um pouco mais sobre como são aplicados na empresa os benefícios corporativos:**

**Pilar V - Ascensão**

Paralelamente às ações de equalização das competências técnicas e individuais das profissionais mulheres, é fundamental que haja nas empresas um esforço em torno da construção de um plano de carreira e estímulo à ascensão destas profissionais.

Ainda há uma disparidade muito grande entre os gêneros no mercado de trabalho, sobretudo quando se trata de oportunidades de ascensão a cargos de direção e gerência. De acordo com levantamento da consultoria *SpencerStuart*, as mulheres são apenas 10% entre titulares e suplentes de conselhos administrativos no Brasil – dado de agosto de 2018. A respeito do tema, um outro estudo, coordenado pelo LinkedIn, apontou que apenas 25% dos cargos mais altos são preenchidos por mulheres[[1]](#footnote-1).

Essa é a realidade também no Setor Público, caracterizado pela presença predominantemente masculina nos cargos mais altos. Para mitigar esse problema, estão em tramitação o PL nº 112/2010 e PL n° 7179/2017, que dispõem sobre a participação feminina de mulheres nos conselhos de administração das empresas públicas e sociedades de economia mista, suas subsidiárias e controladas e demais empresas em que a União, direta ou indiretamente, detenha a maioria do capital social com direito a voto.

O combate às desigualdades de gênero no mercado de trabalho exige a participação ativa das empresas. Por essa razão, algumas empresas brasileiras têm desenvolvido políticas internas e estruturado planos de carreira que viabilizem a promoção da diversidade e a consolidação de profissionais mulheres no ambiente corporativo, inclusive em posições de gestão e de liderança.

Para a constituição de um plano de carreira capaz de atingir esses objetivos, espera-se que os critérios adotados para promoção sejam não só claros e transparentes, mas que também levem em consideração a quantidade de mulheres em cada um dos níveis hierárquicos. Tais critérios devem estar pautados em políticas e metas específicas de aceleração de carreiras no médio e longo prazo das profissionais do sexo feminino. Além disso, espera-se que esses critérios levem em conta o contexto em que as mulheres estão inseridas, buscando a correção das barreiras e vieses culturais que contribuem para a desigualdade de gênero.

Isto é, o mesmo esforço em nome da diversidade que se espera no processo de recrutamento deve ser observado nas regras internas de promoção das empresas.

**1. Com base na descrição anterior a respeito do Pilar de Ascensão, é possível afirmar que sua empresa: \***

Em que "Não atende" significa que a sua empresa não adota critérios claros e transparentes para promoção de seus profissionais, bem como, nunca implementou programas específicos para construção de um plano de carreira e estímulo à ascensão de profissionais mulheres.

"Atende parcialmente" significa que sua empresa adota critérios claros e transparentes para promoção, porém, sem levar em consideração a quantidade de mulheres em cada um dos níveis hierárquicos.

"Atende" significa que sua empresa possui uma postura ativa no combate à desigualdade de gênero em todos os seus níveis hierárquicos e possui um plano de carreira claro e transparente que estimula à ascensão de profissionais mulheres.

"Supera" significa que além de possuir um plano de carreira claro e transparente para todos os colaboradores, sua empresa leva em consideração a quantidade de mulheres em cada um dos níveis hierárquicos e possui políticas e metas específicas de aceleração de carreiras no médio e longo prazo das profissionais mulheres.

a) Não atende.

b) Atende parcialmente.

c) Atende.

d) Supera!

**2. Caso não atenda ou atenda parcialmente, sua empresa tem planos para definir políticas e metas claras a respeito da ascensão interna de profissionais mulheres de médio e longo prazo?**

Exemplos: a empresa se compromete dentro de determinado prazo a possuir 1/3 dos profissionais de cargos de liderança mulheres ou a empresa se compromete a no próximo ano incluir o fator diversidade de gênero nas reuniões e discussões de "calibragem"/"feedback"/promoções internas.

a) Sim

b) Não

**3. Quais desafios sua empresa tem encontrado na definição e implementação de políticas e metas claras a respeito da ascensão interna de profissionais mulheres?**

**4. Caso atenda ou supere, os critérios de promoção interna da empresa levam em conta a quantidade de profissionais mulheres em cada um dos níveis hierárquicos?**

a) Sim

b) Não

**5. Atualmente, há cargos de direção/gerência ocupados por mulheres em sua empresa?**

a) Sim

b) Não

**6. O seu Contrato de Concessão estabelece algum incentivo para a implementação de políticas de promoção pautados em ações afirmativas e nos princípios do ESG?**

a) Sim

b) Não

**7. A presença de incentivos, nos editais de procedimentos competitivos, para a adoção de ações afirmativas influencia a tomada de decisão da empresa sobre essas ações?**

a) Sim

b) Não

**8. A empresa monitora se as suas funcionárias mulheres estão tendo acesso ou sendo cotadas para as tarefas ou atribuições que geram visibilidade e promoção de cargos?**

a) Sim

b) Não

**9. A empresa monitora a promoção de colaboradores/as para verificar possíveis problemas e barreiras quanto à ascensão de mulheres em seu quadro hierárquico?**

a) Sim

b) Não

**10. Como você avalia a implementação de uma política de cotas para a promoção de mulheres a cargos de direção/gerência?**

a) Positivamente

b) Negativamente

**11. Caso desejar, conte-nos um pouco mais sobre como estão definidas políticas e critérios internos de promoção de mulheres:**

1. Fonte: https://financasfemininas.com.br/cotas-para-mulheres-podem-reduzir-desigualdade-de-genero-no-mercado-de-trabalho/ [↑](#footnote-ref-1)