



Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça - 6ª Edição

Relatório do Plano de Gênero e Raça da Chesf – 2016-2017

1. Identificação

Organização: COMPANHIA HIDRO ELÉTRICA DO SÃO FRANCISCO – CHESF		CNPJ: 335413680001/16	
Endereço: RUA DELMIRO GOUVEIA, 333 - BONGI			
Cidade: RECIFE	UF: PE	CEP: 50.761-901	Telefone(s): (81) 3229.2222 (81) 3229.2225
Natureza da Organização: (X) Pública. () Privada. Especificar Empresa estatal, economia mista.			
Participante de edições anteriores do Programa: () 1ª Edição (X) 2ª Edição (X) 3ª Edição (X) 4ª Edição (X) 5ª Edição (X) 6ª Edição			
Premiada nas edições anteriores do programa: () 1ª Edição (X) 2ª Edição (X) 3ª Edição (X) 4ª Edição (X) 5ª Edição			
Responsável pela Gestão do Programa na Organização: COMITÊ DE GÊNERO E RAÇA - MARIA DE FÁTIMA BEZERRA PIRES (COORDENADORA)			
Telefone(s): 81.32292299	Cargo: Profissional de Nível Médio Suporte	Função:	E-mail: piresmf@chesf.gov.br
2º Contato: CARLOS GOMES VILELA LINS (VICE-COORDENADOR)			
Telefone(s): 81. 32293129	Cargo: Profissional de Nível Médio Suporte	Função:	E-mail: carlosgv@chesf.gov.br

APRESENTAÇÃO

A Companhia Hidro Elétrica do São Francisco – Chesf é uma concessionária de serviço público de energia elétrica controlada pela Eletrobras, empresa de economia mista de capital aberto, 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.

A Chesf 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.

O Sistema de Geração e Transmissão da Chesf conta 14 usinas hidrelétricas, 130 subestações, mais de 20 mil km em linhas de transmissão. Em 2017, foram energizados os Parques Eólicos Casa Nova II e III, na Bahia. Com sede localizada em Recife-PE, a Companhia desenvolve seu negócio em outras áreas do Nordeste, por meio dos seus departamentos de operação e gestão regionais, com abrangência nos estados: Pernambuco, Bahia, Alagoas, Sergipe, Rio Grande do Norte, Ceará e Piauí.

Atualmente, seu quadro de pessoal é constituído por 4.123 empregados, sendo 3312 homens e 811 mulheres. Do quantitativo de homens, 261 autodeclaram-se negros e 1.547 declaram-se pardos. Do quantitativo de mulheres, 38

autodeclaram-se negras e 314 declaram-se pardas. Nas posições de Liderança, 159 homens e 35 mulheres ocupam com cargos comissionados.

A Empresa tem como visão ser eficiente e sustentável e a missão de contribuir para o bem-estar da sociedade, gerando e transmitindo energia, com base em valores como Ética e Transparência, Respeito às Pessoas, Justiça e Equidade, Segurança, Inovação e Empreendedorismo, Preservação do Meio ambiente e Compromisso com a Sociedade.

Executar o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, 6ª Edição, em meio a tantas mudanças profundas no Sistema Eletrobras, na estrutura organizacional da Chesf e nos seus negócios, foi significativamente desafiador. Muito trabalho foi envidado no sentido de alinhar a política de gênero e raça da Empresa ao seu Plano de Negócios e Gestão e seu Mapa Estratégico, ambos no horizonte de 2017-2021.

Neste contexto, implementar o Plano para o Programa Pró-Equidade reitera o compromisso da Companhia com os princípios e valores éticos, com o respeito aos direitos humanos e a valorização das pessoas, reafirmando práticas focadas na promoção de condições dignas de trabalho, 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.

A Chesf, no seu Plano de Negócios e Gestão, reafirma sua missão de disseminar a justiça e equidade no mundo do trabalho, para seus empregados e toda a sua cadeia de relacionamento, comprometendo-se com organismos nacionais e internacionais para desenvolver ações acerca das questões de gênero e raça, a exemplo do Pacto Global e dos Princípios de Empoderamento das Mulheres – ONU Mulheres, Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo, do Programa Pró-Equidade e da Declaração de Compromisso no Enfrentamento à Violência Sexual contra Crianças e Adolescentes.

A luta para tornar-se uma empresa mais justa para homens e mulheres, para negros e negras, para outros grupos vulnerabilizados e discriminados, combatendo quaisquer formas de violência, é incessante e serve de inspiração para persistirmos no propósito da igualdade de direitos.

Dessa forma, as ações do Plano de Gênero e Raça – 6ª Edição visaram incorporar práticas e instrumentos para o 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 afins, à sua cultura organizacional e à política de gestão de pessoas.

Diante das mudanças estruturais no setor elétrico, das diretrizes da holding com relação à política de redução de custos das empresas controladas, direta ou indiretamente, fomos impactados no desenvolvimento do Plano para 6ª

Edição do Pró-Equidade de Gênero e Raça, no que se refere à destinação de aporte financeiro específico para as ações previstas.

Não obstante, conscientes de que a sustentabilidade das empresas perpassa pela implantação de políticas focadas na equidade de gênero e raça, mantivemos o esforço coletivo para que a caminhada prossiga e que possamos avançar sempre mais. Temos convicção de que os resultados alcançados sedimentaram as condições para que possamos seguir em frente e alcançar novos patamares e conquistas.

A implementação do Plano de ação da Chesf para atendimento à 6ª Edição do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça transcorreu num cenário de mudanças estruturais dentro da organização, em consonância com as diretrizes do setor elétrico e da holding Eletrobras, trazendo vários impactos para o atingimento das metas.

O Plano de Aposentadoria Especial (PAE), com o desligamento de empregados, influenciou na perda de profissionais já engajados nos processos de promoção da equidade de gênero e raça, bem como a Reestruturação Organizacional, com a perda de um quadro de gestores capacitados para a disseminação da temática, refletindo no desenvolvimento das ações do Programa Pró-Equidade.

Integrantes do Comitê de Gênero

Ana Elizabeth Carneiro Guaraná Wanderley – Representante da Diretoria Financeira

Ana Lucia Nogueira Avelar – Representante da Regional Leste

Ana Raquel Cordeiro Florencio Rocha - Representante da Regional Norte

Brigida Duarte – Representante da Diretoria de Engenharia

Cintia Virginia Leite de Souza – Representante da Regional Sul

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

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

Rosangela de Souza Soares Menezes – Representante da Regional de Paulo Afonso

Tatiana Learth Junqueira – Representante da Presidência

1 – OBJETIVOS DO PLANO DE AÇÃO ALCANÇADOS

Mesmo diante do cenário de dificuldades, conseguimos realizar o Plano de Ação do Programa e promover ações não previstas que agregaram valor às áreas de incidência Gestão de Pessoas e Cultura Organizacional, a exemplo da realização das Oficinas para Jovens Aprendizes, ampliação da representação do Comitê de Gênero e Raça da Chesf para todas as regionais e contribuição para a criação do Comitê de Gênero, Raça e Diversidade da Fundação Chesf de Assistência e Seguridade Social – Fachesf.

Na *área de recrutamento e seleção*, a Chesf realizou um conjunto de iniciativas com ênfase na capacitação de atores estratégicos sobre as questões de gênero e raça e suas manifestações no contexto da empresa. Foram realizadas ações de sensibilização sobre temas que apresentam resistência na Companhia como a desigualdade racial.

Na área de ascensão funcional e plano de cargos e carreiras, a reestruturação organizacional da Chesf impactou na redução do número de mulheres em funções gerenciais. Em relação à política de benefícios, foram priorizadas as ações voltadas à Paternidade Consciente, com a ampliação da Licença Paternidade. Quanto aos programas de saúde e segurança, foi realizado estudo com recorte de gênero e raça, a fim de identificar as maiores causas de absenteísmo na Chesf.

Na área de Incidência Cultura Organizacional, verificamos resultados positivos em termos de sensibilização e de conscientização de empregados, nos diferentes níveis e áreas ocupacionais da empresa, inclusive na Alta

Administração. Esses resultados se expressam tanto na ampliação da sensibilidade e compreensão da relevância das questões de gênero e raça no cotidiano e nos negócios, como também se manifestam no engajamento cada vez maior de empregados nas ações propostas.

A atuação junto à *cadeia de relacionamentos* é uma prática adotada pela Chesf desde planos anteriores, e se tornou parte estruturante de seus sucessivos planos de ação, por meio de campanhas, palestras, distribuição de materiais pedagógicos e outras iniciativas, junto aos jovens aprendizes, empregados de empresas terceirizadas e comunidade.

O desenvolvimento de estratégias para o enfrentamento à violência e ao assédio moral na empresa foi corroborado no Plano de Ação para a 6ª. edição do Programa e teve como foco a capacitação do corpo gerencial. A Chesf foi a primeira empresa do país a institucionalizar políticas e procedimentos específicos para a prevenção e o enfrentamento da violência e do assédio moral no trabalho, com ações realizadas em todos os seus planos de Gênero e Raça. O Comitê de Gênero e Raça mantém parceria com a Comissão de Ética, Ouvidoria e Gestão de Pessoas para as iniciativas com o intuito de coibir a prática de assédio no ambiente de trabalho.

Ainda na Dimensão Mecanismos e Práticas de Combate à Desigualdade, foram realizadas campanhas de combate ao abuso e à exploração sexual de crianças e adolescentes, à violência contra a mulher, à discriminação étnico-racial e outras com a temática da equidade de gênero e raça.

2 – ANÁLISE DAS DIMENSÕES: METAS, RESULTADOS, QUANTITATIVO E % DA FORÇA DE TRABALHO PARTICIPANTE

Quadro das Ações com análise dos resultados e lista de evidências.

ÁREA DE INCIDÊNCIA: GESTÃO DE PESSOAS

1) Dimensão: Recrutamento e Seleção				
Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução
Realizar Capacitação/atualização sobre Lei de Cotas Raciais no que se refere a concursos públicos e alocação de novos(as) empregados(as)	Capacitar equipes Chesf para realizar futuros concursos, atendendo aos pré-requisitos, sem prejuízo para as pessoas negras	Número de participantes das capacitações. Número de treinamentos realizados. % de empregados envolvidos no processo	Duas capacitações realizadas para as equipes que atuam com o processo de concurso e alocação dos(as) novos(as) empregados(as). 80% dos empregados(as) envolvidos(as) no processo capacitados	Capacitações anuais - uma(1) em 2016 e uma(1) em 2017

Análise das Metas: Em 2016, três empregados da Chesf participaram de Seminário sobre Cotas Raciais em Salvador (BA) e em 2017, houve repasse de conhecimento por meio de roda de diálogo em Recife, com videoconferência para as regionais com todos os envolvidos no processo.

Resultado: 100% das metas atingidas

Quantidade de participantes/Percentual da Força de trabalho Participante: Considerando o quantitativo das equipes envolvidas com o processo de alocação de novos empregados, no total de 10 (dez) empregados, foram capacitados 13 (treze) empregados, totalizando 130%.

Evidências: Email corporativo de convite para a capacitação; lista de frequência dos participantes.

DIMENSÃO CAPACITAÇÃO E TREINAMENTO

2) Dimensão: Capacitação e Treinamento				
Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução
Realizar Rodas de diálogo com gerentes e profissionais de Recursos Humanos e de Comunicação para manter a realização de ações internas coerentes com as diretrizes do Comitê de Gênero e Raça.	Sensibilizar áreas de recursos humanos e de comunicação empresarial para as questões de gênero e raça, evitando ações fora do escopo trabalhado em gênero e raça.	Número de profissionais das áreas capacitados na Sede e Regionais. % de empregados capacitados	Realizar duas Rodas de Diálogo com equipes da Sede e Regionais que atuem na área de Recursos Humanos e de Comunicação. 50% do quadro de gerentes de RH e profissionais de Comunicação capacitados para o tema.	Capacitações anuais - uma(1) em 2016 e uma(1) em 2017

Análise da Meta 1: Diante do cenário de reestruturação funcional e organizacional, além das dificuldades financeiras da Empresa, foi possível a realização de (1) uma roda de diálogo com a ONU Mulheres em março de 2018.

Resultado Meta 1: 50% da meta atingida.

Análise da Meta 2: Por sua importância, a ação foi ampliada para todos os empregados, destacando a participação de gerentes e profissionais de RH e comunicação.

Resultado Meta 2: 59% da meta atingida.

Quantidade de participantes/Percentual da Força de trabalho Participante: Do total de 17 (dezessete) empregados (gerentes de RH e profissionais de comunicação da Empresa), 5 (cinco) participaram da capacitação, totalizando 29,4%.

Evidências: Email corporativo de convite para a capacitação; lista de frequência dos participantes; registro da ação educacional do sistema RHSin.

DIMENSÃO: ASCENSÃO FUNCIONAL E PLANO DE CARGOS E CARREIRA - SALÁRIO E REMUNERAÇÃO

3) Dimensão: Ascensão Funcional e Plano de Cargos e Carreira - Salário e Remuneração				
Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução
Realizar estudo sobre promoções dos(as) empregados(as), fazendo análises qualitativas e quantitativas com recorte de gênero e raça.	Diagnosticar possíveis distorções no processo de promoção da Empresa e obter dados para futuras ações do Comitê.	Percentual de mulheres e homens, negras e negros, promovidos(as) % de empregados(as) promovidos(as) com recorte de gênero	Realizar dois estudos sobre promoção abrangendo todos os(as) empregados(as). Realizar pesquisa autodeclaratória contemplando para todos (as) os(as) empregados(as) recorte de gênero e raça	Ação (1) em 2016 e Ação comparativa (2) em 2017. Pesquisa a ser realizada até dez 2016

Análise da Meta 1: Foi realizada a análise comparativa com os dados das últimas promoções, ocorridas em 2012 e 2015, com recorte de gênero e raça.

Resultado Meta 1: 100% da meta atingida.

Análise da Meta 2: Não realizada, diante das dificuldades financeiras para contratação de consultoria específica. A Empresa dispõe de mecanismo para autodeclaração de raça, por meio de formulário no ato de contratação do empregado.

Resultado Meta 2: Não se aplica.

Quantidade de participantes/Percentual da Força de trabalho Participante: Não se aplica.

Evidências: Quadro comparativo dos estudos realizados.

DIMENSÃO: POLÍTICAS DE BENEFÍCIOS

4) Dimensão: Políticas de Benefícios				
Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução
Ampliação da licença paternidade para até 20 dias – no Programa Empresa Cidadã	Promover a paternidade consciente – homens como parceiros e cuidadores de si e da família.	Licença-paternidade de até 20 dias implantada.	<p>Propor tema para a Diretoria Executiva analisar, tendo em vista lei aprovada no Congresso Nacional.</p> <p>Propor à Empresa inserção do tema no Acordo Coletivo de Trabalho - ACT</p>	2016

Análise da Metas: A Chesf faz parte do Programa Empresa Cidadã, sendo a primeira do grupo Eletrobras a prorrogar a Licença-Paternidade por 15 dias, além dos 05 já concedidos. A prorrogação da licença está condicionada ao empregado comprovar participação em algum programa ou atividade de orientação sobre o tema Paternidade Responsável, conforme a Lei 11.770/2008.

Resultado das Metas: 100% das metas atingidas.

Quantidade de participantes/Percentual da Força de trabalho Participante: Não se aplica.

Evidências: Acordo Coletivo de Trabalho, peças de campanhas eletrônicas, link do curso disponibilizado na Intranet, Registro do curso no Sistema Integrado de Recursos Humanos – Rhsin.

DIMENSÃO: PROGRAMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA

5) Dimensão: Programas de Saúde e Segurança				
Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução
Identificar as maiores causas de absenteísmo na Chesf, com recorte de gênero e raça.	Reduzir o absenteísmo na Chesf, avaliando causas e propondo soluções.	Causas identificadas Normativos revisados Propostas de melhorias apresentadas/ ações futuras	Interagir com a área de saúde ocupacional para obter dados sobre absenteísmo na Chesf. Revisar normativos que tratam sobre frequência, considerando o absenteísmo e buscando garantia de direitos e deveres.	Até junho de 2016 – interagir com área de saúde. Até janeiro de 2017 - revisar normativos.

Análise das Metas: Foi realizado estudo sobre as principais causas de absenteísmo, com recorte de gênero e raça, no período de 2016 e 2017.

Realizada interação com sindicato e assessoria de relações sindicais da Chesf para sugerir melhorias de benefícios no Acordo Coletivo de Trabalho – ACT.

Resultado das Metas: 100% das metas atingidas.

Quantidade de participantes/Percentual da Força de trabalho Participante: Não se aplica.

Evidências: Relatório em planilha excel com as principais causas de absenteísmo, cópia de e-mail enviado para sindicato e assessor de relações sindicais.

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	Sensibilizar diretores e gerentes para o tema assédio moral e sexual.	Capacitações para diretores e gerentes realizados	Capacitar 80% dos diretores e gerentes capacitados.	até abril de 2016
	Realizar campanhas de combate à violência, discriminação, abuso e exploração sexual de crianças e adolescentes e promoção da equidade de gênero e raça	% de diretores e gerentes capacitados	Realizar eventos no Mês da Mulher, com reflexão Ética.	Março de 2016 e 2017.
		Campanhas divulgadas para os públicos de interesse	Realizar eventos no Dia Nacional da Consciência Negra.	Novembro 2016 e 2017.
		Número de participantes nas ações educativas	Realizar campanha de combate à Exploração Sexual da Criança e dos Adolescentes.	Maior de 2016 e 2017.
			Realizar ações de divulgação e reflexão	Datas significativas durante todo

		Divulgações das ações realizadas	no calendário de datas significativas nos temas gênero e raça. Sediar Assembleia Geral Ordinária do Comitê de Gênero do MME e Empresas vinculadas.	o ano de 2016 e 2017. 2º Semestre de 2016
--	--	----------------------------------	---	--

Análise das Metas:

Foi realizada palestra para capacitação de diretores e gerentes sobre o tema Assédio Moral e Sexual, destacando a participação do Diretor Presidente e Diretor Administrativo.

Foram realizados eventos e campanhas alusivos: ao Mês da Mulher, ao Dia Nacional da Consciência Negra, aos 16 Dias de Ativismo pelo Fim da Violência contra a Mulher, ao Combate do Abuso e Exploração Sexual de Crianças e Adolescentes e a outras datas significativas nos temas Gênero e Raça.

Devido às medidas de redução de custos na Chesf, foi negociada a transferência da Assembleia Geral Ordinária do Comitê de Gênero e Raça do MME e Empresas vinculadas para realização em outra empresa.

Resultado das Metas:

Meta de Capacitação de Diretores e Gerentes 43,5% da meta atingida

Metas de eventos e campanhas: 100% atingida.

Meta sobre AGO: Não realizada.

Quantidade de participantes/Percentual da Força de trabalho Participante:

A participação de 105, representou 35% do quadro de diretores e gerentes capacitados.

As campanhas também são veiculadas por via eletrônica (intranet) contemplando 100% do quadro de empregados.

Evidências: Peças de campanhas eletrônicas; registro de ações educacionais no Sistema Integrado de Recursos Humanos – Rhsin; listas de frequência dos eventos.

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 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 oficinas realizadas Cartilha sobre Gênero e Raça reeditada e distribuída	Realizar três (3) oficinas sobre equidade de gênero e raça para gestores(as), coordenadores, supervisores e/ou líderes informais de empresas prestadoras de serviços contínuos Reeditar cartilha sobre Gênero e Raça específica para trabalhar com cadeia de relacionamento	Primeiro semestre de 2016 – reedição da cartilha 2º semestre de 2016 – realizar 01 oficina na Sede. Em 2017, realizar duas oficinas nas Regionais.

Análise das Metas:

Foram realizadas 5 (cinco) ações de sensibilização sobre a temática de equidade de gênero, étnico-racial e de combate à discriminação e violência.

Cartilha reeditada para uso com a cadeia de relacionamento.

Resultado das Metas: 100% atingidas

Quantidade de participantes/Percentual da Força de trabalho Participante: 271 participantes.

Evidências: Listas de frequência dos eventos; registros fotográficos.

DIMENSÃO: PROPAGANDA INSTITUCIONAL INTERNA E EXTERNA

8) Dimensão: Propaganda Institucional Interna e Externa				
Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução
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>Adequar todas as peças de comunicação institucional às diretrizes da política sobre equidade de gênero e raça adotadas pela Chesf.</p> <p>Divulgar periodicamente atividades do Comitê e as datas significativas do calendário pela Equidade de Gênero e Raça.</p> <p>Representar a Chesf em eventos de visibilidade das questões de gênero e étnico-raciais.</p>	<p>Atuação permanente em 2016 e 2017;</p> <p>(1) representação em 2016 e (1) em 2017 nos eventos nacionais</p>

Análise das Metas:

Desde a primeira adesão ao Programa Pró-Equidade, 2ª edição (2007), está consolidada a diretriz empresarial de adequar todas as peças de comunicação à temática da equidade de gênero e raça. Nesta edição, esta prática foi mantida.

Periodicamente são divulgadas as ações do Comitê para todos os empregados da Empresa, bem como as reflexões sobre as datas comemorativas alusivas à temática de gênero e raça.

Participação de representantes da Chesf em oito eventos sobre questões de gênero e étnico-raciais.

Resultado das Metas: 100% atingidas

Quantidade de participantes/Percentual da Força de trabalho Participante: Todos os empregados da Empresa são contemplados nas veiculações eletrônicas.

Evidências: Peças publicitárias da Chesf; boletim eletrônico e outras veiculações na intranet.

AÇÕES INOVADORAS - OPCIONAIS

9) Ação Inovadora I - OPCIONAL				
Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução
Formar parceria com a Fachesf e outras empresas e/ou entidades públicas e privadas para ações de impacto.	Realizar eventos em datas significativas para visibilizar o tema e potencializar recursos orçamentários.	Número de eventos realizados	Organizar eventos em parceria tais como - passeio ciclístico, caminhadas, corridas e/ou outras atividades com o tema de gênero e raça.	Atuação permanente em 2016 e 2017; (1) evento por semestre em 2016 e (1) evento por semestre 2017 nos eventos nacionais.

Análise das Metas:

Foram estabelecidas novas parcerias e fortalecidas as existentes. Em 2016, a parceria com a Fachesf foi reforçada por meio da institucionalização do Comitê de Gênero, Raça e Diversidade da Fundação. Nesta edição do Programa, ações foram realizadas em conjunto e existe uma cooperação mútua entre os dois comitês. Entre as ações, destacamos palestras realizadas por médicos da Fundação para empregados da Chesf e de empresas terceirizadas, em Recife e Paulo Afonso/BA.

Nesta edição do Plano, em parceria com o Sesi, foram disponibilizados equipamentos e equipes qualificadas para a realização de exames de mamografia e próstata para empregados de empresas terceirizadas e comunidades onde a Chesf desenvolve o seu negócio, durante as campanhas do Outubro Rosa e Novembro Azul.

Resultado das Metas: 4 eventos / 100% das metas atingidas

Quantidade de participantes/Percentual da Força de trabalho Participante: 786 pessoas atendidas .

Evidências: Listas de Frequências das palestras e listas de controle de atendimento do Sesi.

10) Ação Inovadora II – OPCIONAL				
Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução
Intensificar ações para valorização da Diversidade e promoção da Ética, formando parceria com Ouvidoria, Comissão de	Fortalecer a atuação da Chesf com foco na efetivação do Código de Ética das Empresas Eletrobras, reforçando os mecanismos	Melhorias implementadas Eventos realizados	Identificar oportunidades de ações conjuntas para melhoria dos processos internos em prol da equidade em cada área/comitê.	Ações anuais em 2016 e 2017

Ética, Comitê de Acessibilidade e Inclusão.	internos para promoção do respeito às diferenças.		Realizar palestras e eventos com foco na ética empresarial para todos(as) os(as) empregados(as) – Sede e Regionais	
---	---	--	--	--

Análise das Metas:

Em agosto de 2017, a Chesf sediou o XII Seminário do Fórum de Gestão da Ética nas Empresas Estatais. A realização do evento foi conduzida pela Comissão de Ética da Chesf e contou com as parcerias da Ouvidoria e dos Comitês de Gênero e Raça e Acessibilidade. O Comitê de Gênero e Raça da Chesf integrou a Comissão Organizadora e participou da mobilização dos empregados. No evento, com o intuito de atender as pautas de trabalho desses comitês, foi realizado um painel intitulado “Educação para a Ética e Responsabilidade Social”, garantindo o foco na ética empresarial e na promoção do respeito às diferenças. Esse evento foi transmitido por videoconferência para as regionais da Chesf e teve veiculação externa por meio do Youtube.

Resultado das Metas: 100% atingidas

Quantidade de participantes/Percentual da Força de trabalho Participante: 200 (Internos e externos)

Evidências: Listas de frequência do evento, peças de comunicação e divulgação.

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 participantes do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça e, em particular, das 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
- Faculdade Sete de Setembro – 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
- Paróquia São Francisco – Paulo Afonso/BA
- Redes escolares de Paulo Afonso/BA
- Uninassau - Petrolina

6 – PRINCIPAIS MUDANÇAS OBTIDAS

A trajetória que percorremos até aqui nos mostrou que a mudança na cultura organizacional requer ações sistemáticas. Os resultados até aqui alcançados são frutos deste trabalho permanente de sensibilização e educação junto às diversas áreas e níveis gerenciais da empresa. A experiência também tem nos mostrado que a mudança na cultura organizacional é, em muitos casos, condição para a efetivação de normativo e o pleno exercício dos direitos e benefícios assegurados pela implantação de práticas estruturantes.

O que responde em grande medida pelo seu êxito e aprofundamento a cada nova edição do Programa é, indubitavelmente, o envolvimento e apoio dos diferentes níveis de gestão, especialmente da Diretoria 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 Comitê de Gênero e Raça tem espaço permanente junto à Direção e à Presidência da Empresa para discussão de questões e ações estratégicas do Plano.

As ações do Plano possibilitaram uma maior inserção da temática de gênero e raça nos processos de gestão, contribuindo para disseminação de valores voltados para equidade e justiça e para uma mudança de postura dos empregados.

Um resultado muito significativo foi a mudança de perspectiva e o envolvimento da área de comunicação da empresa com as questões de gênero e raça. A comunicação era um dos campos de maior resistência à incorporação das questões de gênero, raça e diversidade nas peças de comunicação empresarial. Essa mudança fica patente quando se analisam as mais recentes peças de comunicação. A cada Edição, a área de comunicação empresarial fortalece a parceria com o Comitê de Gênero e Raça no desenvolvimento de ações focadas na mudança de cultura organizacional.

As ações deste Plano hoje vêm sendo incorporadas pelas 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 elétrico-energético-mineral, com outras empresas estatais e com a Secretaria de Políticas para as Mulheres do Governo Federal.

As ações do Plano oportunizaram reflexões acerca da promoção da igualdade de gênero e étnico-racial na política da Empresa de alocação e integração de empregados, na formação de novos gerentes, bem como no processo de desligamento, por meio da aposentadoria. Com essas ações, a Chesf visa assegurar, do ponto de vista de gênero, que às mulheres não seja dificultado ou inviabilizado o acesso a áreas consideradas como masculinas na empresa; do ponto de vista de raça, busca favorecer o debate, prevenir práticas discriminatórias e estimular a participação de novos empregados de distintas raças e etnias em áreas de trabalho com baixa ou nenhuma participação de negros, sobretudo.

O recorte de gênero e raça no Programa de Preparação para a Aposentadoria torna-se muito relevante no momento em que a Chesf passa por profundas mudanças, destacando, no período de 2017 a 2018, dois planos de desligamento voluntário.

O desenvolvimento de estratégias para o enfrentamento da violência e do assédio moral e sexual, do abuso e da exploração sexual infantojuvenil, vem sendo reafirmado a cada Edição do Programa Pró-Equidade, com várias ações de sensibilização e capacitação, contribuindo para a construção de uma cultura baseada no respeito e atuante no sentido de prevenir e coibir práticas dessa natureza, por meio de procedimentos e canais estabelecidos para receber e tratar denúncias.

A empresa manteve, ao longo dos últimos oito anos, uma forte atenção aos temas relativos à saúde, com recorte de gênero e raça, realizando ações permanentes junto aos empregados, como dirigidas às comunidades onde desenvolve seu negócio e à cadeia de relacionamento.

7 – PRINCIPAIS INOVAÇÕES / TRANSFORMAÇÕES

As ações realizadas com o Plano promoveram um contexto de forte legitimidade e reconhecimento da promoção da equidade de gênero e raça como um compromisso da Chesf. Em nossa avaliação, consideramos que a Empresa vem avançando significativamente no processo de promoção da equidade de gênero e raça. Hoje, tais questões são discutidas em outro patamar na Companhia, sendo reconhecidas como questões relevantes e como um compromisso permanente. A experiência desenvolvida é reconhecida também externamente, tornando-se inclusive referência por suas iniciativas para outras instituições que aderiram a este propósito e que se dedicam aos estudos de gênero e raça no mundo do trabalho.

No período de execução do Programa, 6ª Edição, cabe destacar a prorrogação da Licença Paternidade para 20 dias. Para essa ação, foi realizada a campanha “O Amor Precisa do seu Tempo” com o objetivo de sensibilizar os empregados para uma paternidade responsável e fortalecimento do vínculo afetivo com os filhos. No ambiente da Intranet, foi disponibilizado o curso “Pai Presente – cuidado e compromisso”, que foi desenvolvido para pais biológicos, adotivos ou padrastos. O curso é gratuito e foi disponibilizado na plataforma AVASUS (Ambiente Virtual de Aprendizagem do SUS).

Para maior abrangência das ações, o Comitê de Gênero e Raça da Chesf foi ampliado e, atualmente, possui representação em todas as diretorias e regionais da Empresa. Diante dessa nova formação, foi necessária a criação

de uma agenda de reuniões mensais ordinárias, com participação de todos os integrantes, para acompanhamento sistemático das ações planejadas. Ainda como avanço, houve a construção de um Regimento Interno que institui regras e rotinas para atuação do Comitê na Empresa, bem como estabelece diretrizes para a relação com as diversas parcerias firmadas, internas e externas. Atualmente, o Regimento encontra-se em fase de aprovação.

8 – BARREIRAS OU ENTRAVES NO DESENVOLVIMENTO DO PLANO

A execução deste Plano de Ação encontrou obstáculos que desafiaram a Chesf e que, a nosso ver, lançam importantes reflexões para a continuidade e o avanço no Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça nas empresas.

Consideramos que, por mais que tenhamos avançado nas questões de gênero e raça na Chesf, ainda existem nichos de resistência muito fortes a serem superados. A incidência e impacto das ações nas áreas operacionais, ainda de forte concentração masculina, tem sido significativa, mas, ao mesmo tempo, esta se apresenta ainda como um dos campos com mais fortes resistências e que, portanto, deve permanecer como uma área de grande investimento nas ações e especial atenção da Companhia.

As iniciativas voltadas para avançar em questões como a ascensão das mulheres aos espaços de poder e liderança na carreira profissional, bem como a equidade de raça na ocupação de cargos, continuam como um imenso desafio. Como consequência do processo de reestruturação organizacional do Sistema Eletrobras, houve extinção de órgãos e respectivamente de cargos, impactando na redução de espaços de poder ocupados por mulheres.

Diante das mudanças nas políticas do Governo Federal, no âmbito do MME, da SPM, o Programa Pró-Equidade foi impactado, dificultando a comunicação com os atores responsáveis, o que nos levou, em alguns momentos, à incerteza sobre a continuidade do Plano.

As medidas de redução de custos nas empresas do Sistema Eletrobras, todas as diretrizes vinculadas ao processo de reestruturação organizacional, planos de desligamento de empregados, todos esses fatores constituíram um cenário desfavorável para implementação do Plano, impactando na amplitude das ações e demandando um esforço conjunto do Comitê de Gênero e Raça e parceiros internos e externos no enfrentamento dessas barreiras.

Mesmo diante dessas dificuldades, neste Plano, decidimos centrar nossa energia nas ações de sensibilização e formação de empregados, incluindo gerentes, sobre a questão racial, assédio moral e sexual, violência contra a mulher, bem como outras temáticas relacionadas à promoção da equidade.

Reconhecemos a existência de outras barreiras, a exemplo do combate a muitas formas de desigualdade que marcam a sociedade brasileira, repercutem na Empresa em termos de obstáculos para a promoção da igualdade de gênero e raça, sobretudo, no que diz respeito ao enfrentamento da segregação ocupacional e, conseqüentemente, das diferenças salariais e acesso aos espaços de poder, o que nos torna cada vez mais conscientes da importância da política de gênero e raça na Chesf, por meio da adesão ao Programa Pró-Equidade.

9 – PRODUTOS E SERVIÇOS DESENVOLVIDOS

- **Comunicação:**

- Peças de Campanhas (Eletrônicas)
- Jornal Mural
- Chesf Hoje (Boletim Eletrônico Diário)
- Chesfnet (Intranet)
- Tv Chesf (Produção de vídeos institucionais e de realizações do Comitê, com veiculação interna e externa no Youtube)
- Descansos de tela e e-mails marketing

- **Ação Educacional**

- Oficina para aprendizes e outros públicos sobre temática de Gênero e Raça
- Cine Chesf

10 – OUTRAS INFORMAÇÕES/AVANÇOS E SUSTENTABILIDADE

O Plano Chesf para execução da 6ª Edição do Programa Pró-Equidade reafirma os seus princípios de Governança Corporativa e de sustentabilidade empresarial, que são orientados pelo Mercado de Capitais e as normas existentes do setor, bem como por diretrizes de outros organismos nacionais e internacionais no direcionamento da sua estratégia de trabalho. Dessa forma, a cultura de boas práticas está intrínseca ao negócio da Companhia, zelando por iniciativas eficazes e transparentes que busquem, continuamente, oportunidades de criação de valor para a organização e suas partes interessadas.

Nesse contexto, destacamos a inserção da temática promoção da equidade de gênero e raça no seu Plano de Negócios e Gestão e no seu Mapa Estratégico, ambos no horizonte de 2017-2021. A Companhia é signatária do Pacto Global (ONU) e dos Princípios de Empoderamento das Mulheres (ONU Mulheres), Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo, do Programa Pró-Equidade e da Declaração de Compromisso no Enfrentamento à Violência Sexual contra Crianças e Adolescentes e está comprometida com os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável – ODS, ressaltando os Objetivos 5 e 10, que tratam respectivamente da igualdade de gênero e da redução das desigualdades.

Recife, 29 de março de 2018.

MARIA DE FÁTIMA BEZERRA PIRES
Coordenadora do Comitê de Gênero e Raça da Chesf