



# Plano de Gênero e Raça da Chesf 2020 - 2022



## 1. Identificação

Organização: Companhia Hidro Elétrica do São Francisco – Chesf

CNPJ:33.541.368.0001/16

Endereço: Rua Delmiro Gouveia nº 333, Bairro San Martin, Recife – PE, CEP 50.761-901

### Diretoria da Chesf

- Fábio Lopes Alves  
Diretor-Presidente
- Roberto Pordeus Nóbrega  
Diretor de Engenharia e Construção
- João Henrique de Araújo Franklin Neto  
Diretor de Operação
- Adriano Soares da Costa  
Diretor de Gestão Corporativa
- Jenner Guimarães do Rêgo  
Diretor Econômico-Financeiro

### Comitê de Gênero e Raça da Chesf

[comite\\_genero\\_raca@chesf.gov.br](mailto:comite_genero_raca@chesf.gov.br)

- Maria de Fátima Bezerra Pires (Coordenadora) – email: [piresmf@Chesf.gov.br](mailto:piresmf@Chesf.gov.br) – fone: (81) 3229-2299
- Carlos Gomes Vilela Lins (Vice-Coodenador) – email: [carlosgv@chesf.gov.br](mailto:carlosgv@chesf.gov.br) – fone: (81) 3229-3129



## - APRESENTAÇÃO

A Companhia Hidro Elétrica do São Francisco – Chesf, empresa do Sistema Eletrobras, criada pelo Decreto-Lei nº 8.031, de 03 de outubro de 1945, e constituída na 1ª Assembleia Geral de Acionistas, realizada em 15 de março de 1948, opera desde 1954, exercendo papel de grande relevância para o desenvolvimento socioeconômico do Nordeste e do País, tendo como atividades principais a geração, transmissão e comercialização de energia elétrica, com atuação em todo território nacional. Hoje, com suas principais usinas localizadas na bacia do São Francisco, faz parte do Sistema Interligado Nacional (SIN) e realiza intercâmbio de energia com os sistemas Norte e Sudeste /Centro Oeste. Com sede localizada em Recife-PE, desenvolve seu negócio em outras áreas do Nordeste, por meio dos seus departamentos de operação e gestão regionais, bem como pelo Centro de Serviços Compartilhados – Unidade Nordeste, com abrangência nos estados: Pernambuco, Bahia, Alagoas, Sergipe, Rio Grande do Norte, Paraíba, Ceará e Piauí.

Atualmente, seu quadro de pessoal é constituído por 3.181 empregados, sendo 2.597 homens e 584 mulheres. Do quantitativo de empregados, 1.425 autodeclaram-se brancos, 1.465 pardos, 235 negros, 24 amarelos, 14 índios e 18 não informaram. Nas posições de Liderança, 175 homens e 43 mulheres ocupam com cargos comissionados.

A Empresa tem como missão atuar no setor elétrico com excelência e de forma sustentável, gerando valor para a sociedade e tem como visão ser referência em soluções rentáveis e inovadoras em energia elétrica com alto valor para a sociedade, pautada em valores como Segurança, Respeito às Pessoas com Justiça e Equidade, Ética e Transparência, Inovação e Empreendedorismo, Compromisso com a Sociedade, Preservação do meio ambiente.



Neste contexto, insere-se toda a relevância da trajetória da Chesf, ao longo de 16 anos, na implementação de políticas para a equidade de gênero, raça e diversidade no mundo do trabalho, reafirmando seu compromisso com práticas focadas na promoção de condições dignas no ambiente corporativo, na não tolerância ao trabalho infantil e/ou escravo, à discriminação gênero, raça, orientação sexual, política, religiosa, condição física e mental ou a quaisquer formas de violência.

O Plano de Gênero e Raça da Chesf, Edição 2020- 2022, está alinhado às políticas do Governo Federal, por meio do MME, em consonância com as diretrizes do Comitê de Gênero, Raça e Diversidade do MME e Entidades Vinculadas, do qual a Chesf, como as outras empresas do Setor Eletroenergético tem assento. Corrobora com os princípios do Plano de Negócios e Gestão da Holding, com o Mapa Estratégico da Empresa, ambos no horizonte de 2017-2021, com os compromissos do Código de Conduta, Ética e Integridade Eletrobras, no que diz respeito ao tratamento da diversidade de gênero, étnico-racial e de orientação sexual, do combate ao assédio moral e sexual, ao abuso e à exploração sexual de crianças e adolescentes, dentre outras temáticas relevantes para cultura organizacional e política de gestão de pessoas. As ações previstas neste Plano refletem nos resultados da nossa organização e contribuem, de forma representativa, para elevar seus indicadores de sustentabilidade, tendo em vista as políticas implementadas para amenizar as desigualdades sociais.

Destaca-se, ainda, que reafirma compromissos nacionais e internacionais da Chesf com políticas para as questões de gênero e raça, dos quais é signatária, a exemplo do Pacto Global (ONU) e dos Princípios de Empoderamento das Mulheres (ONU Mulheres), Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo, da Declaração de Compromisso no Enfrentamento à Violência Sexual contra Crianças e Adolescentes, dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável –



ODS, ressaltando os Objetivos 5 e 10, que tratam respectivamente da igualdade de gênero e da redução das desigualdades. Nessa perspectiva, a Eletrobras, sendo signatária dos Princípios de Empoderamento para Mulheres – WEPS do Pacto Global ONU Mulheres, assinou a carta Compromisso do Programa Equidade é Prioridade, que trata da ocupação de 30% de mulheres em cargos de alta liderança até 2025 ou 50% até 2030 e já formalizou essa recomendação às empresas do grupo.

Além de refletir os compromissos já estabelecidos pela Chesf com as questões de gênero, raça e diversidade, este Plano deverá contemplar as necessidades atuais das organizações hoje como a situação da Pandemia. O impacto da Covid 19 no mundo vem reverberando fortemente no ambiente empresarial, no mercado de trabalho e acentuando as mazelas sociais: os serviços públicos não garantem às populações vulneráveis a prevenção, tratamento adequado e combate da doença; uma massa vive o dilema de sair para trabalhar sem recursos de proteção, preservar a saúde de suas famílias e angariar meios para prover suas necessidades básicas; muitos jovens não têm acesso a mídias digitais para continuidade dos seus estudos; muitas mulheres, no isolamento, vivem o drama da violência doméstica, pois estão coabitando por muito mais tempo com os seus agressores; há mais de 12 milhões de desempregados no Brasil hoje; os auxílios emergenciais não correspondem à renda de muitos orçamentos das famílias brasileiras.

Cabe, neste contexto de Pandemia, o olhar das organizações para suas práticas de gestão de pessoas. Qual o papel das empresas? Como as organizações estão enxergando a base? Que estruturas estão sendo oferecidas para homens e mulheres das suas prestadoras de serviços? Como as empresas irão enxergar suas práticas de gestão após a Pandemia? O que vem sendo e será realizado para avaliar os impactos entre empregadas e empregados em trabalho remoto? Como as organizações estão se posicionando para um apoio e acolhimento às mulheres, empregadas em



trabalho remoto com jornadas extenuantes por conciliar atividades laborais e domésticas? Urge implementar ações alinhadas às questões sociais que surgem diante da realidade da Covid 19, com proposições afirmativas que possam contribuir para mitigar as desigualdades tão acentuadas nesta Pandemia.

Esperamos que o Plano de Gênero e Raça da Chesf seja um instrumento norteador para transformações, mudança de comportamento, atitudes e visões na nossa cultura organizacional e nas políticas de gestão de pessoas, com práticas voltadas para equidade social, igualdade de oportunidades e respeito à diversidade.

### **Integrantes do Comitê de Gênero e Raça da Chesf**

Ana Raquel Cordeiro Florencio Rocha - Representante da Regional Norte

Brigida Duarte – Representante da Diretoria de Engenharia

Carla Maria Lima Cardoso da Cruz – Representante da Diretoria Financeira

Carlos Gomes Vilela Lins (Vice-coordenador) – Representante da Diretoria de Gestão Corporativa

Cristiany Fonseca de Santana Florêncio Scaldaferrri - Representante da Regional Sul

Eneida Santos Alencar – Representante da Regional Oeste

Evanilde Souza de Carvalho – Representante da Diretoria de Operação

Evelyn Moura Ribeiro - Representante da Regional Sul

Lilian Rocha Arcoverde – Representante da Diretoria de Gestão Corporativa



Maria de Fátima Bezerra Pires (Coordenadora) - Representante da Diretoria de Gestão Corporativa

Renata Maria Araujo Leite – Representante da Regional Sobradinho

Rosângela de Souza Soares Menezes – Representante da Regional Paulo Afonso

Tatiana Learth Junqueira – Representante da Presidência

## ÁREA DE INCIDÊNCIA: GESTÃO DE PESSOAS

1) Dimensão: Capacitação e Treinamento				
Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução
Realizar Oficinas para Jovens Aprendizizes sobre a política de gênero e raça na Chesf.	Desenvolver práticas no ambiente corporativo focadas na equidade de gênero, igualdade de oportunidades e respeito à diversidade.	Número de Oficinas realizadas  % de empregados capacitados	1 - Realizar 01 Oficina sobre Gênero e Raça para Jovens Aprendizizes na Sede e Regionais, conforme período de contratação e número de jovens contratados.	Capacitações anuais  2020



			2 - 80% dos Jovens Aprendizizes capacitados em cada localidade.	2021
--	--	--	---	------

### 1) Dimensão: Capacitação e Treinamento

<b>Ação</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Metas</b>	<b>Período de execução</b>
Realizar Rodas de Diálogo sobre Impactos da Covid 19 para mulheres e homens.	Sensibilizar os empregados sobre a diferença das implicações da Covid na vida de homens e mulheres, na perspectiva de gênero, destacando a divisão sexual do trabalho.	Número de Oficinas realizadas	1 - Realizar 02 Rodas de Diálogo para os empregados Chesf.	Capacitação anual 2020 2021





### 1) Dimensão: Capacitação e Treinamento

<b>Ação</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Metas</b>	<b>Período de execução</b>
Participar de ações promovidas e representadas pelos órgãos nacionais e internacionais dos quais a Chesf é signatária para as questões de gênero e raça.	Desenvolver práticas no ambiente corporativo focadas na equidade de gênero, igualdade de oportunidades e respeito à diversidade.	Número de encontros realizados	1 - Participar de 01 encontro/capacitação anual  2 - 50% do Comitê de Gênero e Raça da Chesf capacitado	2020  2021



## DIMENSÃO: POLÍTICAS DE BENEFÍCIOS

### 4) Dimensão: Políticas de Benefícios

<b>Ação</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Metas</b>	<b>Período de execução</b>
Interagir com a área de Saúde Ocupacional para analisar atendimento psicossocial a mulheres no período da Pandemia.	Propor ações afirmativas, na perspectiva de gênero, para acolhimento e apoio emocional a essas mulheres.	Número de encontros realizados  Número de ações propostas e implementadas	1 -Realizar 02 encontros com a área de Saúde Ocupacional para análise dos dados coletados e proposição de ações de acolhimento.	2020  2021

## ÁREA DE INCIDÊNCIA: CULTURA ORGANIZACIONAL

### 6) Dimensão: Mecanismos de combate às práticas de desigualdades, às discriminações de gênero e raça e à ocorrência de assédio moral e sexual

Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução
Desenvolver ações de combate à discriminação de gênero étnico-raciais, ao assédio moral e sexual, bem como de qualquer outra forma porventura identificada	Realizar campanhas de combate à violência, discriminação, abuso e exploração sexual de crianças e adolescentes e promoção da equidade de gênero e raça	Campanhas divulgadas para os públicos de interesse  Número de participantes nas ações educativas	1 - Realizar Campanha Carnaval com foco no respeito à diversidade e prevenção da violência contra a mulher  2 - Realizar eventos no Mês da Mulher, com reflexão Ética.  3 - Realizar Campanha Agosto Lilás, com foco no combate à violência contra a mulher	Março 2020, 2021 e 2022  Março 2020, 2021 e 2022  Agosto 2020, 2021 e 2022

			<p>4 - Realizar eventos alusivos ao Dia Nacional da Consciência Negra.</p> <p>5 - Realizar a Campanha 16 Dias de Ativismo, com foco no combate à violência contra a mulher</p> <p>6 - Realizar Campanha de combate à Exploração Sexual da Criança e Adolescentes.</p> <p>7 - Realizar outras ações relacionadas a datas significativas nos temas gênero e raça.</p> <p>8 - Participar e divulgar <i>webinars</i> e eventos promovidos na temática de gênero, raça e diversidade pelo COGMMEV, ONU</p>	<p>Novembro 2020 e 2021.</p> <p>Dezembro 2020 e 2021</p> <p>Maio de 2020 e 2021.</p> <p>Datas significativas durante todo o ano de 2020 e 2021.</p> <p>2020, 2021 e 2022</p>
--	--	--	---	--

			<p>Mulheres e outras entidades correlatas.</p> <p>9 - Atingir, em 30% ao ano, o quadro de empregados da Chesf com todas as campanhas realizadas nas temáticas de gênero, raça e diversidade.</p>	
<p>Participar das discussões e formulação de políticas de Direitos Humanos no subcomitê de Direitos Humanos da ELB.</p>	<p>Corresponder às expectativas definidas no PDNG ELB, de acordo com indicadores estabelecidos.</p>			<p>2020 /2021</p>

## DIMENSÃO: PRÁTICA DE CAPACITAÇÃO NA CADEIA DE RELACIONAMENTOS DA ORGANIZAÇÃO

7) Dimensão: Prática de capacitação na cadeia de relacionamentos da organização				
Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução
Implementar ações junto à cadeia de relacionamento sobre práticas para promoção da equidade de gênero, étnico-racial e de combate à discriminação e violência.	Estimular fornecedores de serviços contínuos para a inclusão da perspectiva de gênero e étnico-racial nos processos prioritários e para combate às discriminações de gênero, étnico-raciais e de orientação sexual	Número de eventos realizados	Realizar 02 eventos anuais sobre equidade de gênero e raça para gestores, coordenadores, supervisores e/ou líderes informais de empresas prestadoras de serviços, bem como para seus empregados.	2020 2021 2022
Inserir nos Programas de Educação Ambiental e Comunicação Social da Chesf ações com recorte de	Incentivar sua cadeia de relacionamento a desenvolver ações afirmativas focadas na autonomia	Número de mulheres beneficiadas	1 – Negociar com a DE, por meio do seu Departamento de Meio Ambiente e da representação no Comitê de Gênero e Raça, a coordenação e patrocínio desta ação.	2021



gênero, raça e diversidade.	financeira de mulheres.	Número de comunidades atendidas	<p>2 – Otimizar, via Consultoria já contratada (Instituto de Ecologia Humana) pela SEP as ações:</p> <p>Definir critérios de seleção das comunidades, levantar dados sobre potencial a ser explorado, ministrar oficinas para elaboração de projetos;</p> <p>3 – Definir as comunidades e localidades a serem atendidas;</p> <p>4 - Realizar oficinas para elaboração de projetos acerca de economia sustentável e geração de renda para mulheres das comunidades onde a Chesf atua.</p> <p>5 – % das comunidades atendidas</p>	2022
-----------------------------	-------------------------	---------------------------------	---	------



### 7) Dimensão: Prática de capacitação na cadeia de relacionamentos da organização

<b>Ação</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Metas</b>	<b>Período de execução</b>
Participar e contribuir para as ações educacionais para empregados de empresas terceirizadas.	Definir e validar conteúdo, junto ao Comitê de Exercício da Cidadania da Chesf, para as ações do Programa de Exercício de Cidadania e Direitos Humanos da Chesf	Número de encontros realizados		2020  2021 e 2022



**DIMENSÃO: PROPAGANDA INSTITUCIONAL INTERNA E EXTERNA**

<b>8) Dimensão: Propaganda Institucional Interna e Externa</b>				
<b>Ação</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Metas</b>	<b>Período de Execução</b>
Contribuir para promoção de uma cultura de respeito às diferenças e eliminação das desigualdades de gênero e étnico-racial, na Empresa e na sociedade na propaganda institucional.	<p>Divulgar o trabalho realizado pela Chesf para a promoção da equidade de gênero e raça</p> <p>Reafirmar o compromisso social da Companhia com a equidade de gênero e étnico-racial</p>	<p>Peças de comunicação em consonância com os princípios da diversidade de gênero e étnico-racial.</p> <p>Vídeos e matérias jornalísticas veiculadas sobre o tema.</p> <p>Número de eventos com representação da Chesf.</p> <p>Número de veiculações sobre gênero, raça e diversidade em mídias sociais.</p>	<p>Adequar todas as peças de comunicação institucional às diretrizes da política sobre equidade de gênero e raça adotadas pela Chesf.</p> <p>Divulgar periodicamente as atividades do Comitê e as datas significativas do calendário.</p> <p>Representar a Chesf em eventos de visibilidade das questões de gênero e étnico-raciais.</p> <p>Ampliar a divulgação sobre gênero, raça e diversidade da Chesf nas mídias sociais.</p>	<p>Atuação permanente 2020, 2021, 2022</p> <p>Representação em 2020, 2021 e 2022 nos eventos nacionais</p> <p>2020, 2021 e 2022</p>



## AÇÕES INOVADORAS - OPCIONAIS

10) Ações Agregadoras				
Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução
Implementar melhorias no que se refere à gestão do Comitê de Gênero e Raça da Chesf.	Fortalecer a atuação do Comitê, por meio de instrumentos legais que validem as suas práticas.	Regimento Interno elaborado e validado	Elaborar e validar, junto à Diretoria da Chesf, o Regimento Interno do Comitê.	2021
Acompanhar as tratativas da política ONU Mulheres a respeito do empoderamento das mulheres na ocupação de cargos de alta gestão empresarial.	Incentivar a adesão da Chesf à Carta Compromisso – Equidade é Prioridade da ONU Mulheres.	Número de ações realizadas	Realizar ações de incentivo à adesão da Carta Compromisso	2020 2021
Implementar as ações negociadas junto ao Programa do Selo da Diversidade Étnico-Racial.	Manter a certificação do Selo da Diversidade Étnico-Racial emitido pela Prefeitura Municipal de Salvador, através da Secretária de Reparação.	Número de ações realizadas	Realizar as ações previstas no momento da adesão ao Programa.	2020



## 5 – PARCERIAS E COOPERAÇÕES INTERNAS E EXTERNAS

A construção coletiva das ações é um princípio adotado pela Chesf na implementação de seus planos de ação para a equidade de gênero e raça. O modelo de Plano de Ação da Chesf baseia-se na inclusão de todas e todos, é um modelo de solidariedade e pretende construir o que ainda não há e aprimorar o que já existe. Esse princípio se amplia para além da Empresa, por meio da parceria com as demais empresas do setor de energia, com organizações da sociedade civil, universidades, espaços de participação (conselhos de direitos), mecanismos de defesa dos direitos da mulher, (secretarias da mulher, delegacias especializadas de atenção às mulheres) e com as comunidades onde a Chesf atua.

Nesse contexto, destacamos as principais parcerias:

### **Internas**

Superintendência de Gestão de Pessoas

Departamento de Gestão Regional de Paulo Afonso

Departamento de Gestão Regional de Salvador

Divisão de Gestão Regional Norte

Divisão de Gestão Regional Oeste

Divisão de Gestão Regional de Sobradinho



Superintendência de Suprimento

Superintendência de Tecnologia da Informação

Superintendência de Infraestrutura e Logística

Superintendência Jurídico

Superintendência de Relações Institucionais (Responsabilidade Social)

Comissão de Ética

Comitê de Acessibilidade

Departamento de Meio Ambiente

Ouvidoria

CIPAs – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

**Parcerias Externas:**

ONU Mulheres

FACHESF – Fundação Chesf de Assistência e Seguridade Social

SOS Corpo- Instituto Feminista para a democracia Recife - PE

SESI



ONG Comitê de Cidadania dos Chesfianos

Secretaria Nacional de Políticas para as Mulheres - SPM

Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial - SEPPIR

Comitê Permanente para Questões de Gênero do MME e Empresas Vinculadas

Fórum de Gestão da Ética nas Empresas Estatais

Associação Brasileira Terra dos Homens

UNIVASF – Universidade Vale do São Francisco – Campus Paulo Afonso (BA)

IFBA – Campus Paulo Afonso (BA)

OAB Paulo Afonso

ONG Agendha – Paulo Afonso/BA

Universidade do Estado da Bahia – Campus Paulo Afonso

Unirios – Universidade Paulo Afonso/BA

Conselhos Municipais dos Direitos da Mulher Paulo Afonso/BA

Delegacia da Mulher – DEAM, de Paulo Afonso/BA

Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente – Paulo Afonso/BA

Conselho Tutelar da Criança e do Adolescente - Paulo Afonso/BA



Uninassau - Petrolina

Este é o sétimo Plano de Gênero e Raça da Chesf. O êxito na implementação dos Planos editados nos anos anteriores é fruto do envolvimento e apoio dos diferentes níveis de gestão, especialmente da Diretoria Executiva da Empresa, no desenvolvimento das ações. Destacamos o envolvimento e participação sistemática da alta Direção nos eventos promovidos pelo Comitê de Gênero e Raça e o apoio para a realização das ações integrantes do Plano.

O Plano prevê a ampliação das ações para diversas regionais e setores da Empresa, cabendo ao Comitê a tarefa de articulação e negociação permanentes para sua implementação em todas as localidades de atuação da Companhia e realizando também a interlocução com empresas parceiras do setor eletroenergético mineral, com outras empresas estatais e com a Secretaria de Políticas para as Mulheres do Governo Federal.

Neste sentido, acreditamos no patrocínio da alta direção da Chesf para que todos os objetivos e metas do Plano de Gênero e Raça da Chesf 2020-2022 sejam alcançados, com a certeza de que políticas empresariais dessa natureza trarão um diferencial para os resultados da nossa organização, principalmente no que se refere à sua sustentabilidade. É por essa razão e pela esperança de que podemos construir uma sociedade mais justa e igualitária que defendemos esta causa.

Recife, 31 de março de 2020.

---

Maria de Fátima Bezerra Pires  
Coordenadora do Comitê de Gênero  
e Raça da Chesf



