

# Relatório do Plano de Gênero e Raça 2018- 2020



## 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
- Reive Barros dos Santos  
Diretor de Engenharia
- João Henrique de Araújo Franklin Neto  
Diretor de Operação
- Adriano Soares da Costa  
Diretor de Gestão Corporativa
- Jenner Guimarães do Rêgo  
Diretor Financeiro
- Roberto Pordeus Nóbrega  
Diretor de Regulação

### 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
- Brígida Duarte (Vice-Coodenadora) – email: [brigida@chesf.gov.br](mailto:brigida@chesf.gov.br) - fone: (81)

## 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 3.090 empregados, sendo 2.536 homens e 554 mulheres. Do quantitativo de empregados, 1.390 autodeclararam-se brancos, 1.416 pardos, 228 negros, 22 cor amarela, 14 índios e 20 não informaram. Nas posições de Liderança, 192 homens e 52 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 ---- anos, na implementação de políticas para a equidade de gênero e raça 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 2018-2020, buscou atender às diretrizes, orientações e compromissos firmados por órgãos nacionais e internacionais, no que se refere às práticas desenvolvidas para tratativas da problemática de gênero, raça e diversidade, a exemplo do alinhamento com as ações do Comitê de Gênero e Raça do Ministério de Minas e Energia e Empresas Vinculadas – COGEMMEV e do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça do Governo Federal, do qual a Chesf fez adesão desde 2007, participando de seis edições, sendo premiada em 05 edições.

Destacam-se os pactos dos quais a Chesf é signatária, como o Pacto Global (ONU) e dos Princípios de Empoderamento das Mulheres (ONU Mulheres), Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo, a Declaração de Compromisso no Enfrentamento à Violência Sexual contra Crianças e Adolescentes, os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável – ODS, ressaltando os Objetivos 5 e 10, que tratam respectivamente da igualdade de gênero e da redução das desigualdades.

A implementação das ações previstas neste Plano corrobora com os princípios do Plano de Negócios e Gestão e do 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.

Executar o Plano de Gênero e Raça da Chesf, em meio a mudanças profundas no Sistema Eletrobras, na estrutura organizacional da Chesf e nos seus negócios, ao contexto da Pandemia iniciado ao término da execução deste Plano, março de 2020, com todo esse contexto reverberando no ambiente de trabalho, nas relações interpessoais, foi significativamente desafiador e disruptivo.

Não obstante ao cenário de tantas dificuldades, acreditamos que as ações realizadas contribuirão como 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

Andrea Lucia Teixeira de Carvalho - Representante da Regional Sul

Brigida Duarte – (Vice-Coordenadora) Representante da Diretoria de Engenharia

Carla Cruz Cardoso – Representante da Diretoria Financeira

Eneida Santos Alencar – Representante da Regional Oeste

Evanilde Souza de Carvalho – Representante da Diretoria de Operação

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

Selma Holanda Cavalcanti – Representante da Diretoria de Regulação e Comercialização

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 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 - 2018

**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.

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 Oficinas realizadas	Realizar 02 Oficinas, sendo 01 para público Sede e 01 para público Regional.  80% dos Jovens Aprendizizes capacitados	Capacitações anuais - 2019

**Análise da Meta 1 :** Realizadas 02 Oficinas sobre Gênero e Raça para Jovens Aprendizizes, 01 na Sede, 01 na Regional Paulo Afonso, com a participação de -----Jovens Aprendizizes.

**Resultado da Meta:** 100% atingida



1) Dimensão: Capacitação e Treinamento				
Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução
Realizar Oficina sobre desigualdades de gênero e barreiras enfrentadas pelas mulheres nas organizações.	Sensibilizar Comitê de Gênero e Raça e parceiros internos e externos sobre a temática, bem como sobre a atuação no combate a essas desigualdades.	Número de Oficinas realizadas	Realizar 01 Oficina para Comitê e parceiros: RH Chesf, Ouvidoria e Comissão de Ética Chesf, Comitê de Gênero da Fachesf.  80% do público Chesf capacitado.	Capacitação anual - 2018

**Análise da Meta 1:** Realizada a Oficina “**Eliminando as desigualdades: entendendo as barreiras enfrentadas pelas mulheres e o que as pessoas e organizações podem fazer**”, promovida pelo Comitê de Gênero e Raça da Chesf, em parceria com a ONU Mulheres e Fachesf, com a palestrante e gerente dos Princípios de Empoderamento das Mulheres na ONU Mulheres, Adriana Carvalho.

**Resultado Meta:** 100% atingida.

1) Dimensão: Capacitação e Treinamento				
Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução
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	Participar de 01 encontro/capacitação anual  50% do Comitê de Gênero e Raça da Chesf capacitado	2019

**Análise da Meta 1:** Participação do Comitê no II Café com as Empresas Signatárias dos WEPs, em Recife, no dia 25 de julho, promovido pela ONU Mulheres, com o objetivo de compartilhar melhores práticas sobre Empoderamento das Mulheres.

**Resultado Meta:** 100%

## DIMENSÃO: POLÍTICAS DE BENEFÍCIOS

4) Dimensão: Políticas de Benefícios				
Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução
Divulgação da ampliação da Licença-Paternidade	Promover a paternidade consciente – homens como parceiros e cuidadores de si e da família.	Divulgação Implementada	Realizar campanhas corporativas - canais eletrônicos e físicos  Orientar os pais solicitantes para realização do Curso SUS, pré-requisito para Licença.	2018 e 2019

**Análise da Meta 1:** Foram realizadas campanhas eletrônicas sobre a temática Licença-Paternidade, sendo em 2018 e 2019.

**Resultado da Meta:** 100% atingida.

ÁREA DE INCIDÊNCIA: CULTURA ORGANIZACIONAL

<b>6) Dimensão: Mecanismos de combate às práticas de desigualdades, às discriminações de gênero e raça e à ocorrência de assédio moral e sexual</b>				
<b>Ação</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Metas</b>	<b>Período de execução</b>
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	Realizar eventos no Mês da Mulher, com reflexão Ética.  Realizar eventos no Dia Nacional da Consciência Negra.  Realizar campanha de combate à Exploração Sexual da Criança e dos Adolescentes.  Realizar ações de divulgação e reflexão	Março 2018 e 2019  Novembro 2018 e 2019.  Maio de 2018 e 2019.  Datas significativas durante todo

		Divulgações das ações realizadas	no calendário de datas significativas nos temas gênero e raça.	o ano de 2018 e 2019.
--	--	----------------------------------	--	-----------------------

### **Análise das Metas:**

Em 2018, 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, Outubro Rosa, Novembro Azul e a outras datas significativas nos temas Gênero e Raça.

Destacamos as palestras: na Regional Salvador, com a Militar responsável pela Patrulha Maria da Penha e na Regional Sobradinho, com a DEAM de Juazeiro -BA;

Em 2019, foram realizados eventos alusivos ao Mês da Mulher; Campanha Carnaval, Campanha de Combate ao Abuso e Exploração de Crianças e Adolescentes, Campanha Agosto Lilás: Campanha Março Lilás, em Paulo Afonso, conscientização da prevenção do câncer do colo do útero.

Todas as temáticas previstas nas Metas foram trabalhadas.

### **Resultado das Metas:**

Metas de eventos e campanhas: 100% atingida.

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

DIMENSÃO: PRÁTICA DE CAPACITAÇÃO NA CADEIA DE RELACIONAMENTOS DA ORGANIZAÇÃO

<b>7) Dimensão: Prática de capacitação na cadeia de relacionamentos da organização</b>				
<b>Ação</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Metas</b>	<b>Período de execução</b>
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 eventos realizados	Realizar 02 eventos anuais sobre equidade de gênero e raça para gestores(as), coordenadores, supervisores e/ou líderes informais de empresas prestadoras de serviços contínuos, bem como para seus empregados.	2018 e 2019

**Análise das Metas:** Realizado em 2018 o 10º Encontro de Fornecedores da Chesf, sendo ministrada palestra sobre Direitos Humanos e Ambiente Empresarial.

Realizada em 2019 Roda de Diálogo na Regional Paulo Afonso sobre o Enfrentamento à Violência Sexual contra Crianças e Adolescentes, com o tema “Infâncias Protegidas – Quem é Você nesta Rede?”, para supervisores e empregados de prestadoras de serviços.

## 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.	Divulgar o trabalho realizado pela Chesf para a promoção da equidade de gênero e raça Reafirmar o compromisso social da Companhia com a equidade de gênero e étnico-racial	Peças de comunicação em consonância com os princípios da diversidade de gênero e étnico-racial. Vídeos e matérias jornalísticas veiculadas sobre o tema.	Adequar todas as peças de comunicação institucional às diretrizes da política sobre equidade de gênero e raça adotadas pela Chesf. Divulgar periodicamente atividades do Comitê e as datas significativas do calendário pela Equidade de Gênero e Raça. Representar a Chesf em eventos de visibilidade das questões de gênero e étnico-raciais.	Atuação permanente em 2018, 2019 e 2020. Representação em 2018 e 2019 nos eventos nacionais

### **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, sendo em 2018 e 2019

**Resultado das Metas:** 100% atingidas

## **AÇÕES INOVADORAS - OPCIONAIS**

<b>10) Ação Inovadora I – OPCIONAL</b>				
<b>Ação</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Metas</b>	<b>Período de execução</b>



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.	Melhorias implementadas	Elaboração e validação junto à Diretoria da Chesf do Regimento Interno do Comitê.	2018 e 2019
---	---	-------------------------	---	-------------

**Análise das Meta:** Minuta do Regimento Interno elaborada.

**Resultado da Meta:** 50% atingida

## 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 desenvolve seu negócio.

Nesse contexto, destacamos as principais parcerias:

### **Internas**

Superintendência de Gestão de Pessoas

Divisão de Gestão Regional de Paulo Afonso

Divisão 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)

Centro Universitário do Rio São Francisco – UniRios / 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 sexto 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 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 elétrico-energético mineral, com outras empresas estatais e com a Secretaria de Políticas para as Mulheres do Governo Federal.

Os objetivos e metas do Plano de Gênero e Raça da Chesf 2018 -2020 foram alcançados graças ao empenho, engajamento e compromisso de todos os envolvidos com a política de equidade de gênero, raça e diversidade, parceiros Chesf e externos. Destacamos o patrocínio da alta direção da Chesf para que todas as ações fossem implementadas. A cada Plano executado, temos 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 defenderemos sempre esta causa.

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