



## **REGULAMENTO – 14/08/2015**

### **Sobre o Prêmio**

O PRÊMIO WEPs BRASIL 2016 – EMPRESAS EMPODERANDO MULHERES tem como propósito incentivar, valorizar e reconhecer os esforços das empresas que promovem a cultura da equidade de gênero e o empoderamento da mulher no Brasil, tendo como norteadores os Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs, na sigla em inglês de Women's Empowerment Principles) lançados mundialmente pelo Pacto Global da ONU e ONU Mulheres em 2010.

Esta Premiação representa uma convergência de interesses mútuos entre todas as instituições envolvidas na sua criação, para contribuir com a valorização e o empoderamento das mulheres nas empresas, no ambiente de trabalho e na comunidade. A iniciativa é reconhecida pela Organização das Nações Unidas (ONU), por meio do United Nations Global Compact (Pacto Global da ONU) e United Nations Women (ONU Mulheres), em parceria com suas representações brasileiras, a Rede Brasileira do Pacto Global da ONU e a ONU Mulheres no Brasil.

### Como participar

Podem se inscrever empresas privadas e públicas, subsidiárias de multinacionais e/ou suas filiais no Brasil. A inscrição é gratuita e será realizada exclusivamente pelo site do Prêmio WEPs Brasil 2016: [www.premiowepsbrasil.org](http://www.premiowepsbrasil.org) no período de **01/08/2015 a 31/10/2015**.

### CATEGORIAS DE PARTICIPAÇÃO, DEFINIÇÃO DO PORTE DA EMPRESA E RECONHECIMENTO

CATEGORIA DA EMPRESA (PORTE)	RECEITA BRUTA ANUAL	MODALIDADE DE RECONHECIMENTO
Micro & Pequena Empresa	Até R\$ 3.600.000,00 (Três milhões e seiscentos mil reais)	Ouro
		Prata
		Bronze
Média Empresa	Superior a R\$ 3.600.000,00 (Três milhões e seiscentos mil reais)	Ouro
		Prata
		Bronze
Grande Empresa	Superior a R\$ 300.000.000,00 (Trezentos milhões de reais)	Ouro
		Prata
		Bronze

Nota 1: O enquadramento das categorias das empresas segue a Lei nº 11.638 de 28/12/2007 – Empresas de Grande Porte e a Lei Complementar nº 123 de 14/12/2006 – Estatuto Nacional da Microempresa e Empresa de Pequeno Porte. A definição do enquadramento como média empresa é o intervalo entre as duas definições estabelecidas nas leis acima citadas, que estão disponíveis em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2007/Lei/L11638.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2007/Lei/L11638.htm) e [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/LCP/Lcp123.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/LCP/Lcp123.htm) respectivamente.

Nota 2: A Banca de Juízes poderá conceder certificado de Menção Honrosa a uma ou mais empresas, certificado de Destaque para práticas relacionadas a equidade de gênero inovadoras e exemplares,

assim como julgar que pode não haver reconhecimento ouro, prata ou bronze em alguma categoria de empresa.

## **CRONOGRAMA**

<b>PRINCIPAIS ETAPAS</b>	<b>DATA</b>
Lançamento	14/08/2015
Inscrição	14/08/2015 a 31/10/2015
Visitas as empresas	16/11/2015 a 20/01/2016 (previsão)
Cerimônia de Reconhecimento	Março de 2016

## **CONDIÇÕES DE ELEGIBILIDADE**

Podem se inscrever no PRÊMIO WEPs BRASIL 2016 empresas públicas e privadas, subsidiárias de multinacionais e/ou suas filiais no Brasil. As empresas devem estar em dia com suas responsabilidades fiscais e estatutárias e atender ao enquadramento, em termos de porte, como Micro & Pequenas (MPE), Médias ou Grandes empresas.

São **INELEGÍVEIS** as empresas que:

- Se caracterizem como associações religiosas ou político-partidárias;
- Sejam sustentadas pelas suas empresas mantenedoras;
- Sejam instituições envolvidas na organização e nas etapas técnicas do Prêmio WEPs Brasil 2016;
- Deixem de atender a qualquer item inserido nas Condições de Elegibilidade.

## **COMO SE INSCREVER**

A inscrição na premiação é gratuita e será feita exclusivamente via site, mediante o preenchimento do Instrumento de Autoavaliação (questionário) dentro do prazo previsto para as inscrições:

I - Acessar o endereço eletrônico: **[www.premiowepsbrasil.org](http://www.premiowepsbrasil.org)**

II - Criar login e senha de acesso ao Instrumento de Autoavaliação (questionário). Para isso, a empresa informará o CNPJ (que será o seu *login* de acesso e também a sua senha para se inscrever no Prêmio). Poderá ser fornecida outra senha a critério da coordenação.

III - Preencher o formulário de inscrição, com dados do perfil da empresa. Neste momento, a empresa deverá selecionar o seu porte, de acordo com o faturamento obtido no ano-base 2014.

IV – Preencher o Instrumento de Autoavaliação (questionário) correspondente ao porte da empresa.

<b>Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs)</b>	<b>Número de questões nos Instrumentos de Autoavaliação (questionários)</b>		
	<b>Micro &amp; Pequena Empresa</b>	<b>Média Empresa</b>	<b>Grande Empresa</b>
Princípio 1	3	5	6
Princípio 2	5	7	9
Princípio 3	3	4	6
Princípio 4	2	3	4
Princípio 5	2	5	6
Princípio 6	2	3	4
Princípio 7	3	3	5
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>30</b>	<b>40</b>

Os Instrumentos de Autoavaliação (questionários) possuem questões com quatro opções de resposta (a,b,c,d) e caso a opção escolhida seja “c” ou “d”, deverá ser apresentada a devida justificativa, em campo próprio.

Nota: Caso a candidata seja classificada para a visita, as opções de respostas assinaladas em seu instrumento de autoavaliação (questionário) serão validadas pelos avaliadores, mediante a análise da documentação comprobatória, que deverá ser deixada à sua disposição, para otimizar o tempo da visita.

Como critério de avaliação, será aplicada a seguinte distribuição de pesos em relação aos Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs):

<b>Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs)</b>	<b>Peso</b>
Princípio 1	16
Princípio 2	16
Princípio 3	16
Princípio 4	12
Princípio 5	12
Princípio 6	12
Princípio 7	16
<b>Total</b>	<b>100</b>

V – Descrever sinteticamente as suas iniciativas realizadas em prol da equidade de gênero e de empoderamento das mulheres, informando a data de início das práticas, conforme descrição abaixo:

*“Utilizando até 150 palavras, faça uma descrição da(s) iniciativa(s) ou programa(s) que a empresa desenvolve para promover a equidade de gênero. Descreva o objetivo e alcance da(s) iniciativa(s)/programa(s), como estão alinhados à estratégia do negócio, mencionando quais foram os principais desafios para a implementação e como estão sendo superados. Cite os resultados alcançados e explique como a empresa acompanha/mede o progresso”.*

A empresa poderá interromper o processo de inscrição a qualquer momento, pois o sistema salva automaticamente os dados informados. O sistema ficará disponível para preenchimento e alterações até 31/10/2015, data prevista para o encerramento do período de inscrições.

Assim que o **Instrumento de Autoavaliação** (questionário) for preenchido e enviado, será possível fazer a sua impressão, juntamente com o gráfico radar apresentando o desempenho da empresa em cada Princípio de Empoderamento das Mulheres (WEPs).

Ao realizar a sua inscrição, a empresa candidata declara sua concordância e aceitação das disposições e requisitos constantes neste Regulamento.

Toda a comunicação com as empresas candidatas será realizada exclusivamente por membros da Coordenação da Premiação.

## **ESTRUTURA GERAL DO PRÊMIO**

### **COORDENAÇÃO DA PREMIAÇÃO**

A Coordenação da Premiação é responsável pela liderança e gerenciamento do processo de execução do Prêmio, compreendendo todas as etapas técnicas, com especial atenção na preparação e capacitação dos membros da Comissão Técnica e da Banca de Juízes para a adequada condução dos trabalhos inerentes à avaliação dos questionários preenchidos pelas candidatas. Igualmente orienta e apóia o desenvolvimento das demais demandas da premiação, em conformidade com o Código de Conduta.

### **COMISSÃO TÉCNICA**

A Comissão Técnica é composta por profissionais das diversas áreas de formação e atuação, de modo a conferir ao processo a necessária diversidade no exercício da avaliação, que após participar da Capacitação e seleção, realizarão a avaliação das empresas candidatas e as visitas às empresas classificadas. Os relatórios elaborados pela Comissão Técnica irão apoiar e subsidiar os trabalhos da empresa de auditoria externa e da Banca de Juízes.

### **AUDITORIA**

Todo o processo de premiação será submetido à auditoria externa independente, contratada para validar a documentação apresentada pelas empresas visitadas e os relatórios elaborados pela Comissão Técnica, em conformidade com os critérios estabelecidos pelo Prêmio neste Regulamento.

### **BANCA DE JUÍZES**

A Banca de Juízes será composta por especialistas no tema e representantes de instituições que adotem as práticas inerentes a equidade de gênero e terá atuação voluntária. Sua responsabilidade será de analisar os registros de desempenhos, evidências e justificativas apresentadas pelas candidatas e validadas na visita e homologar as empresas que serão reconhecidas na Premiação como finalistas, vencedoras, menção honrosa e destaques, se houver, com base nos relatórios elaborados pela Comissão Técnica e parecer emitido pela Auditoria Externa. Todo o processo será fundamentado no Código de Ética.

## **PROCESSOS DE AVALIAÇÃO E RECONHECIMENTO**

### **Etapa I – Classificação para visita**

Todos os questionários preenchidos *on line* pelas candidatas serão analisados por integrantes da Coordenação do Prêmio. Serão classificadas para a etapa de visita, as candidatas que atenderem a todos os critérios estabelecidos neste Regulamento, apresentarem os melhores desempenhos e

demonstrarem sua regularidade fiscal e estatutária, composta da seguinte documentação, devidamente atualizada:

- Comprovante de Inscrição e Situação Cadastral (CNPJ);
- Certidão Negativa de Débito do INSS;
- Certidão Negativa do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS);
- Certidão Conjunta de Débitos Relativos aos Tributos Federais e a Dívida Ativa da União;
- Certidão Negativa de Débitos de Tributos Estaduais;
- Certidão Negativa de Tributos Municipais;
- Declaração de Ciência e Cumprimento de Compromissos Sociais (Anexo I);
- Declaração assinada pelo principal executivo e pelo contador relatando o enquadramento do porte da empresa (Anexo II).

## **Etapa II - Planejamento e Execução da Visita**

As visitas serão realizadas por membros da Comissão Técnica, que terão seus nomes informados à empresa candidata previamente por e-mail, para assegurar a não existência de conflito de interesse. A visita não gerará custos para a empresa e será agendada com antecedência pela Coordenação, que deverá enviar o plano de visita elaborado pela Comissão Técnica. Este plano permitirá a realização da visita de acordo com o agendamento de horários e assuntos a serem tratados, de modo a assegurar que todas as questões sejam contempladas, pois as evidências deverão ser analisadas pela Comissão que as registrará em formulário próprio visando a preparação do Relatório de Devolutiva (RD).

Assim sendo, durante a visita, a empresa deverá deixar à disposição da Comissão Técnica toda a documentação comprobatória informada no questionário, para fins de validação da opção de resposta.

Após a finalização da visita, a Comissão Técnica fará o consenso pós-visita, analisando as anotações registradas que serão insumos para a produção dos relatórios: um para servir de apoio a etapa de auditoria e homologação pela Banca de Juízes, e outro, o Relatório de Devolutiva conterá os pontos fortes das práticas de equidade de gênero, bem como as lacunas evidenciadas durante a visita.

Todos os relatórios de visita serão analisados e validados pela Coordenação, que fará a consolidação das informações e preparará os documentos e planilhas do ranking das candidatas, a fim de subsidiar a preparação da proposta de reconhecimento a ser homologada pela Banca de Juízes.

## **Etapa III – Auditoria Externa**

A etapa de Auditoria ficará a cargo de empresa contratada para analisar e validar o processo de realização da premiação de acordo com este Regulamento, inclusive verificação de documentos, evidências objetivas das práticas de equidade de gênero apresentadas pelas empresas e relatórios emitidos pela Comissão Técnica, bem como os procedimentos de homologação das candidatas a serem reconhecidas como finalistas e vencedoras em suas respectivas categorias.

#### **Etapa IV – Homologação das empresas vencedoras pela Banca de Juízes**

Com base nos relatórios pós-visita preparados pela Comissão Técnica e validados pela Auditoria Externa, a Banca de Juízes procederá à análise das respostas apresentadas pelas empresas, considerando os requisitos e critérios de avaliação das práticas, levando em conta o perfil das candidatas, histórico, evidências apresentadas e validadas nas respectivas visitas.

Após a análise, a Banca de Juízes fará a homologação dos resultados das candidatas e definirá as empresas reconhecidas, registrando suas deliberações e decisões em ata. Em caso de empate poderá ocorrer a premiação de mais de uma empresa por categoria. A Banca de Juízes também fará a homologação da menção honrosa e destaque, se houver. A decisão dos Juízes é soberana, não cabendo recurso, contestação ou apelação.

#### **DIVULGAÇÃO DAS EMPRESAS RECONHECIDAS**

A divulgação das empresas reconhecidas ocorrerá somente na Cerimônia de Reconhecimento prevista para março de 2016.

#### **DIVULGAÇÃO DAS PRÁTICAS DE GESTÃO**

As empresas vencedoras previamente autorizam a ampla divulgação de suas práticas para atendimento aos WEPs, visando incentivar e estimular a participação de outras empresas em futuros ciclos do Prêmio WEPs Brasil. Esta divulgação poderá ocorrer por meio da mídia impressa e eletrônica e em eventos relacionados ao tema.

As empresas vencedoras assumem o compromisso de mencionar em que ciclo do Prêmio WEPs Brasil obtiveram reconhecimento e de compartilhar suas experiências e práticas de empoderamento de mulheres com outras organizações, resguardando as informações de caráter sigiloso.



## **CONSIDERAÇÕES DE CARÁTER GERAL**

O presente Regulamento poderá ser aditado ou retificado a exclusivo critério dos seus realizadores, a qualquer momento e tais alterações serão comunicadas exclusivamente no site do Prêmio WEPs Brasil 2016.

Eventuais dúvidas e informações sobre o Prêmio WEPs Brasil 2016 poderão ser obtidas exclusivamente por meio do site do Prêmio, na opção **FALE CONOSCO**.

## **CÓDIGO DE CONDUTA**

### **DECLARAÇÃO DE PRINCÍPIOS**

Todas as pessoas envolvidas na organização do Prêmio WEPs Brasil 2016 estão regidas por este CÓDIGO DE ÉTICA e se comprometem a conduzir suas atribuições e responsabilidades sob elevados padrões profissionais, considerando a conduta ética, honestidade, dignidade e sigilo, contribuindo para o aumento do prestígio e da credibilidade da iniciativa, perante todas as partes interessadas.

## **REGRAS DE CONDUTA**

É rigorosamente vedado a todas as pessoas que atuarem no Prêmio WEPs Brasil 2016:

- Aceitar ou receber, direta ou indiretamente, cortesia ou vantagens pessoais de qualquer natureza que representem valor, provenientes de pessoas físicas ou jurídicas que se relacionem com o Prêmio;
- Comunicar-se, apresentar-se ou executar qualquer atividade em nome da Coordenação da Premiação, ou passando a impressão de estar agindo dessa forma, sem estar devidamente autorizado para tal. Quando autorizada, a pessoa deverá apresentar-se apenas na função específica para a qual tenha sido designada;
- Agir de forma indigna, indecorosa, antiprofissional e sem zelo, junto ao público e interlocutores que possam, de alguma forma, associar sua imagem à do Prêmio;
- Deixar de zelar pela correta aplicação desse Código e omitir-se em consultar ou informar a Comissão Técnica/Coordenação do Prêmio sobre possíveis ocorrências de violação;
- Aceitar honorários, comissão ou atenções pessoais que representem valor, de empresas candidatas, que possam, de alguma maneira, gerar suspeitas quanto à integridade do processo de premiação;
- Oferecer serviços de consultoria ou qualquer tipo de assessoramento para quaisquer empresas candidatas ao Prêmio ou que tenha avaliado, por pelo menos dois anos após o ciclo de premiação;

- Comunicar-se com as empresas candidatas, com intuito de solicitar informações, documentos ou esclarecimentos sobre as respostas contidas no questionário, planejamento da visita ou sobre qualquer outro assunto relacionado ao prêmio, sem a prévia autorização da Coordenação;
- Apresentar-se como membro da Comissão Técnica ou Banca de Juízes sem que tenha participado efetivamente da avaliação da empresa candidata naquele ciclo ou sem informar o ano em que isto ocorreu. A condição de membro do Prêmio deve ser identificada como: Membro da Comissão Técnica / Banca de Juízes do Prêmio WEPs Brasil - Ciclo 2016;
- Usar informações privilegiadas decorrentes do processo de avaliação ou de julgamento, como forma de obter vantagens pessoais ou de oferecer serviços profissionais;
- Utilizar ou reproduzir, em benefício próprio, para fins comerciais ou vantagens diretas ou indiretas, sem prévia autorização, quaisquer materiais ou publicações, total ou parcialmente, de propriedade do Prêmio;
- Usar a logomarca do Prêmio como identificação de sua condição de membro da Comissão Técnica ou da Banca de Juízes.

## **REGRAS DE CONFIDENCIALIDADE**

É rigorosamente proibido a todas as pessoas que atuarem no Prêmio WEPs Brasil 2016:

- Divulgar, discutir ou utilizar, para qualquer finalidade não autorizada, qualquer informação obtida no âmbito do ciclo;
- Revelar o nome das empresas candidatas ao ciclo, ou mesmo sua identidade de forma indireta;
- Declarar sua condição de consultor, seja verbalmente ou por meio de entrega de cartão de visita, currículo, ou qualquer outra forma, e sua participação na avaliação de determinada candidata;
- Reproduzir ou divulgar as informações do questionário ou de qualquer outro documento utilizado no processo de avaliação ou de julgamento das candidatas.

Os membros da Comissão Técnica se obrigam a tomar as seguintes precauções, com o objetivo de manter a confidencialidade de todas as informações obtidas durante o processo de avaliação:

- Salvar as informações recebidas durante o processo de avaliação e julgamento, relativas às Candidatas atuais ou de ciclos anteriores, evitando discuti-las até mesmo com familiares, pessoas de seu relacionamento, outros membros da Comissão Técnica e colegas de profissão, exceto quando esta troca de informações fizer parte do processo de avaliação ou julgamento.

## REGRAS SOBRE CONFLITO DE INTERESSES

É rigorosamente vedado aos membros da Comissão Técnica:

- Aceitar a designação para participar da avaliação e visita de uma organização candidata, se houver algum grau de parentesco ou fatores objetivos e subjetivos que possam ser impeditivos de uma avaliação independente ou imparcial.

Os casos omissos e de inobservância às regras e princípios aqui estabelecidos serão avaliados pela Coordenação do Prêmio, que delibera sobre ações ou sanções cabíveis, sendo que até a deliberação, a pessoa permanecerá afastada de suas atribuições e/ou atividades.

## GLOSSÁRIO

**Análise de Gênero:** É um exame sistemático dos diferentes impactos do desenvolvimento, políticas, programas e legislação sobre mulheres e homens que implica, antes de tudo, coletar dados desagregados por sexo e informações sensíveis ao gênero sobre uma população em questão. Pode incluir também o exame das várias formas como mulheres e homens, enquanto agentes sociais, desenvolvem estratégias para transformar os papéis, relações e processos existentes em seu próprio benefício e em benefício de terceiros. **Fonte:** Princípios de Empoderamento das Mulheres – Igualdade significa negócios, publicação do Pacto Global da ONU e ONU Mulheres.

**Avaliação de impactos de negócios:** Processos e procedimentos para avaliar, analisar ou rastrear impactos nos direitos humanos no nível de operações individuais ou para avaliar decisões específicas de negócios, entre as quais a análise de projetos, operações ou outras atividades com linhas específicas de negócio (como estratégias de terceirização). **Fonte:** Global Reporting Initiative - Diretrizes para Relatório de Sustentabilidade, versão G3.1, página 52.

**Assédio Moral:** É a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e sem simetrias, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego. **Fonte:** <http://www.sina.org.br>.

**Assédio Sexual no Trabalho:** Consiste em constranger colegas por meio de palavras e insinuações constantes com o objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual. Essa atitude pode ser clara ou sutil; pode ser falada ou apenas insinuada; pode ser escrita ou explicitada em gestos; pode vir em

forma de coação, quando alguém promete promoção para a mulher, desde que ela ceda; ou, ainda, em forma de chantagem. **Fonte:** Assédio moral e sexual no trabalho, publicação do Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em:

[http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812CB90335012CCBEFB5B92857/CARTILHAASSEDIO\\_MORALESEXUAL-web.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812CB90335012CCBEFB5B92857/CARTILHAASSEDIO_MORALESEXUAL-web.pdf)

**Cadeia de negócios:** Cadeia produtiva que se estende desde a extração de matérias-primas até a utilização de um bem ou serviço por um usuário final. **Fonte:** Global Reporting Initiative - Diretrizes para Relatório de Sustentabilidade versão G3.1, página 67.

**Coaching:** Processo tanto em âmbito profissional quanto pessoal que visa o desenvolvimento de competências comportamentais, psicológicas e emocionais para o alcance de resultados planejados. **Fonte:** Instituto Brasileiro de Coaching (IBC). Disponível em: <http://www.ibccoaching.com.br/>

**Código de ética ou de conduta nas empresas:** A ética é um dos conceitos fundadores da sociedade e diz respeito aos deveres que regem o bem viver entre os indivíduos. Trata-se de um conjunto de regras que inclui a conduta pessoal e profissional esperada de todos os diretores, funcionários e prestadores de serviços e também abrange a interação diária entre as pessoas (incluindo a não discriminação) e o comportamento diante dos clientes e parceiros comerciais. **Fonte:** Instituto Amanhã - Guia de Sustentabilidade – edição de 2009.

**Dados desagregados por sexo:** São dados sobre homens e mulheres coletados e apresentados separadamente. Consistem em informações estatísticas quantitativas sobre as diferenças e desigualdades entre mulheres e homens. Não pode ser confundido com “dados desagregados por gênero”, uma vez que as mulheres e homens são contabilizados de acordo com a respectiva diferença biológica (sexo) e não de acordo com os respectivos comportamentos sociais.

**Fonte:** Princípios de Empoderamento das Mulheres – Igualdade significa negócios, publicação do Pacto Global da ONU e ONU Mulheres.

**Desenvolvimento sustentável:** O objetivo do desenvolvimento sustentável é “satisfazer as necessidades do presente sem comprometer a capacidade das gerações futuras de suprir suas próprias necessidades”. **Fonte:** Global Reporting Initiative - Diretrizes para Relatório de Sustentabilidade versão G3.1, página 3.

**Direitos Humanos:** Os direitos humanos são direitos inerentes a todos os seres humanos, independentemente de raça, sexo, nacionalidade, etnia, idioma, religião ou qualquer outra condição. Incluem o direito à vida e à liberdade, à liberdade de opinião e de expressão, o direito ao trabalho e à educação, entre outros. A estrutura jurídica internacional para os direitos humanos compreende um conjunto de leis constituído por tratados, convenções, declarações e outros instrumentos.

A pedra fundamental dos direitos humanos é a “Carta Internacional dos Direitos Humanos”, formada por três instrumentos: Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948); Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos (1966); e Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966). Além desses, a estrutura jurídica internacional para os direitos humanos é complementada por mais de 80 outros instrumentos, que vão de declarações e princípios norteadores a tratados e convenções vinculantes, variando de âmbito regional a universal.

**Fonte:** Organização das Nações Unidas no Brasil. Disponível em: <http://www.onu.org.br/a-onu-em-acao/a-onu-e-os-direitos-humanos> e Global Reporting Initiative - Diretrizes para Relatório de Sustentabilidade versão G3.1, página 50.

**Direitos da Mulher:** Segundo a Organização das Nações Unidas (ONU) os direitos das mulheres são:

- Direito à vida
- Direito à liberdade e a segurança pessoal
- Direito à igualdade e a estar livre de todas as formas de discriminação
- Direito à liberdade de pensamento
- Direito à informação e a educação
- Direito à privacidade
- Direito à saúde e a proteção desta
- Direito a construir relacionamento conjugal e a planejar sua família
- Direito à decidir ter ou não ter filhos e quando tê-los
- Direito aos benefícios do progresso científico
- Direito à liberdade de reunião e participação política
- Direito a não ser submetida a torturas e maus tratos

**Fonte:** <http://www.dedihc.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=71>

**Discriminação contra as mulheres:** Significa toda distinção, exclusão ou restrição fundada no sexo e que tenha por objetivo ou consequência prejudicar ou destruir o reconhecimento, gozo ou exercício pelas mulheres, independentemente do seu estado civil, com base na igualdade dos homens e das mulheres, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social,

cultural e civil ou em qualquer outro campo. **Fonte:** Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres - Assembleia-Geral da ONU - 18 de dezembro de 1979.

**Discriminação no Trabalho:** É toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão. **Fonte:** Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho. Disponível em:

[www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/revista/rev\\_17/artigos/art\\_otavio.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/rev_17/artigos/art_otavio.htm)

**Disparidade:** Diferença entre dois seres, duas coisas; desigualdade; dessemelhança. **Fonte:** Novo Dicionário Aurélio.

**Diversidade:** É uma noção que se refere à diferença, à variedade, à abundância de coisas contraditórias ou divergentes. **Fonte:** Novo Dicionário Aurélio.

**Empoderamento:** Significa que as pessoas – tanto mulheres como homens – podem assumir o controle das suas vidas: definir os seus objetivos, adquirir competências (ou ver as suas próprias competências e conhecimentos reconhecidos), aumentar a autoconfiança, resolver problemas e desenvolver a sua sustentabilidade. É, simultaneamente, um processo e um resultado. **Fonte:** Princípios de Empoderamento das Mulheres – Igualdade significa negócios, publicação do Pacto Global da ONU e ONU Mulheres.

**Equidade:** Tratamento justo e igualitário de todos os grupos minoritários, sejam de capital (acionistas) ou de demais partes interessadas. **Fonte:** Fundação Nacional da Qualidade. Critérios de Excelência. São Paulo, 2013.

**Equidade de gênero:** Significa que as mulheres e os homens são tratados de forma justa, de acordo com as respectivas necessidades. Pode incluir um tratamento que seja igual ou diferente, mas considerado equivalente em termos de direitos, benefícios, obrigações e oportunidades. **Fonte:** Princípios de Empoderamento das Mulheres – Igualdade significa negócios, publicação do Pacto Global da ONU e ONU Mulheres.

**Gênero:** Refere-se à variedade de papéis e relacionamentos socialmente construídos, traços de personalidade, atitudes, comportamentos, valores, poder relativo e influência que a sociedade atribui aos dois sexos de forma diferenciada. Enquanto o sexo biológico é determinado por características

genéticas e anatômicas, o gênero é uma identidade adquirida e aprendida, muda ao longo do tempo, entre as culturas e por isso o gênero não se refere só a homens e mulheres, mas às relações entre estes.

**Fonte:** Princípios de Empoderamento das Mulheres – Igualdade significa negócios, publicação do Pacto Global da ONU e ONU Mulheres.

**Igualdade de gênero:** Descreve o conceito de que todos os seres humanos, tanto mulheres como homens, são livres para desenvolverem suas capacidades pessoais e fazerem escolhas sem as limitações impostas pelos estereótipos ou papéis rigidamente atribuídos a um gênero, ou preconceitos. Igualdade de gênero significa que os diferentes comportamentos, aspirações e necessidades das mulheres e dos homens são considerados, valorizados e favorecidos equitativamente. Não significa que as mulheres e homens têm de se tornar idênticos, mas que seus direitos, responsabilidades e oportunidades não dependem do fato de terem nascido com o sexo feminino ou masculino. **Fonte:** Princípios de Empoderamento das Mulheres – Igualdade significa negócios, publicação do Pacto Global da ONU e ONU Mulheres.

**Indicador sensível ao gênero:** Indicador é uma medição, número, fato, opinião ou percepção que se concentra numa condição ou situação específica e mede as alterações a essa condição ou situação ao longo do tempo. A diferença entre um indicador e uma estatística está no fato de os indicadores envolverem a comparação com uma norma.

Os indicadores sensíveis ao gênero medem as mudanças relacionadas com o gênero na sociedade ao longo do tempo e fornecem um olhar atento sobre os resultados de iniciativas e medidas direcionadas com base no gênero. **Fonte:** Princípios de Empoderamento das Mulheres – Igualdade significa negócios, publicação do Pacto Global da ONU e ONU Mulheres.

**Inovação:** Características originais, diferenciadas ou incomuns, desenvolvidas ou incorporadas em produtos e processos da organização, com valor percebido pelas partes interessadas. **Fonte:** Fundação Nacional da Qualidade. Critérios de Excelência. São Paulo, 2013.

**Liderança:** Consiste na arte de conduzir pessoas, profissionais, grupos e equipes a alcançar os resultados planejados com êxito. **Fonte:** Instituto Brasileiro de Coaching (IBC). Disponível em: <http://www.ibccoaching.com.br/>

**Mentoring:** É quando um colega sênior, com grande experiência profissional, dá conselhos e atua como modelo. O *mentoring* envolve discussões amplas, podendo não se limitar apenas ao contexto de trabalho. **Fonte:** Instituto Brasileiro de Coaching (IBC). Disponível em:

<http://www.ibccoaching.com.br/>

**MEX - Espaço Mulheres Executivas Paraná:** iniciativa que tem como objetivo articular mulheres executivas (que exercem cargos diretivos e de gestão) visando o empoderamento da mulher executiva, fortalecer o network e as relações empresariais, estimular o intercâmbio de práticas e incentivar as empresas para que estas facilitem a entrada, permanência e crescimento das mulheres no mercado de trabalho, contribuindo com a disseminação da cultura da equidade de gênero. **Fonte:** [www.espacomulheresexecutivas.com.br](http://www.espacomulheresexecutivas.com.br)

**ONU Mulheres:** Criada em 2010, a entidade apoia os Estados-Membros das Nações Unidas no estabelecimento de padrões globais para alcançar a igualdade de gênero. Trabalha junto aos governos e à sociedade civil para formular leis, políticas, programas e serviços necessários à implementação desses padrões, seguindo as premissas fundamentais de que as mulheres e meninas ao redor do mundo têm o direito a uma vida livre de discriminação, violência e pobreza, e de que a igualdade de gênero é um requisito central para se alcançar o desenvolvimento. **Fonte:** <http://www.onumulheres.org.br/>

**Pacto Global:** Iniciativa voluntária que procura fornecer diretrizes para a promoção do crescimento sustentável e da cidadania, através de lideranças corporativas comprometidas e inovadoras. Desenvolvida pelo ex-secretário-geral da ONU, Kofi Annan, tem o objetivo de mobilizar a comunidade empresarial internacional para a adoção, em suas práticas de negócios, de valores fundamentais e internacionalmente aceitos nas áreas de direitos humanos, relações de trabalho, meio ambiente e combate à corrupção, refletidos em 10 princípios. Conta com a participação de agências das Nações Unidas, empresas, sindicatos, organizações não governamentais e demais parceiros necessários para a construção de um mercado global mais inclusivo e igualitário. **Fonte:** [www.pactoglobal.org.br](http://www.pactoglobal.org.br)

**Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça da Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM):** É uma iniciativa do Governo Federal que consiste em desenvolver novas concepções na gestão de pessoas e na cultura organizacional para alcançar a equidade de gênero e raça no mundo do trabalho. Criado em 2005, é destinado a empresas de médio e grande porte, dos setores públicos e privados e sua adesão é voluntária. Ao participar do programa, a organização se compromete a desenvolver, durante 18 meses, um plano de ações de equidade de gênero e etnicorracial na empresa. Ao fim do período, se o plano for executado de forma satisfatória, a empresa ganha o selo Pró-Equidade de Gênero e Raça. **Fonte:** Guia Operacional do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça.



Disponível em: <http://www.spm.gov.br/programa-pro-equidade-de-genero-e-raca-5a-edicao/programa-pro-equidade-de-genero-e-raca-5a-edicao>

**Protagonismo:** Qualidade de quem exerce papel de destaque em qualquer acontecimento. **Fonte:** Novo Dicionário Aurélio.

**Sexo:** Refere-se às características que definem as pessoas como homens e mulheres. Estes conjuntos de características biológicas não são mutuamente exclusivos, uma vez que existem indivíduos que possuem ambos, mas estas características geralmente diferenciam as pessoas como mulheres e homens. **Fonte:** Princípios de Empoderamento das Mulheres – Igualdade significa negócios, publicação do Pacto Global da ONU e ONU Mulheres.

**Sustentabilidade:** ver definição de desenvolvimento sustentável

**Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM):** Criada em 2003, a Secretaria tem como principal objetivo promover a igualdade entre homens e mulheres e combater todas as formas de preconceito e discriminação, por meio da valorização da mulher e de sua inclusão no processo de desenvolvimento social, econômico, político e cultural do País. Além de contribuir para a formulação e no desenvolvimento de políticas para as mulheres, desenvolve campanhas educativas de caráter nacional, como projetos e programas de cooperação com organizações nacionais e internacionais, públicas e privadas. **Fonte:** [www.spm.gov.br](http://www.spm.gov.br).

**Transversalização de gênero:** É o processo de avaliação das implicações (para mulheres e homens) de qualquer medida planejada, incluindo legislação, políticas ou programas, em qualquer área e em todos os níveis. Trata-se de uma estratégia para integrar as preocupações e experiências na concepção, implementação, monitoração e avaliação de políticas e programas em todas as esferas políticas, econômicas e sociais, de modo que a desigualdade entre mulheres e homens não seja perpetuada. **Fonte:** Princípios de Empoderamento das Mulheres – Igualdade significa negócios, publicação doo Pacto Global da ONU e ONU Mulheres.

**Violência Doméstica contra a mulher:** Qualquer ação ou omissão baseada no gênero que cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico e dano moral ou patrimonial no âmbito da unidade doméstica, esta compreendida como o espaço de convívio permanente de pessoas, com ou sem vínculo familiar, inclusive as esporadicamente agregadas. São formas de violência doméstica

contra a mulher a violência física, a violência psicológica, a violência sexual, a violência patrimonial e a violência moral. **Fonte:** Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006), artigos 5º e 7º.

**WEPs:** sigla de Women's Empowerment Principles, em inglês, que significa Princípios de Empoderamento das Mulheres. Lançados em 2010, em uma parceria entre a ONU Mulheres e o Pacto Global da ONU, têm o objetivo de ajudar as empresas a criarem ou adaptarem as políticas e práticas existentes para concretizar o empoderamento das mulheres. Os sete princípios têm base em políticas e práticas de empresas líderes de diferentes setores de todo o mundo e propõem uma abordagem prática para o avanço das mulheres. **Fonte:** WEPs. Disponível em: [www.weprinciples.org](http://www.weprinciples.org).

## REFERÊNCIAS

- Diretrizes da Global Reporting Initiative – GRI, incluindo a Questão de Gênero nos Relatórios de Sustentabilidade (GRI e IFC/Banco Mundial);
- Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial;
- Instituto de Pesquisas e Capacitação para o Progresso da Mulher (INSTRAW) das Nações Unidas, 2004;
- Introdução à Análise de Gênero e Indicadores Sensíveis a Questões de Gênero no Campo do Gênero, 2009;
- Kit GENIA da UNESCO para a Promoção da Igualdade entre Gêneros na Educação;
- Módulo de Formação da CCI-OIT;
- O Compromisso das Empresas com a Valorização da Mulher – Instituto Ethos;
- Prêmio Nacional da Qualidade – PNQ da Fundação Nacional da Qualidade – FNQ;
- Questionário do Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE/Bovespa);
- WEPs - Guia dos Princípios de Empoderamento das Mulheres – Relatando Progresso.

## ANEXOS

### ANEXO I

#### DECLARAÇÃO DE CIÊNCIA E CUMPRIMENTO DE COMPROMISSOS SOCIAIS

(Nome da empresa), inscrita no CNPJ sob nº (número), por intermédio de seu representante legal, Sr.(a) (nome completo da pessoa), portador(a) da Carteira de Identidade nº (número) Órgão expedidor (órgão) e do C.P.F nº (número), DECLARA que conhece e cumpre, no que lhe é aplicável, as políticas e diretrizes quanto aos seguintes compromissos sociais:

- de não empregar menor de dezoito anos em trabalho noturno, perigoso ou insalubre e de não empregar menor de dezesseis anos em cumprimento ao disposto no inciso XXXIII do Art. 7º da Constituição Federal;
- de não empregar menor, exceto na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos, conforme a Lei no 10.097 de 19/12/2000;
- de não se utilizar de operações identificadas como de risco significativo de ocorrência de trabalho forçado ou análogo ao escravo ou, ainda, relacionadas à exploração sexual;
- de respeito à equidade de gênero.

(Local), (dia) de (mês) de (ano).

\_\_\_\_\_ (assinatura) \_\_\_\_\_

(Nome)

(Cargo)

## ANEXO II

### DECLARAÇÃO DE PORTE DA EMPRESA (RAZÃO SOCIAL)

Eu, (nome completo), CRC/(UF) No. (número), na qualidade de Contador da empresa (Razão social da empresa), inscrita no CNPJ sob No (número), declaro para os devidos fins e a quem possa interessar, que a empresa acima citada se enquadra como (porte da empresa: informar se é micro e pequena, médio ou grande porte) e que o valor da receita bruta anual da sociedade, no exercício de 2014, encontra-se em conformidade com a Lei nº 11.638 de 28/12/2007 – Empresas de Grande Porte e a Lei Complementar nº 123 de 14/12/2006 – Estatuto Nacional da Microempresa e Empresa de Pequeno Porte. A definição do enquadramento como média empresa é o intervalo entre as duas definições estabelecidas nas leis acima citadas.

Por ser verdade, firmo a presente.

(Local), (dia) de (mês) de (ano).

\_\_\_\_\_(assinatura)\_\_\_\_\_  
(Nome do Contador)

CPF \_\_\_\_\_

CRC \_\_\_\_\_