

ANUÁRIO
Prêmio WEPs Brasil

CICLO 2021

 **PRÊMIO
WEPs**

 ganhaganha

 Organização
Internacional
do Trabalho

Financiado pela
 União Europeia

 ONU
MULHERES

#empresas porelas

ganhaganha



Organização
Internacional
do Trabalho

Financiado pela



União Europeia

 **ONU**
MULHERES 

Esta publicação foi produzida com o apoio da União Europeia. Seus conteúdos são responsabilidade exclusiva do Programa Ganha-Ganha e não refletem necessariamente as opiniões da União Europeia.



Apresentação_

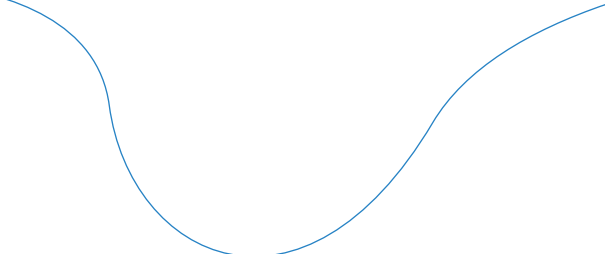
Prêmio WEPs Brasil 2021

É COM grande prazer que compartilhamos a quarta edição do Anuário do Prêmio WEPs Brasil. Aqui, estão os resultados dos esforços das empresas estabelecidas no Brasil e comprometidas com o empoderamento das mulheres e com o alcance dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, da Agenda 2030, da ONU, que participaram desta edição do Prêmio. Nestas empresas, as lideranças entenderam que a equidade de gênero não é somente o certo a ser feito, mas é a decisão mais inteligente para os negócios.

Esta edição do Anuário foi realizada no âmbito do Programa “Ganha-Ganha: Igualdade de Gênero Significa Bons Negócios”, parceria da ONU Mulheres, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com financiamento da União Europeia pela igualdade de gênero nos negócios

Agradecemos profundamente às inúmeras organizações parceiras que apoiaram a divulgação do Prêmio, bem como à equipe de voluntárias e voluntários que se envolveu no processo de avaliação das empresas finalistas.

Mesmo diante de todos os desafios, em função da pandemia de COVID-19, esta quarta edição do Prêmio WEPs Brasil teve 159 companhias inscritas e um número recorde de empresas selecionadas para a avaliação técnica. Foram 114 empresas finalistas, ante 68 em 2019, representando um crescimento de 70%. Dessas, 100 empresas receberam algum tipo de reconhecimento, o que também é um número recorde entre todas as edições do Prêmio.



Por suas características, o Prêmio WEPs não visa a competição entre empresas, e sim, o reconhecimento das ações em prol da equidade de gênero. O número crescente de empresas premiadas é motivo de celebração para todas e todos, pois representa o avanço da agenda de igualdade de gênero em todo o ambiente de negócios.

Outro ponto de destaque é que muitas das organizações subiram de categoria – antes, eram Prata e, agora, foram reconhecidas com Ouro. E tivemos, também, um aumento das empresas reconhecidas na categoria Diamante. Na edição anterior do Prêmio, apenas uma empresa alcançou a pontuação necessária para o reconhecimento máximo. Neste ano, foram seis empresas Diamante – incluindo uma empresa de médio porte entre elas.

Esses dados são indicativos de que, a cada nova edição do Prêmio, não apenas mais empresas estão se familiarizando e aderindo aos Princípios de Empoderamento das Mulheres, despertando para ações que podem contribuir com a não discriminação e para a igualdade de direitos e oportunidades entre homens e mulheres, mas também, que elas estão se aprofundando em melhorar suas práticas e trabalhar suas lacunas.

O Brasil tem o maior número de empresas que assumiram compromissos com os Princípios de Empoderamento das Mulheres e, atualmente, conta com cerca de 550 signatárias dos WEPs.

Nesta edição do Prêmio, destacaram-se as ações realizadas pelas empresas em prol da saúde física, mental e emocional das mulheres durante esse período de isolamento social decorrente da pandemia do Coronavírus. Também tiveram relevância as ações realizadas por grandes empresas para levar a perspectiva

de gênero à sua cadeia de suprimentos. Ao trabalhar para ter mais empresas lideradas por mulheres entre suas fornecedoras, as companhias contribuíram de forma importante para ajudar na resiliência e recuperação de muitas pequenas e médias empresas no país.

Nesse cenário atípico, todas as etapas do Prêmio WEPs foram realizadas de forma online, preservando a qualidade e seriedade das avaliações das edições anteriores.

Neste ano, também, pela primeira vez, o Prêmio WEPs aconteceu em data separada do Fórum WEPs, o evento regional do Programa Ganha-Ganha para destacar as boas práticas das empresas e os desafios do mercado para o avanço da agenda de empoderamento econômico, com participação de representantes de todos os países do Programa na América Latina e Caribe (Brasil, Argentina, Chile, Costa Rica, Uruguai e Jamaica) e também de lideranças de negócios e demais instituições da União Europeia. Ambos os eventos, no entanto, mantiveram o mesmo foco – promover a pauta da equidade de gênero e raça, fomentando a importância da interseccionalidade na cultura organizacional, além de compartilhar histórias e dados de como o empoderamento feminino é importante para a recuperação da crise atual da COVID-19.

A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável propõem transformações e metas que demandam o engajamento do setor empresarial em novas práticas econômicas para o empoderamento das mulheres. Esse é o caminho com o qual o Prêmio WEPs visa contribuir, por meio do reconhecimento dos avanços das empresas nessa jornada – que é longa e demanda esforços contínuos.











No decorrer deste relatório, estão registradas as práticas desenvolvidas pelas empresas finalistas da edição 2021 do Prêmio WEPs Brasil – Empresas Empoderando Mulheres.

Desejamos uma boa leitura e que as experiências aqui compartilhadas sejam inspiradoras para que mais empresas e lideranças se somem a essa jornada e façam sua parte por uma sociedade mais justa, que respeite e valorize a diversidade, que ofereça as mesmas oportunidades a todos e todas e que melhore a qualidade de vida das pessoas.

Convidamos as empresas que ainda não são signatárias dos WEPs a aderirem e participarem da próxima edição do Prêmio WEPs Brasil!



Sumário_

- 9_ Sobre o Prêmio WEPs Brasil –
Empresas Empoderando Mulheres 
- 12_ Fluxograma 
- 16_ Etapas da Premiação 
- 20_ Divulgação 
- 25_ Resultados do Ciclo 2021 
- 33_ Relação das Finalistas 
- 35_ Empresas Reconhecidas – Ciclo 2021 
- 36_ Categoria Empresas de Grande Porte 
- 108_ Categoria Empresas de Médio Porte 
- 125_ Categoria Empresas de Pequeno Porte 

Parte_1

The image features a dark blue background with the text 'Parte_1' in white. The text is positioned on the left side of the frame. On the right side, there is a large, abstract graphic composed of thin, light blue lines that form a series of overlapping, organic shapes, resembling a stylized map or a decorative element.

Sobre o Prêmio WEPs Brasil_ Empresas Empoderando Mulheres

O PRÊMIO WEPs BRASIL 2021 – EMPRESAS EMPODERANDO MULHERES tem por objetivo incentivar e reconhecer os esforços das empresas que promovem a cultura da equidade de gênero e o empoderamento das mulheres no Brasil. Esta iniciativa é reconhecida e apoiada pela rede Brasil do Pacto Global e Pacto Global da ONU, sócios da ONU Mulheres na plataforma dos Princípios do Empoderamento das Mulheres.

A quarta edição do Prêmio WEPs Brasil foi realizada pelo Programa Ganha-Ganha: Igualdade de gênero significa bons negócios – uma parceria entre ONU Mulheres, Organização Internacional do Trabalho (OIT) e União Europeia (EU), com financiamento da União Europeia, com o objetivo de promover o empoderamento econômico e a liderança das mulheres como um dos pilares para um crescimento sustentável, inclusivo e equitativo.

Esta iniciativa é reconhecida pela Organização das Nações Unidas (ONU), por meio do United Nations Global Compact (Pacto Global da ONU) e pela United Nations Women (ONU Mulheres), com suas representações brasileiras, a Rede Brasileira do Pacto Global da ONU e a ONU Mulheres no Brasil.

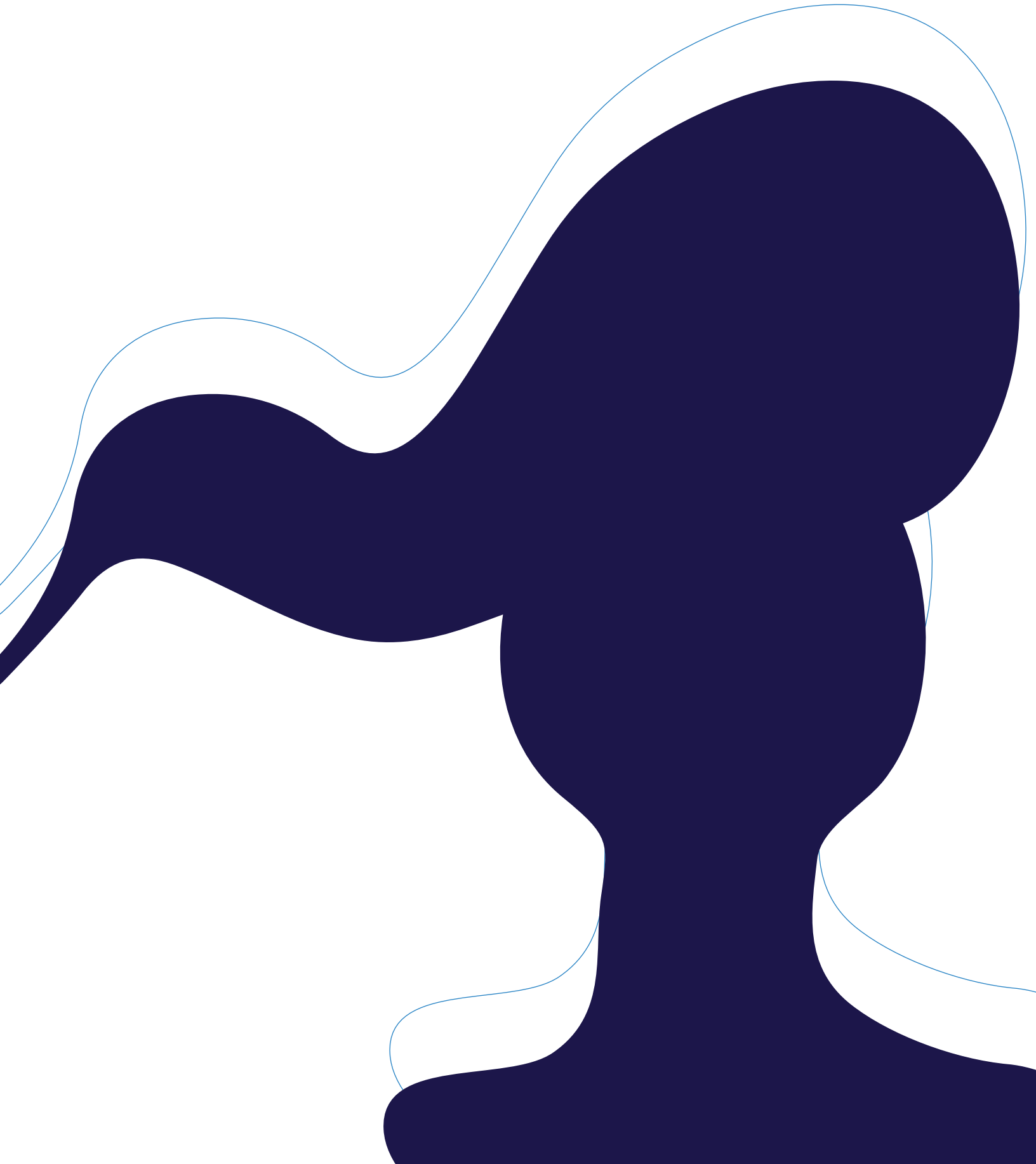


**PRÊMIO
WEPs**



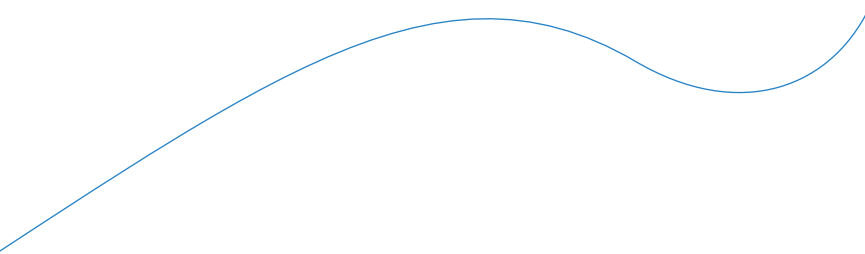
Objetivos do Prêmio_

- _ **CONTRIBUIR PARA** a disseminação dos WEPs no Brasil, incentivando sua adoção como ferramenta de gestão para iniciativas promotoras da equidade de gênero na empresa, na comunidade e nas relações com suas partes interessadas;
- _ **ESTIMULAR AS** empresas brasileiras a adotarem o propósito de implementar ações que garantam uma cultura que promova o alcance da equidade de gênero com base nos Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs, sigla em inglês de Women's Empowerment Principles);
- _ **INCENTIVAR A** adesão das empresas aos WEPs, que é gratuita e tem como objetivo orientar as empresas na sua jornada – www.weps.org;
- _ **DISSEMINAR OS** WEPs no Brasil e estimular as empresas brasileiras a realizarem uma auto análise com foco no tema da equidade de gênero também são propósitos do Prêmio que, conseqüentemente, auxiliam na identificação de oportunidades de ações de melhoria na gestão empresarial.
- _ **ENCORAJAR AS** empresas participantes a adotar o conjunto de Princípios na avaliação de sua cadeia de fornecedores, de modo a impulsionar a equidade de gênero nas práticas de gestão;
- _ **EMPRESAS PÚBLICAS** e privadas podem se inscrever ao Prêmio, que é dividido por porte de empresas: Grande, Médio e Pequeno Porte. A inscrição acontece pelo site <http://premiowepsbrasil.com.br/>.



Etapas da Premiação_

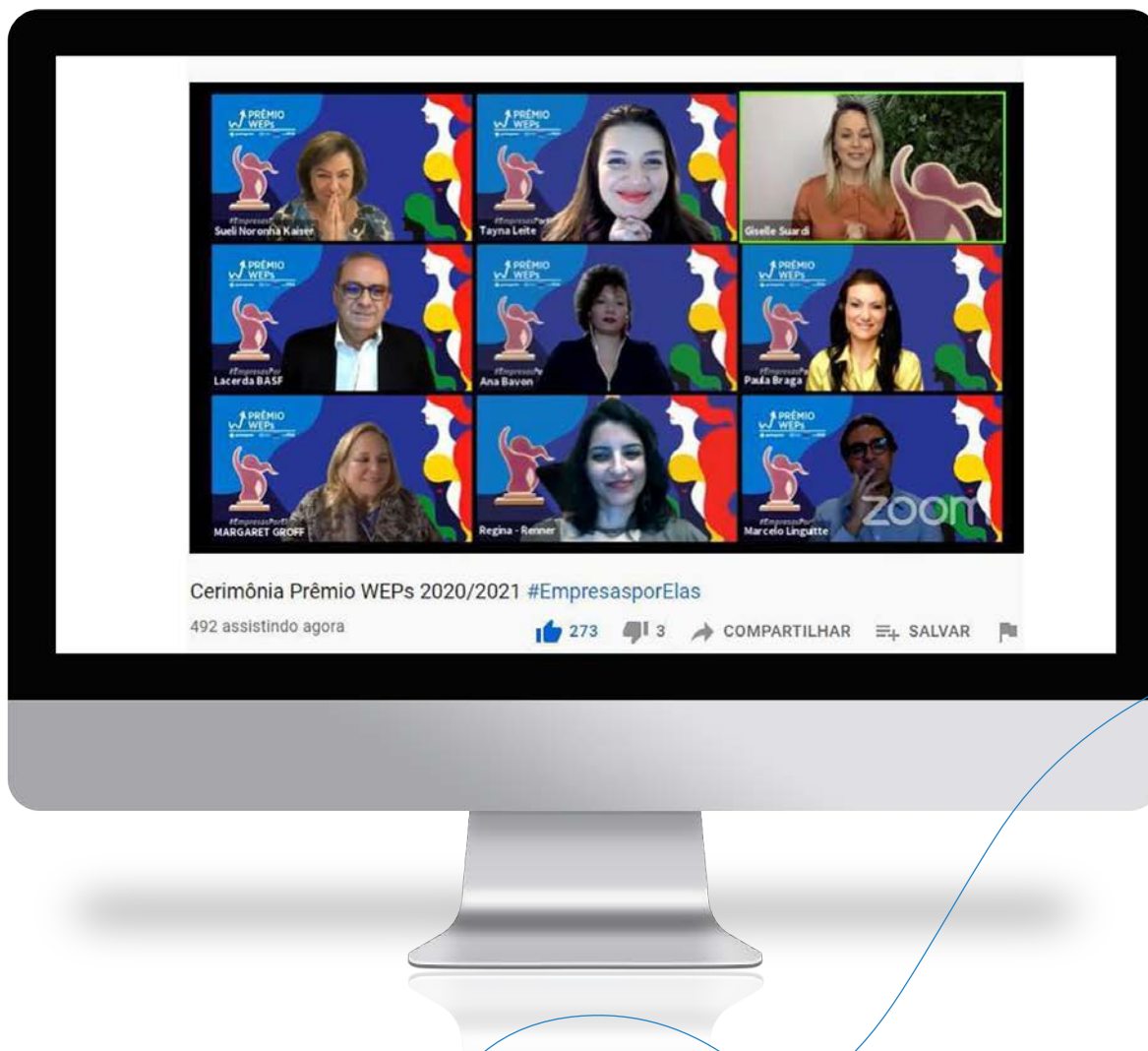
- _ **AUTOAVALIAÇÃO:** preenchimento dos dados da empresa e resposta ao questionário relatando as práticas e ações da empresa. O questionário é baseado nos 7 Princípios do Empoderamento das Mulheres (WEPs) e possui indicadores para cada um dos princípios, separadamente. Os questionários são adequados conforme o porte da empresa, sendo o de maior complexidade para as empresas de Grande Porte. Ao final desta etapa, a empresa tem acesso ao seu gráfico de desempenho separado por princípio, quando então poderá identificar em quais áreas carece de ações específicas sobre o tema. O questionário, também é útil à empresa, como ferramenta de autoconhecimento ou reflexão sobre o posicionamento da mesma em relação à equidade de gênero.
- _ **INSCRIÇÃO:** caso a empresa opte por se candidatar, após a autoavaliação, deverá enviar a documentação para comprovação de regularidade fiscal e submeter sua inscrição ao Prêmio.
- _ **CLASSIFICAÇÃO:** após o encerramento do período de inscrições, a equipe técnica do Prêmio avalia a elegibilidade das empresas conforme documentação apresentada e pontuação alcançada e, então, classifica as empresas para a etapa de visitas.
- _ **VISITA TÉCNICA DE AVALIAÇÃO:** as empresas classificadas recebem, em suas sedes, avaliadores(as) capacitados(as) pela organização do Prêmio para a validação das respostas dadas ao questionário. Nesta etapa, caso sejam verificadas práticas diferentes daquelas relatadas no questionário, a pontuação da empresa poderá ser alterada.



Nesta edição, em virtude das orientações de distanciamento social, as visitas foram realizadas de forma online.

- **JULGAMENTO:** após etapa das visitas e nova classificação das empresas participantes, a Banca Julgadora do Prêmio analisa os resultados consolidados e define os critérios de premiação (Diamante, Ouro, Prata, Bronze e menções honrosas). Durante todo o processo de julgamento é vedada a identificação das empresas participantes. Assim como a Banca Julgadora, as empresas participantes somente têm conhecimento dos troféus e reconhecimentos durante a cerimônia de premiação online.
- **CERIMÔNIA DE PREMIAÇÃO:** a cerimônia online de premiação do Prêmio WEPs Brasil 2021, transmitida pelo canal da ONU Mulheres no Youtube. Durante a cerimônia de premiação foram anunciadas as empresas reconhecidas com os troféus Diamante, Ouro, Prata, Bronze e também as que receberam Menção Honrosa por ter obtido destaque em pelo menos 1 dos princípios WEPs. Todas as empresas que receberam a avaliação técnica e foram classificadas como finalistas, receberam certificados de finalistas do Prêmio WEPs Brasil 2021. Considerando que o evento foi online, os troféus e certificados foram enviados às empresas, após o evento.
- **RELATÓRIO DE DEVOLUTIVA:** Este relatório é resultado da Visita Técnica de Avaliação, elaborado pelas avaliadoras e avaliadores e revisado pela Coordenação do prêmio, com indicação dos pontos fortes e oportunidade de melhorias nas questões relacionadas ao questionário de avaliação do prêmio.

Todas as empresas que receberam a Visita Técnica de Avaliação, após a cerimônia de premiação, que divulga os reconhecimentos, receberam o Relatório de Devolutiva.



Princípios de empoderamento das mulheres_ Organização das Nações Unidas

PRINCÍPIO 1

Estabelecer uma liderança corporativa de alto nível para a igualdade de gênero.

PRINCÍPIO 2

Tratar todas as mulheres e homens de forma justa no trabalho, respeitando e apoiando os direitos humanos e a não-discriminação.

PRINCÍPIO 3

Garantir a saúde, segurança e bem-estar de todas as mulheres e homens que trabalham na empresa.

PRINCÍPIO 4

Promover educação, capacitação e desenvolvimento profissional para as mulheres.

PRINCÍPIO 5

Apoiar o empreendedorismo de mulheres e promover políticas de empoderamento das mulheres através das cadeias de suprimentos e marketing.

PRINCÍPIO 6

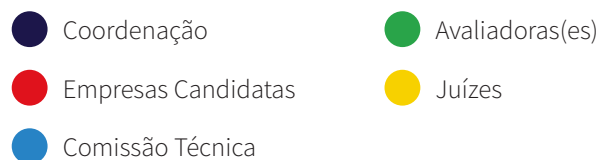
Promover a igualdade de gênero através de iniciativas voltadas à comunidade e ao ativismo social.

PRINCÍPIO 7

Medir, documentar e publicar os progressos da empresa na promoção da igualdade de gênero.

Fluxograma do Prêmio WEPs Brasil_

Ciclo 2021



Etapas da Premiação_

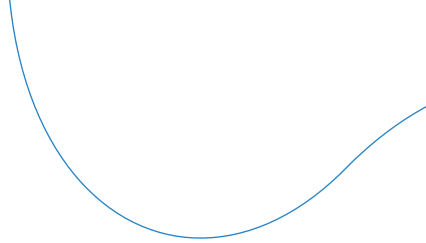
O **PRÊMIO** se baseia nos Princípios de Empoderamento das Mulheres (Women's Empowerment Principles, WEPs, em inglês), iniciativa lançada pela ONU Mulheres e Pacto Global da ONU, em 2010, com o objetivo de promover a equidade de gênero nas empresas, no ambiente de trabalho e na comunidade.

Para a realização da quarta edição do Prêmio WEPs Brasil, foi necessária uma estrutura composta de Coordenação Geral por parte do realizador do Prêmio, Banca Julgadora, Avaliadoras e Avaliadores Voluntárias e Voluntários para as visitas online às empresas e Comissão Técnica de organização e execução, envolvendo especialistas com perfil técnico de diversas áreas, incluindo tecnologia de informação e comunicação.

As empresas inscritas no Prêmio não são concorrentes entre si, mas estão sim preocupadas, comprometidas e se preparando para um mundo cada vez mais sustentável e inclusivo, onde a questão de gênero tem um papel cada vez mais relevante. Portanto, mais de uma empresa poderá ser premiada em uma mesma categoria.

Após as visitas de avaliação e a consolidação dos resultados pela Comissão Técnica, a Coordenação do prêmio elaborou proposta de reconhecimento das empresas finalistas e submeteu a uma Banca Julgadora, que, após análise, definiu as empresas que receberam o reconhecimento pelo Prêmio WEPs Brasil 2021. Empresas de características e amplitudes diferentes, mas todas merecedoras de reconhecimento.

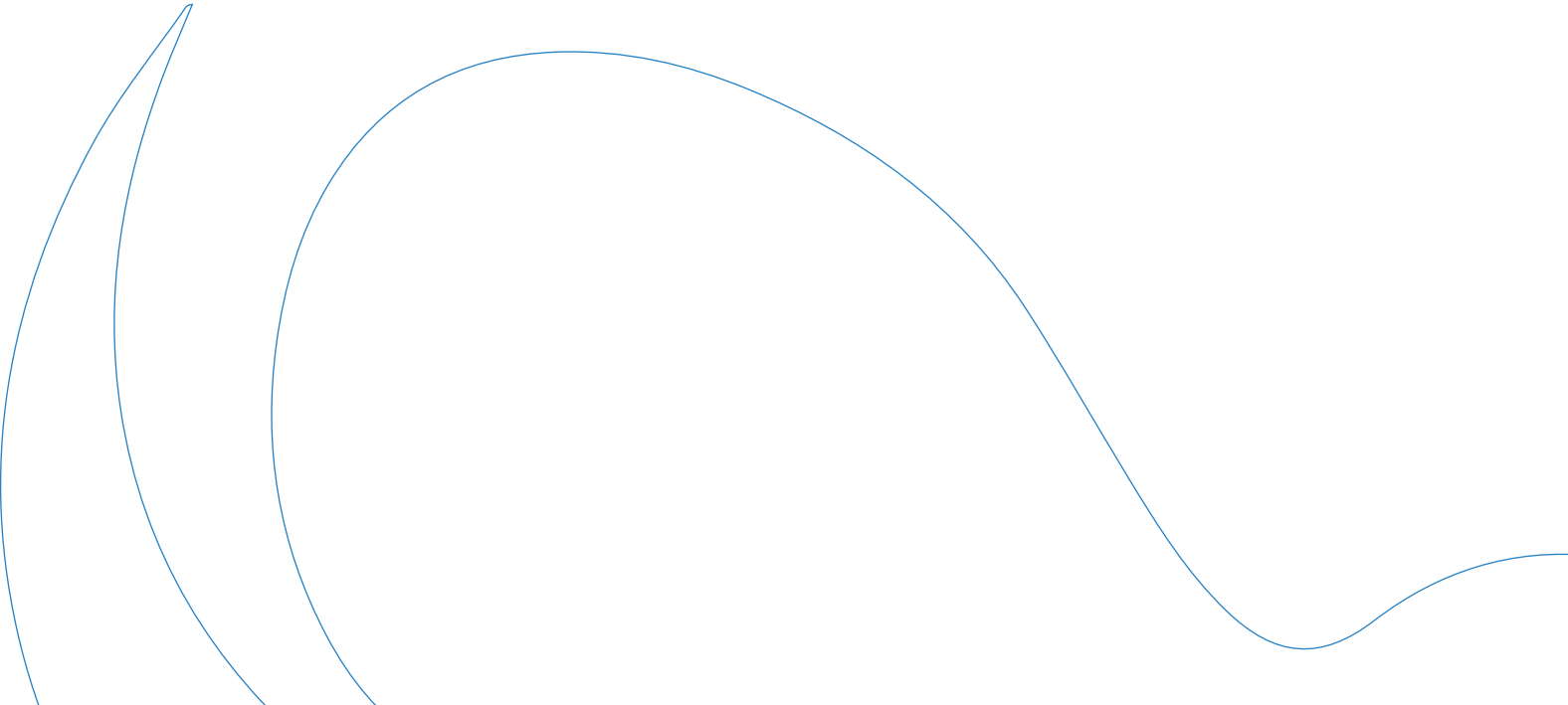
As empresas finalistas participaram de videoconferências com as(os) avaliados.



ras(es) com o objetivo de verificar as informações prestadas pelas empresas na autoavaliação. No total, a equipe foi de 60 avaliadoras(es) todas(os) voluntárias(os), que visitaram as empresas.

Ao passo que, ser reconhecida com o Prêmio WEPs, não significa que a empresa seja perfeita ou tenha alcançado a plena igualdade de gênero que, infelizmente, ainda é reflexo da sociedade e em todos os espaços, o Prêmio WEPs é uma importantíssima ferramenta de reconhecimento e celebração dos avanços em medidas e políticas concretas dentro das organizações, neste sentido.

Além disso, ele se torna um banco de dados importante para instituições como a ONU Mulheres e a Rede do Pacto Global avançarem no trabalho de sensibilização das empresas para as iniciativas de empoderamento das mulheres com vistas a alcançarem a equidade de gênero. Esta pauta, além de disseminar os WEPs, vai ao encontro da agenda 2030 estabelecida com base nos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável – ODS.



Divulgação do Prêmio_

A **DIVULGAÇÃO** da edição 2021 ocorreu pelo site do Prêmio (www.premioweps-brasil.com.br), e-mails marketing, campanhas de divulgação, anúncios na Mídia, notícias, entre outras atividades.



"Para que o empoderamento das mulheres realmente ocorra é preciso que a liderança da empresa seja persistente e comprometida com as estratégias que valorizam a diversidade."

Alexandre David Gehlen
CEO da Inevity HOTELS

#EMPRESASPOR6345



"Juntos criamos mais referências, fortalecemos nossa rede e facilitamos o acesso de mais mulheres em todos os níveis e áreas de negócio."

Cris Alessi
Presidente da Agência Curitiba de Desenvolvimento e Inovação

#EMPRESASPOR6345



"A Medtronic apoia a jornada da equidade de gênero e contribui para acelerar a transformação que queremos ver refletida no mundo."

Felipe Barreiro
Vice Presidente Medtronic Brasil

#EMPRESASPOR6345



"Todos somos agentes de transformação e responsáveis por esta mudança."

Heloisa Garnett
Presidente da LICE Paraná

#EMPRESASPOR6345



"A promoção da cultura da equidade de gênero é um compromisso das empresas para o alcance do ODS 5."

Maria Cristina Rocha
Gerente Executiva de Projetos Institucionais do Sistema Fiep

#EMPRESASPOR6345

Apoiado por:
Sistema Fiep



"O debate em torno da equidade de gênero é essencial para seguirmos aprendendo e avançamos nas ações afirmativas que possam garantir oportunidades de acesso e desenvolvimento a todas as pessoas."

Marco Castro
5000 presidente da PwC Brasil

#EMPRESASPOR6345



"A liderança deve desafiar os preconceitos e estereótipos de gênero e encorajar outros a fazerem parte dessa mudança, agindo como aliados e modelando comportamentos inclusivos de gênero."

Marcos Matias
Presidente da Schneider Electric Brasil

#EMPRESASPOR6345



"A equidade de gênero é ferramenta chave para avançar a sociedade e as empresas para o futuro de curto, médio e longo prazo. É agora e é urgente!"

Solange Sebral
Vice-Presidente Partner de Operações da C&T

#EMPRESASPOR6345



"Para reduzirmos a desigualdade de gênero precisamos trabalhar com intencionalidade e sermos ativas na mobilização para mudar esse cenário."

Tânia Cosentino
Presidente da Microsoft

#EMPRESASPOR6345





"Empresárias rurais
semeiam equidade
de gênero"

Miriam Monteiro de Aguiar
Presidente Aliança Internacional das
Mulheres do Café do Brasil (IWCAB)

#EMPRESASPOR6245

PRÊMIO
WEPs



"Fortalecer o
empreendedorismo
feminino é fortalecer as
Mulheres e todos que
estão ao seu redor."

Mônica Bertiz
Produtora Cultural e Fundadora do
Clube de Aíste

#EMPRESASPOR6245

PRÊMIO
WEPs



"Equidade de gênero,
além de ser o certo a
fazer, gera melhores
resultados para a
empresa e para a
sociedade."

Mônica Sousa
Diretora Executiva do
Maurício de Sousa Produções

#EMPRESASPOR6245

PRÊMIO
WEPs



"GetDeltas: nosso
grupo de equidade.
Mais que um direito,
nosso dever!"

Pedro Coutinho
CEO da Gettel

#EMPRESASPOR6245

PRÊMIO
WEPs



"O lugar da mulher é
onde ela quiser estar, e
por isso é preciso que
ela tenha liberdade de
fazer as escolhas que a
colocuem neste lugar
por decisão própria."

Renata Campos
Presidente Tabela Brasil

#EMPRESASPOR6245

PRÊMIO
WEPs



"Acredito no potencial das
empresas e na
transformação da nossa
sociedade pela diversidade
e inclusão. E, o melhor, são
elas as maiores
beneficiadas com isso!"

Sílvia Barick
Diretora de Relações Institucionais do
LODE Paraná

#EMPRESASPOR6245

PRÊMIO
WEPs



"Garantir
oportunidades iguais a
todas e todos é o
certo a se fazer e traz
resultados concretos
para as empresas."

Anastasia Divinskaya
representante da
ONU Mulheres Brasil

#EMPRESASPOR6245

PRÊMIO
WEPs



"Você MULHER,
pode chegar onde
você quiser."

Birgit Keller Marsili
Empresária e Presidente da DPV
Cunha

#EMPRESASPOR6245

PRÊMIO
WEPs



"SIM! Igualdade de
gênero significa bons
negócios!"

Claudia Cavalcante
Consultora no Brasil para os WEPs

#EMPRESASPOR6245

PRÊMIO
WEPs



"Equidade de gênero não
pode ser visto mais
somente como Direitos
Humanos, ele é também
Business Imperative!"

Marietella Iannuzzi
Consultora no Brasil para os WEPs

#EMPRESASPOR6245

PRÊMIO
WEPs



"Na AeC a pauta da
equidade de gêneros não
é somente bem-vinda, ela
é fundamental."

Raphael Ribeiro Duzalibi
CEO AeC, evolução que
transforma

#EMPRESASPOR6245

PRÊMIO
WEPs



"O empoderamento
feminino tem sido a
grande força propulsora
para os negócios, para a
vida e para a sociedade."

Regina Arns
Presidenta MEX Brasil - Mulheres
Executivas

#EMPRESASPOR6245

PRÊMIO
WEPs



"Acreditamos no poder da diversidade e temos como compromisso sermos cada vez mais diversos."

Michele Martins
VP Gestão e Gestão, Norway

#EMPRESASPOR6245




"Não importa o setor, toda empresa pode contribuir para a equidade de gênero!"

Helga Cristina Carvalho de Andrade
Consultora no Brasil para os WEPs

#EMPRESASPOR6245




"Equidade de gênero contribui para equilíbrio e crescimento do negócio."

Ana Menegotto
Diretora Executiva RH - Sodexo

#EMPRESASPOR6245




"SIM, empresas empoderem mulheres!"

Margaret Groff
Consultora no Brasil para os WEPs

#EMPRESASPOR6245




"Acredito que a cultura corporativa precisa ser uma forte impulsionadora da equidade de gênero."

Ignacio Sánchez Villares
CEO da Leroy Merlin Brasil

#EMPRESASPOR6245




"Promover a equidade de gênero é fundamental para garantirmos ambientes mais plurais, inovadores e colaborativos, além de promovermos as transformações que a sociedade tanto precisa."

Nana Balfour
Chairman, CEO & Chief Culture Officer Qinesis

#EMPRESASPOR6245




"A equidade de gênero está na agenda estratégica do Demarest e acreditamos que compreender e valorizar a diversidade de gênero é uma questão de cidadania e essencial para o negócio."

Paulo Coelho da Rocha
Managing Partner do Demarest Advogados

#EMPRESASPOR6245




"A equidade de gênero é um dos pilares para o desenvolvimento sustentável das empresas."

José Antonio Fares
Superintendente do Sesi e IEL no Paraná e Diretor Regional do Sesi

#EMPRESASPOR6245




"Equidade de gênero faz bem para as mulheres, para os negócios e para toda a sociedade."

Renata Thereza Fagundes Cunha
Consultora em Gestão da Diversidade e Inclusão SEST-Paraná

#EMPRESASPOR6245




"Para acelerar o avanço na jornada da igualdade de gêneros, todos, todas e todos são importantes!"

Simone S Bianche
Consultora no Brasil para os WEPs

#EMPRESASPOR6245




"Pessoas transformam organizações. Organizações transformam o mundo! Reconhecer e celebrar os avanços é o respiro que precisamos para seguir em frente. Vem com a gente."

Tainá Leite
Gerente do Programa Genêa-Genêa Brasil

#EMPRESASPOR6245




"Uma empresa deve ser um retrato de como nosso mundo verdadeiramente é. E devemos acolher a todos e todas, sem distinção."

Adriana Arouh
Presidente da SAP Brasil

#EMPRESASPOR6245



PRÊMIO WEPs



Sua empresa reconhecida por ações pela igualdade de gênero.

Inscrições abertas até 9 de abril

#EMPRESASPORELAS
premiowepsbrasil.com.br



Insc
pron
até

#EMP
premi



#EMPRESASPOR*ELAS*

M I G U A L D A D E

não há desenvolvimento sustentável!

PRÊMIO WEPs

ganhaganha 

Cerimônia de premiação Prêmio WEPs Brasil 2021

Chegou a hora de anunciar as empresas que demonstraram maiores avanços nas práticas dos Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs).

Você está convidado(a) a celebrar!

DATA: 21 de junho de 2021 - às 17h
LOCAL: Canal da ONU Mulheres no YouTube.


www.premiowepsbrasil.com.br

#EMPRESASPOR*ELAS*

PRÊMIO WEPs

ganhaganha 

PRÊMIO WEPs

ganhaganha 

Inscrições
procuradas
até 15 de abril

#EMPRESASPOR*ELAS*
premiowepsbrasil.com.br



PRÊMIO WEPs

ganhaganha 

**Últimos dias
para inscrição**

#EMPRESASPOR*ELAS*
premiowepsbrasil.com.br



PRÊMIO WEPs

ganhaganha 

Inscrições
abertas até
9 de abril

#EMPRESASPOR*ELAS*
premiowepsbrasil.com.br

Parte_2

The image features a dark blue background with the text "Parte_2" in a white, sans-serif font. The number "2" is highlighted in a light blue color. To the right of the text, there is a decorative graphic consisting of several light blue, wavy, abstract lines that resemble a stylized map or a series of connected paths.

Resultados do Prêmio_ WEPs BRASIL 2021



159

Empresas
Inscritas



115

Classificadas
para a visita
técnica



114

Finalistas



60

Avaliadoras
e Avaliadores



100

Empresas
Reconhecidas



77

Troféus



23

Menções
Honrosas

A 4ª edição do Prêmio WEPs Brasil contou com a participação de empresas dos mais diversos setores espalhadas por 4 das 5 regiões do Brasil:



Dentre as empresas finalistas, 46,49% delas já haviam participado do Prêmio em pelo menos uma das edições anteriores e demonstraram avanços em suas iniciativas em prol da equidade de gênero, o que confirma o comprometimento com os Princípios de Empoderamento das Mulheres. O alto número de finalistas dentre as inscritas chama a atenção e confirma essa evolução.

	EMPRESAS INSCRITAS	EMPRESAS FINALISTAS
Prêmio WEPs 2014	81	32
Prêmio WEPs 2016	137	48
Prêmio WEPs 2019	181	68
Prêmio WEPs 2021	159	114

Dentre as empresas finalistas, 66,67% delas se enquadram na categoria de Grande Porte, 14,91% em Médio Porte e, 18,42% em Pequeno Porte.

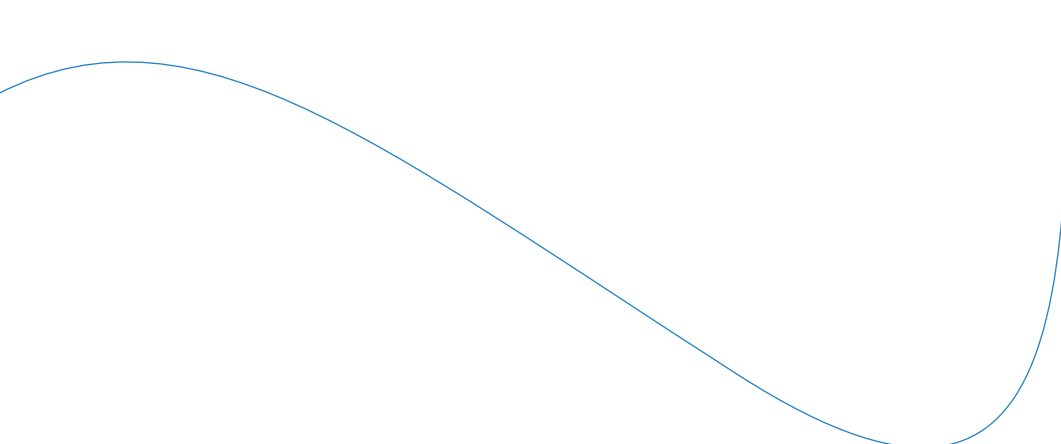
Adesão aos Princípios_ Princípios com maior engajamento

NO CASO das empresas finalistas da categoria Grande Porte, foi observada maior aderência a iniciativas atreladas aos *Princípios 4 e 7*. Estes princípios envolvem, respectivamente, a promoção da educação, a formação e o desenvolvimento profissional das mulheres e a adoção de indicadores e relatórios de acompanhamento dos progressos para alcançar a igualdade de gênero. Dentre as empresas finalistas de Grande Porte, 80,26% alcançaram pontuação igual ou superior a 85 nestes princípios.

Tais resultados apontam para uma preocupação com o crescimento profissional das mulheres, mesmo em áreas antes ocupadas majoritariamente por homens. Além disso, observa-se uma evolução no acompanhamento dos resultados de suas iniciativas em prol da equidade de gênero.

As empresas finalistas de Médio Porte, por sua vez, destacaram-se quanto à adesão ao *Princípio 3*, que envolve a preservação e promoção da saúde física e emocional, da segurança e do bem-estar das mulheres e homens no ambiente de trabalho. Em função de todas as questões agravadas diante da pandemia do Coronavírus, estes foram temas colocados em foco por muitas empresas. Dentre as empresas finalistas desta categoria, 94,12% alcançaram pontuação igual ou superior à 85 neste princípio.

Já as empresas finalistas de Pequeno Porte destacaram-se quanto a adesão ao *Princípio 2*, que aborda o tratamento das mulheres e homens no trabalho com justiça, sem discriminação: 76,19% destas empresas alcançaram pontuação



igual ou superior a 85 neste princípio, o que demonstra o comprometimento em promover as mulheres no trabalho e oferecer oportunidades iguais.

Em 95,24% dos casos, as empresas finalistas de Pequeno Porte afirmam não possuir diferença na média do salário base entre homens e mulheres ocupantes do mesmo cargo, embora, grande parte delas ainda não tenha formalizado esta prática em suas políticas internas. Já no caso das empresas finalistas de Médio Porte, 70,59% afirmam não possuir essa diferença. Apesar do menor índice apresentado, quando comparadas às empresas de pequeno porte, 76,47% delas já formalizaram esta prática em suas políticas internas. No caso das empresas de Grande Porte, por sua vez, apenas 72% afirmam possuir diferença na média do salário menor que 10% entre homens e mulheres ocupantes do mesmo cargo e em 30% não tem diferença salarial entre Homens e Mulheres no mesmo cargo. No entanto, a maioria já possui iniciativas para contornar esta situação, com base em seus mecanismos de avaliação de desempenho.

Oportunidades de melhoria

NO CASO das empresas finalistas de Grande e Médio Porte, os principais pontos de melhoria foram identificados referente a adesão aos *Princípios 5 e 6*. Estes princípios tratam, respectivamente, da implementação e desenvolvimento de iniciativas junto à cadeia de suprimentos e em práticas de marketing e da promoção da igualdade através de iniciativas comunitárias e de defesa. Os resul-

tados mostram a dificuldade das empresas em estender seu posicionamento para além de seu ambiente interno.

Já as empresas finalistas de Pequeno Porte, além das oportunidades de melhoria relacionadas ao *Princípio 5*, apresentaram, em especial, questões associadas aos *Princípios 4 e 7*, que necessitam de uma dedicar mais esforços nestes princípios.

Destacam-se, ainda, os resultados obtidos a partir da análise de adesão ao *Princípio 1*, que trata do comprometimento da liderança da empresa com o tema da Equidade de Gênero. No caso das empresas finalistas de Grande Porte, 67,11% alcançaram pontuação igual ou superior a 85 neste princípio, sendo que essa porcentagem foi de 58,82% para as empresas de Médio Porte e apenas 38,10% para as empresas finalistas de Pequeno Porte. A relevância deste princípio está em ter mais mulheres nos cargos de liderança. É um tema que precisa ter mais esforço por parte das empresas.

Presença das mulheres nas empresas

NAS EMPRESAS finalistas de Grande Porte, 47,37% afirmam que o percentual de mulheres que integram o quadro de empregadas e empregados da empresa é igual ou acima de 45%. Contudo, o percentual de mulheres que ocupam cargos de Diretoria e dos Conselhos da empresa é igual ou acima de 41% em apenas 30,26% destes casos. Já quando avaliados os cargos de gerência, em todos os níveis, incluindo a alta direção da empresa, 43,42% afirmam alcançar um percentual de mulheres igual ou acima de 41%. O percentual de mulheres negras no quadro total alcança valores superiores a 10% em 51,32% dos casos.

Nas finalistas de Médio Porte, por sua vez, 64,71% afirmam que o percentual de mulheres que integram o quadro de empregadas e empregados da empresa é igual ou acima de 45%. O percentual de mulheres que ocupam cargos de Diretoria e dos Conselhos da empresa é igual ou acima de 41% em 47,06% destes casos. Já os cargos de gerência, em todos os níveis, incluindo a alta direção da empresa, em 82,35% dos casos alcançam um percentual de mulheres igual ou acima de 41%. O percentual de mulheres negras no quadro total chega a valores superiores a 10% em 58,82% dos casos.

As empresas finalistas de Pequeno Porte apresentaram os melhores resultados neste aspecto. Em 100% dos casos, o percentual de mulheres que integram o quadro de empregadas e empregados da empresa é igual ou acima de 45% e os cargos de gerência, em todos os níveis, incluindo a alta direção da empresa, alcançaram um percentual de mulheres igual ou acima de 41%. O percentual de mulheres negras no quadro total é medido, alcançando valores superiores a 10% em 61,90% dos casos.

Principais iniciativas

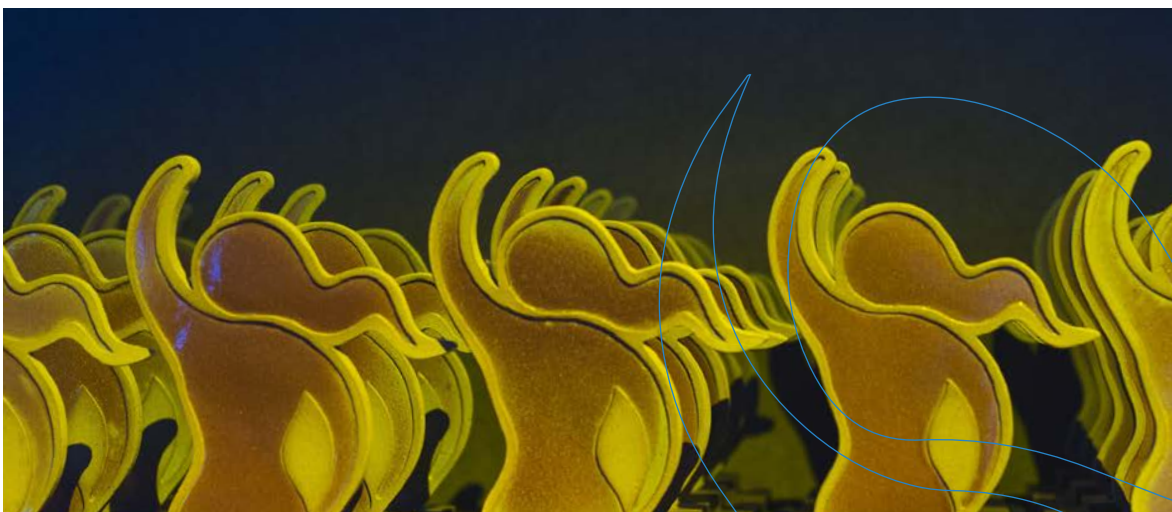
DENTRE AS iniciativas mais frequentes, temos:

- Estruturação de comitês para o desenvolvimento de iniciativas em prol da equidade de gênero;
- Palestras e diálogos de inclusão e diversidade;
- Alinhamento dos objetivos estratégicos da empresa com as necessidades do desenvolvimento da carreira das empregadas;

- Programas para o aumento da participação feminina em cargos de lideranças: *coaching* e mentoria;
- Disponibilização de canais de comunicação para que os empregados e demais partes interessadas possam fazer denúncias;

Foram identificadas, ainda, iniciativas de destaque como:

- Estruturação de mecanismos de avaliação de desempenho por competências que buscam eliminar vieses inconscientes, em alguns casos, atrelados à performance do gestor responsável;
- Realização de campanhas de saúde da mulher, com atenção especial a questões ligadas à saúde mental diante do contexto da pandemia;
- Adoção de práticas de monitoramento dos fornecedores para assegurar que os parceiros respeitem o compromisso assumido pela empresa com relação à equidade de gênero;
- Campanhas de combate à violência doméstica.



Relação das Finalistas_

DO TOTAL de empresas inscritas nesta quarta edição do Prêmio WEPS Brasil, 114 foram classificadas como finalistas e receberam a visita online de avaliadoras e avaliadores. Nesta etapa, a banca de avaliação tem a missão de validar as evidências que foram apresentadas no questionário do Prêmio.

Conheça as finalistas, em ordem alfabética:

- _ Accenture
- _ Accor
- _ AMARO Ltda.
- _ Ambev
- _ Apetit Serviços de Alimentação
- _ Associação Comercial e Empresarial de São José do Rio Preto
- _ Atento Brasil
- _ Automotive Business
- _ Avon Cosméticos
- _ B4People Cultura Inclusiva
- _ Baluarte Cultura
- _ Banco BNP Paribas Brasil Ltda.
- _ Banco CitiBank S.A.
- _ Banco Santander S.A.
- _ BASF S.A.
- _ Be.labs Consultoria Empresarial Ltda.
- _ Bradesco
- _ Braskem
- _ BRK Ambiental Participações S.A.
- _ Carrefour Comercio e Industria Ltda.
- _ Cognizant
- _ Comgás
- _ Companhia de Saneamento do Paraná
- _ Corteva Agriscience do Brasil Ltda.
- _ Cummins Brasil Ltda.
- _ KingHost (Cyberweb Networks Ltda)
- _ Daniel Advogados
- _ Deloitte
- _ Demarest Advogados
- _ Diageo
- _ Disrupdiva
- _ Dow
- _ EDP Energias do Brasil S.A.
- _ Elevadores Atlas Schindler
- _ EspaçoLaser
- _ Estee Lauder
- _ EY
- _ Flextronics International Tecnologia Ltda.
- _ Flow Impact
- _ Força Meninas
- _ Fundação Eletrobras de Seguridade Social – Eletros
- _ Gerdau Aços Longos S.A.
- _ GhFly Network
- _ Global Fruit
- _ GPA
- _ Grupo Boticário

- _ Grupo Cataratas
- _ Grupo LEVO
- _ Home Care Cene Hospitallar Ltda.
- _ Hospital Albert Einstein
- _ HP Brasil Indústria e Comércio de Equipamentos Eletrônicos
- _ IBM Brasil – Indústria Máquinas e Serviços Ltda.
- _ Iguatemi Empresa de Shopping Centers Imobiliária e Incorporadora Espaço 3
- _ Itaú Unibanco S.A.
- _ KAPEH
- _ Kimberly-Clark
- _ KPMG Auditores Independentes
- _ Kûmpania Di Carmem Promoção e Divulgação Ltda.
- _ Lear do Brasil Indústria e Comércio de Interiores Automotivos
- _ Leroy Merlin
- _ Linker
- _ Lojas Renner S.A.
- _ L’Oréal Brasil
- _ Machado Meyer
- _ Maria Farinha Filmes
- _ Maven Inventing Solutions
- _ MCM Light Produções e Eventos Eireli
- _ Medtronic Comercial Ltda.
- _ Merck S.A.
- _ Mondelez Brasil Ltda.
- _ Movable
- _ Natura Cosméticos S.A.
- _ Paraná Business Eventos Empresariais Ltda.
- _ parentsIN
- _ PepsiCo do Brasil Ltda.
- _ Pergunta Fixar Editora Produtora de Arte, Educação e Cultura Ltda.
- _ Petróleo Brasileiro SA – Petrobras
- _ Pöyry Tecnologia Ltda.
- _ PwC Brasil - PricewaterhouseCoopers Auditores Independentes
- _ Raízes Turismo, Empreendedorismo e Desenvolvimento Sustentável
- _ RD – Raia Drogasil
- _ Real Grandeza Fundação de Previdência e Assistência Social
- _ Reckitt Benckiser Health Comercial Ltda.
- _ Rede Mulher Empreendedora
- _ Renaissance do Brasil Hotelaria LTDA. (Renaissance São Paulo Hotel)
- _ Renault do Brasil S.A.
- _ Robert Bosch Ltda.
- _ Sabin Medicina Diagnóstica
- _ Saint-Gobain
- _ Saint-Gobain – Sekurit
- _ SAP Brasil Ltda.
- _ Schneider Electric Brasil
- _ Schwan Cosmetics do Brasil
- _ Serasa Experian
- _ Siemens Energy Ltda.
- _ Siemens Infraestrutura e Indústria Ltda.
- _ Sodexo do Brasil Comercial
- _ Stryker do Brasil
- _ Suzano S.A.
- _ Takeda Distribuidora Ltda.
- _ TechnipFMC
- _ Telefônica Brasil S.A.
- _ Think Eva
- _ TREE Consultoria e Educação Ltda.
- _ TTN Conheça-te | TT estúdio
- _ Uber
- _ Unilever
- _ Usinas Siderúrgicas de Minas Gerais S.A.
- _ Vivara Participações
- _ WestRock, Celulose, Papel e Embalagens Ltda.
- _ White Martins Gases Industriais Ltda.
- _ XP Inc.
- _ Zurich

Categoria_

Empresas de Grande Porte





Diamante

Avon Cosméticos

A AVON atua há 135 anos pela democratização da beleza e estímulo ao empoderamento e empreendedorismo feminino. Somos um movimento global pela autonomia das mulheres, com um modelo de negócios ancorado na inovação e geração de oportunidades que buscam fortalecer economias e sociedades.

Diversidade e inclusão sempre fizeram parte do DNA da marca e estão materializadas em ações internas e externas, como a Rede pela Diversidade, que contribuiu para o alcance de mais de 50% de mulheres no quadro de colaboradores e na liderança e a elaboração do Compromisso Antirracista, com metas para equidade racial. Nossas campanhas também refletem constantemente a diversidade que vivenciamos.

Por meio do Instituto Avon, mais de R\$170 milhões foram investidos no enfrentamento da violência de gênero e conscientização do câncer de mama, com ações que chegam em todo Brasil por meio de parcerias e de 1,3 milhão de representantes.





Grupo Boticário

HÁ 44 anos, iniciamos a história do Grupo Boticário, movidos pela beleza, pelo empreendedorismo, pelo cuidado com as pessoas e com a natureza.

Desde sempre, o olhar para o futuro tem sido um importante exercício para nos mantermos na vanguarda deste mundo em constante evolução.

Hoje, ao pensar no futuro, entendemos nossa responsabilidade como agentes de transformação. Conscientes da nossa responsabilidade, assumimos 16 Compromissos para o Futuro, alinhados aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas, que devem ser cumpridos até 2030 e tocam em dimensões importantes do nosso processo produtivo e da relação que estabelecemos com o meio ambiente, com a sociedade e com as pessoas.

Seis desses compromissos são relacionados à Diversidade e englobam nossa atuação estratégica na busca pela equidade. Há anos atuamos nas questões de equidade de gênero, sempre com muito cuidado e respeito, assim como fazemos com as demais dimensões de diversidade, sempre considerando a interseccionalidade.

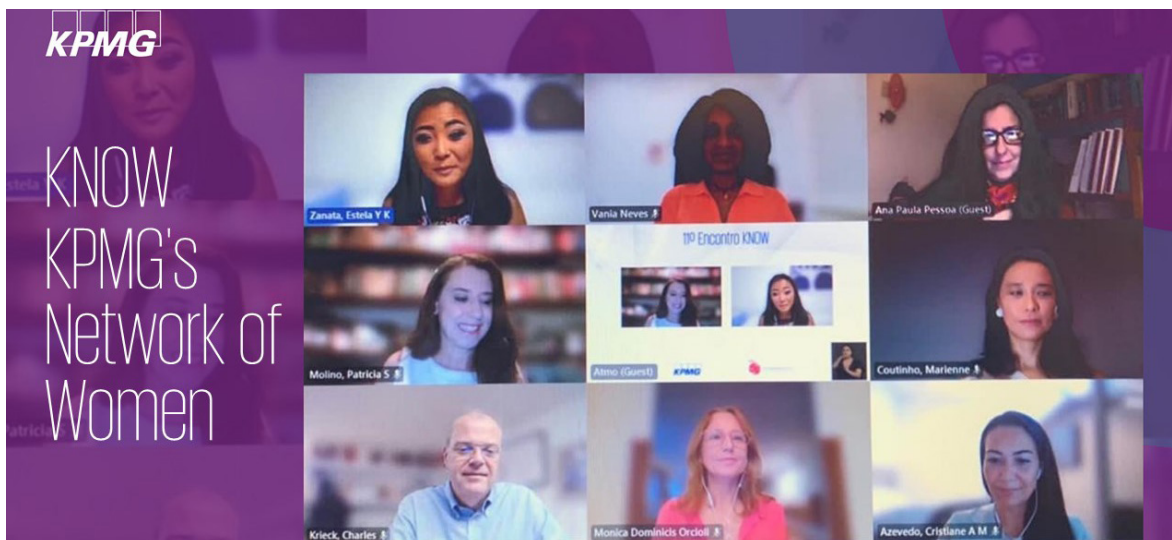




KPMG Auditores Independentes

A KPMG acredita numa sociedade equitativa, inclusiva e diversa e entende que este objetivo está no centro dos seus negócios como ponto estratégico e crítico para o sucesso da KPMG, de seus clientes e da sociedade.

O empoderamento feminino é uma meta de negócios com estratégia, plano tático, programas e projetos, investimentos e métricas, através do KNOW - KPMG's Network of Women. Está na agenda da alta liderança e também de todas as pessoas, inclusive dos homens em diversas nuances, abrangendo interseccionalidade, combate à violência, ao assédio e todas as formas de discriminação. Fundado em 2009, o KNOW busca o empoderamento feminino das mulheres da KPMG e do mercado, na carreira e em suas vidas, trabalhando temas como empoderamento pessoal, representatividade, desenvolvimento na carreira, liderança inclusiva, reconhecimento equitativo, mentoring, networking, parentalidade compartilhada, masculinidades para nossas pessoas, fornecedores, clientes e mercado em geral com influência direta e apoio a WCD, ONU Mulheres, C101, #Impulse, MM360, entre outros.





SODEXO do Brasil Comercial

EM MEIO a um cenário tão desafiador e conhecendo as dificuldades e os preconceitos enfrentados, a Sodexo atua em prol da equidade de gênero em todos os níveis da organização e possui programas que visam empregar, capacitar, incluir e, acima de tudo, promover um tratamento responsável, saudável e igualitário, oferecendo as mesmas oportunidades de crescimento para todos.

Com o objetivo de reforçar o compromisso com a equidade de gênero e apoiar o crescimento das mulheres em nossa companhia e na sociedade, a Sodexo criou diversas iniciativas, como o SoTogether (Tão juntos, em português). Lançado em 2009, a iniciativa convida homens e mulheres a criarem juntos um ambiente de trabalho mais saudável e inclusivo. Programas de liderança feminina e mentorias formam parte deste programa.

Desde 2014, a Sodexo também vem trabalhando fortemente o tema da violência contra a mulher com canais de apoio para denúncias, palestras sobre o tema, job shadowing, e parcerias com a Prefeitura de SP assim como com a ONU Mulheres, entre outras ações. Recentemente, a Sodexo colocou a tecnologia a serviço da educação e auxílio de mulheres vítimas de violência por meio de um game que usa uma linguagem acessível com storytelling, para explicar os 5 tipos de violência contra a mulher. Totalmente gratuito e aberto a todos os colaboradores no Brasil (assim como aos nossos clientes e parceiros), o game foi lançado em espanhol, em março de 2021, para nossos colaboradores da América Latina, levando, desta forma, nossas boas práticas além de nossas fronteiras.



Unilever

EM 2020, a Unilever atingiu, globalmente, 50% de mulheres na liderança. No Brasil, esse resultado foi conquistado em 2018, enquanto planejava a expansão da atuação em diversidade ao assumir publicamente o compromisso com a inclusão racial. Durante a jornada para a equidade de gênero, são essenciais programas estruturais focados no desenvolvimento das mulheres como jornadas de trabalho reduzidas (*part time*) ou compartilhadas (*job sharing*) no retorno da licença maternidade; Programa de Mentoria em que ambas mentoras e mentoradas são mulheres; um berçário no escritório central e auxílio creche em outras localidades; diálogos contínuos sobre temas urgentes como violência doméstica e a criação de grupos de afinidades que atuam em conjunto sob o prisma da interseccionalidade. A empresa fomenta a equidade de gênero na cadeia de fornecedores, no mercado de varejo e na publicidade e, também, conduz ações de empoderamento de meninas e mulheres por meio de suas marcas. Todos são compromissos públicos que sustentam a estratégia da Unilever de ter um impacto positivo na sociedade.





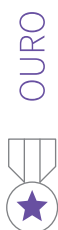
Ouro

Accenture

A ACCENTURE tem como prioridade global ter uma liderança inclusiva por meio do estabelecimento e transparência de metas, progresso e construção de equipes com lideranças diversificadas.

Buscamos moldar o pensamento da liderança em prol da nossa ambição de acelerar a igualdade e promover senso de pertencimento para as mulheres. Em 2017, a Accenture anunciou que, até 2025, alcançará a equidade de gênero em sua força de trabalho, com 50% de mulheres e 50% de homens. Hoje, já são mais de 220 mil mulheres em suas equipes, representando 45% da força de trabalho.

No Brasil, o *gender mix* subiu de 30% para 42% em 10 anos devido às iniciativas do Programa AWAKE – Accenture Women Are Key – movimento que busca alcançar esta equidade. É a consciência de que cada uma das mais de 6000 mulheres têm oportunidade de desenvolvimento de carreira em um ambiente inclusivo e diverso; é um universo de vozes que juntas ecoam o legítimo DESPERTAR.



Banco Santander S.A.



COMPETÊNCIA
• NÃO TEM •
GÊNERO



Andrea Andrade,
gerente de Recursos Humanos.

O **SANTANDER** está liderando um movimento no mercado financeiro: aumentar a representatividade feminina nos nossos negócios, em todos os níveis e, principalmente, nas posições de alta liderança. Acreditamos que a diversidade, a inclusão e a equidade de gênero nos desafiam com novos olhares e nos transformam em uma empresa ainda mais disruptiva. Ademais, temos atuado fortemente na inclusão de mulheres negras, reconhecendo cada vez mais os impactos da intersecção de gênero e raça.

Uma das nossas principais iniciativas é o PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE MULHERES. O objetivo do programa é proporcionar uma série de ações para desenvolver e fortalecer as competências da liderança do Santander em mais de 200 mulheres em posições gerenciais e executivas, com foco em acelerar seu crescimento profissional no banco, criar um *pipeline* de talentos e apoiar a jornada de equidade de gênero na alta liderança da organização. Também nós estimulamos o debate e colocamos o homem como protagonista dessa transformação.

E, para melhorar constantemente o nosso cenário, estabelecemos anualmente metas quantitativas e todas as executivas e executivos do Santander possuem compromissos claros com a representatividade feminina.

BASF S.A.

ENCARAMOS NOSSA estratégia de equidade de gênero como uma jornada que se intensificou na América do Sul, há aproximadamente 6 anos. Essa jornada, que em sua essência é um processo de mudança de crenças e comportamentos, envolve o engajamento de líderes e colaboradores. Temos usado metodologias de *change management* com ações que buscam criar entendimento e convicção, como o fortalecimento do grupo de afinidade Women in BASF (WIB) que atua há mais de 4 anos, reforçando a cultura de equidade e empoderamento das mulheres. Criamos metas para a contratação de mulheres e para liderança feminina; priorizamos a implementação de vestiários; criamos o Espaço Mamãe e implementamos o programa de licença maternidade; investimos em EPIs femininos e programas de *mentoring*. Reforçamos os mecanismos formais, garantindo mulheres nos processos seletivos, tanto no *short list* como no painel diverso, bem como nos processos de desenvolvimento. Investimos no desenvolvimento da liderança e temos promovido lives com clientes, fornecedores e colaboradores para troca de experiências e impacto social. Com o aumento dos índices de violência contra a mulher durante a pandemia, criamos o programa “Conte com a Gente” para conscientizar, acolher e orientar mulheres em momentos de vulnerabilidade.





Cummins Brasil Ltda.

NA CUMMINS, Diversidade e Inclusão são valores fundamentais e uma forma de reconhecer que nossas diferenças podem ser uma vantagem competitiva na tomada de decisões. Uma das principais formas de criar um ambiente de trabalho diversificado e inclusivo é através dos nossos Grupos de Recursos de Colaboradores (ERGs), nos quais nossos colaboradores atuam ativamente e voluntariamente. O ERG de Gênero, Women's Empowerment Network (WENetwork), promove ações para o empoderamento das mulheres e para atingir a equidade de gênero no ambiente de trabalho, com representatividade de mulheres em todos os tipos de trabalho e níveis hierárquicos. Como parte do compromisso

da Cummins com a diversidade, equidade e inclusão, a companhia vem tomando medidas proativas para rever sistemas e processos de gestão, mitigar vieses e garantir o desenvolvimento e avanço equitativo de talentos femininos. Mesmo enfrentando um momento sem precedentes, no ano passado, lançamos, no Brasil, o “Cummins Powers Women”, a iniciativa comunitária mais ambiciosa de nossa companhia, em parceria com a *Rise Up*, que visa gerar um impacto em larga escala na vida de mulheres e meninas no mundo inteiro. O compromisso com a diversidade, equidade e inclusão não é apenas a coisa certa a se fazer, mas também é fundamental para o futuro da Cummins e de uma sociedade melhor.





Deloitte



NOS 7 pilares de inclusão da estratégia ALL IN, temos inúmeras ações para promover diversidade e inclusão, criando oportunidades de crescimento, desenvolvimento e sucesso para todas as pessoas, indistintamente. O pilar Delas está focado para a equidade, empoderamento feminino pessoal e profissional através da neutralização dos aspectos que afetam sua carreira, aumentando, assim, a representatividade das mulheres em cargos de liderança. Dentre as diversas iniciativas do Delas, abrangendo todo o ciclo de carreira, temos como destaque:

- Rodas de conversa com sócias para estimular o role model;
- Palestras e debates, com convidados externos e internos, para conversas abertas sobre as barreiras enfrentadas ao longo da carreira e na vida pessoal;
- *Networking* e *benchmarking* ativo;
- Participação em premiações para identificação de melhores práticas em equalização com o mercado;
- *Sponsorship* – todos os sócios são sponsors de profissionais mulheres;
- Programas de mentoria e *coaching*;
- Prêmio Mulheres em Destaque, que tem como objetivo reconhecer nossas talentosas profissionais;
- Treinamento específico para as nossas executivas;
- Clube do livro de temas atuais e críticos no ambiente de negócios;
- Campanha permanente de vieses inconscientes;
- Plano de ação e *Balance Scorecard* em prol da equidade de gênero, que é monitorado e acompanhado pelo time Global e toda a liderança da Deloitte;
- Patrocínio de ações sociais externas de entidades voltadas para mulheres.



Dow

HÁ MAIS de 30 anos a Dow criou seu primeiro grupo de afinidade para mulheres, e, há quase 10 anos, assinamos a declaração de CEOs de apoio aos WEPs. A diversidade e a inclusão fazem parte da cultura organizacional da Dow. Trabalhamos para a equidade de gênero através de diferentes programas alinhados à promoção da inclusão em nossas fábricas e fornecedores, engajamento de aliados, participação de mulheres nas áreas STEMs e desenvolvimento de carreira. Temos programas como o WIN+5 para construção de *networking* que, somente no ano passado, contou com 86 participantes. Temos também o programa de mentoria que, nos últimos anos, foi realizado em colaboração com os 7 diferentes grupos de afinidade da região e o programa de sponsorship, com 18 meses de duração, e foco no *pipeline* de cargos de diretoria. Em 2021 expandimos para toda a América Latina nosso programa de coaching contando com a participação de 65 mulheres. Realizamos periodicamente ações em universidades e escolas técnicas, fóruns com fornecedores e conversas entre aliados. Para acompanhar nosso progresso, medimos os avanços em relação à representatividade de mulheres na companhia e em cargos de liderança, além dos índices de promoção e remuneração.





A **EQUIDADE** de gênero é um compromisso estratégico da EY. A EY possui indicadores para monitorar este tema e reporta publicamente, através do relatório de sustentabilidade, seus avanços. A EY é atualmente a única consultoria no Brasil a alcançar o nível Global Compact Advanced que é o reconhecimento do Pacto Global à qualidade em relatar os indicadores,

incluindo o Gender Pay Gap. Nos últimos dois anos, temos feito um trabalho independente para atestar que não temos Gender Pay Gap.

Além do compromisso com o Gender Pay Gap, nosso principal desafio na EY é seguir aumentando as mulheres em posições de liderança. Por isso, definimos a meta de chegarmos até 2025 a 30% de mulheres em cargos de sociedade e diretoras executivas e 45% de gerentes sêniores para o Brasil. Temos também uma ferramenta global chamada D&I Tracker, através da qual acompanhamos o número de mulheres nas linhas de negócios, frequência da discussão dos temas de diversidade e inclusão, iniciativas em relação a fornecedores, como as pessoas se sentem em relação à cultura inclusiva dentre outros.

Entre os compromissos com a sociedade uma das mais importantes iniciativas globais da EY é o programa EY Entrepreneurial Winning Women™. As mulheres empresárias e empreendedoras que participaram do programa, ao longo desses últimos 10 anos, conseguiram através das mentorias, participação em eventos, suporte da rede de apoio e acesso a ferramentas, aperfeiçoar suas habilidades e expandir de forma sustentável seus negócios. A EY, sempre que possível, conecta essas empresárias a seus negócios e a sua área de compras.



Leroy Merlin

NOSSO OLHAR para a igualdade de gênero começou na história da Leroy Merlin, onde um homem e uma mulher, juntos, construíram essa empresa.

Explicitando nossos valores RESPEITO AO OUTRO e PROXIMIDADE, entendemos que mais do que palavras, somos feitos de ações. Por isso, desde 2016, assumimos um compromisso formal com a ONU Mulheres para olhar com cuidado para movimentos reais de alavancamento da igualdade de gênero. Dentre eles, podemos citar que revisitamos nosso modelo de recrutamento e seleção; estipulamos metas e acompanhamento de indicadores que são o caminho de onde queremos chegar; convidamos mulheres da sociedade a rever papéis sociais através de programas para todas; somos membros da coalizão empresarial para o fim da violência contra meninas e mulheres e da coalizão de gênero e raça; criamos um *coaching* de liderança feminina para impulsionar nossa liderança

e muitas outras ações que nos enchem de orgulho e propósito. Medimos esses dados através de um comitê de diversidade estratégico. Isso tem dado muitos frutos: nos últimos 2 anos, subimos de 11% para 19% a participação de mulheres na diretoria e de 24% para 37% de mulheres na gerência e na linha de supervisão (estamos muito perto dos 50%).

Mais diferenças, mais igualdade. É nisso que nós acreditamos.





L'Oréal Brasil

A L'ORÉAL Brasil acredita na força da pluralidade e das oportunidades. Pelo menos desde 2018, temos equidade de gênero no nosso time de Liderança (53%). Investimos em programas e projetos, dentro e fora da companhia, que fortaleçam e empoderem mulheres, pessoas negras, com deficiência, LGBTQIA+ e em vulnerabilidade social. Em 2021, o Fundo L'Oréal para o Futuro investirá em 24 programas de protagonismo social e empoderamento feminino, com um total de R\$7MI, apoiando mais de 5000 mulheres.

Os temas de D&I e equidade de gênero são desenvolvidos com planejamento, metas e um alto senso de responsabilidade de toda a liderança. Por ser uma transformação cultural, é necessário unir o time em prol de um mesmo objetivo que requer a quebra constante de paradigmas, estereótipos e vieses inconscientes. Nossa visão é construir uma organização diversa e com oportunidades iguais, que faça a diferença no Brasil, garantindo que todos e todas estejam comprometidos(as) com a promoção de um ambiente de trabalho e um mundo mais inclusivo.

OURO



Merck S.A.

NÓS escolhemos
desafiar diariamente
as barreiras do
MACHISMO

Diversi
NEWS

A diversidade está no nosso DNA



E você, já escolheu desafiar as barreiras do machismo?



A DIVERSIDADE tem muitas facetas: idade, gênero, origem cultural – e a lista praticamente não termina. Na Merck, tratamos uns aos outros com abertura e tolerância e convivemos com respeito. Pois, assim, podemos extrair o melhor de todas as nossas diferenças e, juntos, criar inovações para clientes e pacientes! E podemos afirmar que existem muitas forças agindo na Merck para viabilizar ainda mais diversidade, especialmente de gênero, na liderança!

Entre as principais iniciativas adotadas localmente, que nos levaram a aumentar em 7,41% o número de mulheres na liderança em 2020, podemos citar o compromisso em ter pelo menos uma mulher ao final de cada processo seletivo e o equilíbrio de gênero em programas de desenvolvimentos. No que diz respeito à mentoria, fomentamos a criação de grupos de conversa e apoio entre mulheres, que chamamos de Com Elas. E ficamos muito orgulhosos em aderir e utilizar nossa força de campo para levar informação sobre a campanha Sinal Vermelho contra a Violência Doméstica, em que as mulheres vítimas de violência doméstica podem pedir ajuda com um “X” vermelho na mão aos balconistas de drogarias em todo o Brasil.

Apesar dos ótimos resultados, ainda há muito a ser feito. Seguimos com o máximo compromisso em construir uma jornada mais justa para a próxima geração de curiosas.



PwC Brasil – PricewaterhouseCoopers Auditores Independentes

AS MULHERES representam metade da força de trabalho da PwC Brasil, portanto, a equidade de gênero, para nós, além de ser um dos nossos princípios, é uma das nossas maiores prioridades. Sendo assim, para promover o equilíbrio entre os homens e as mulheres, ao longo dos anos, a PwC vem assumindo vários compromissos públicos estratégicos. Em 2015, nos associamos ao Women's Empowerment Principles (WEPs) da ONU Mulheres e ao Movimento Mulher 360, do qual fazemos parte do Comitê Gestor. Em 2018, nos tornamos signatários e passamos a compor o Conselho Orientador da Coalizão Empresarial para Equidade Racial e de Gênero, do Instituto Ethos. Em 2020, aderimos ao Programa Equidade é Prioridade da ONU Mulheres e ao 30% Club, movimento global para acelerar a presença feminina em cadeiras do *board*.

Entre as principais ações do último ano, definimos metas para a contratação e promoção de mulheres em todos os níveis da firma, especialmente na sociedade, onde buscamos atingir 30% de mulheres até 2025. Para alcançar essa meta, intensificamos o Women in Leadership (WiL), nosso programa de aceleração de carreira para lideranças femininas, que já está na 3ª edição e conta com um grupo de sócios e sócias que apoiam as profissionais ao longo do programa. Temos certeza que atuar na defesa da equidade de gênero nos leva a construir um ambiente diverso, inclusivo, equitativo e justo, onde as mulheres sejam escutadas, respeitadas e valorizadas pelos seus trabalhos e com respeito às suas individualidades.





Renault do Brasil S.A.

NA RENAULT do Brasil encontramos força em nossa diversidade e queremos ser um local de trabalho que reflita a comunidade diversificada que servimos, onde todos se sintam incluídos, respeitados e valorizados. Ao longo dos últimos 10 anos, temos desenvolvido um trabalho estratégico e consistente para a equidade de gêneros, por meio do grupo de afinidade Women@Renault. Aumentamos em 64% o número de mulheres neste período e, até 2045, atingiremos 50% de mulheres na companhia e na liderança. As ações de comunicação, processos, desenvolvimento e ESG são acompanhadas periodicamente pelo Comitê Executivo de D&I. Um exemplo é o Mulherar, programa de desenvolvimento que é um acelerador de competências fundamentais para que as mulheres possam ocupar futuros cargos de liderança na empresa. O programa finalizou sua terceira turma e contou com participantes de diversas áreas. Acreditamos que a diversidade traz mais criatividade e inovação, além de ser fundamental em nosso negócio.





Sabin Medicina Diagnóstica

O SABIN é uma empresa predominantemente feminina e sempre tomou para si o compromisso de divulgar, apoiar e incentivar a valorização da mulher, a igualdade de gênero e o combate à discriminação. Possuímos um programa de Diversidade e Inclusão com diversos pilares, dentre eles o de gênero, que promove ações para fortalecer as mulheres profissionais na empresa e assegurar o cumprimento da meta de 70% de mulheres no quadro de liderança. O Código de Conduta Ética explicita a não tolerância à discriminação e o fortalecimento da valorização da mulher. O Sabin participa ativamente de ações coletivas e de políticas públicas voltadas para a inclusão e combate à discriminação da mulher, além de realizar três Pesquisas de Clima Organizacional ao ano e uma de Diversidade, para a gestão conhecer e monitorar ações para manter um ambiente corporativo de respeito, inclusivo e de valorização das diferenças.

As duas sócias-fundadoras do Grupo Sabin fazem parte da liderança do Grupo Mulheres do Brasil. O Sabin, enquanto signatário dos WEPs e do Movimento Mulher 360, promove os 7 Princípios do Empoderamento das Mulheres da ONU Mulheres tanto internamente, como no ambiente externo à empresa.



Schneider Electric Brasil

POR MEIO das nossas *Políticas e Treinamentos de Comportamentos Inclusivos*, nos comprometemos com o mais alto nível de conduta ética. Na Schneider, acreditamos que uma relação saudável de trabalho começa com respeito.

O alto comprometimento da Liderança, em prol de uma Ambição de Equidade de Gênero, fortalece o aumento da representatividade das Mulheres em nossa organização. Como parte da nossa estratégia de Sustentabilidade, até 2025, queremos contratar 50% de mulheres para todas as vagas abertas, ter 40% de mulheres nas posições de liderança de todos os níveis e ter 30% de mulheres em cargos de liderança executiva. Para tornar essa ambição possível, temos práticas que nos apóiam, entre elas, Planos de Desenvolvimento Individual para a aceleração da carreira das nossas mulheres e “Novas Formas de Trabalhar”, que consiste em uma jornada de trabalho flexível para as mulheres gerenciarem sua vida pessoal e de trabalho.

Como resultado, temos funcionários comprometidos com o Respeito e a Inclusão; Liderança sendo exemplo de comportamento Inclusivo; ambiente seguro psicologicamente; maior empoderamento das mulheres e aumento da representatividade das mulheres nos cargos de Liderança Sênior (3% de aumento em 2020 comparado a 2019).





Uber

HÁ QUASE quatro anos, a Uber assumiu, mundialmente, o compromisso com a criação de um ambiente de trabalho em que todos os funcionários pudessem trabalhar, se desenvolver e se sentir bem, independentemente de sua origem, gênero, raça ou orientação sexual. Esse compromisso se reflete em ações externas e internas. Externamente, renovamos, em novembro de 2019, nosso compromisso público com a segurança das brasileiras e anunciamos parcerias com instituições especialistas no combate à violência contra as mulheres para melhorar nossa tecnologia e atendimento. As ONGs parceiras são a Rede Feminista de Juristas (deFEMde), o Fórum Brasileiro de Segurança Pública, o Instituto Igarapé, o Instituto Patrícia Galvão, o Instituto Avon e o Instituto Promundo. Também lançamos a plataforma Elas na Direção, junto com a Rede Mulher Empreendedora, voltada para dar mais suporte às motoristas por meio de apoio no aluguel de veículos, curso sobre empoderamento econômico e um recurso que permite escolher transportar apenas usuárias.

Internamente, a edição de 2020 do nosso relatório de diversidade mostrou que o número de mulheres em cargos de liderança, por exemplo, cresceu 15% globalmente. Na Uber Brasil, alcançamos 50% de mulheres em cargos de liderança em 2020. Em 2019, para garantir que nossa liderança permaneça totalmente engajada e responsável por esse tema, implementamos metas mensuráveis de D&I como uma das métricas para avaliar o desempenho e determinar a remuneração dos executivos.





Prata

Ambev

A AMBEV sonha construir um mundo melhor, mais justo e inclusivo. Políticas e diretrizes fundadas no respeito e no reconhecimento das diferenças norteiam nossa dinâmica de trabalho e os processos de recrutamento interno e externo, com o apoio do nosso Comitê de Diversidade e Inclusão. O “tratamento igualitário a pessoas de diferentes gêneros, orientações sexuais e raças” é prioritário entre os temas de nossa matriz de materialidade. Desde 2016, aderimos aos Princípios de Empoderamento das Mulheres da ONU. Também criamos grupos de diversidade, como o Weiss (Women Empowered Interested in Successful Synergies), que discute assuntos de interesse feminino e equidade no ambiente de trabalho. Em 2020, o grupo desenvolveu o programa SOMOS, focado no desenvolvimento de mulheres para liderança sênior. No mesmo ano, entramos na Coalizão Empresarial pelo Fim da Violência Contra as Mulheres. Internamente, qualquer denúncia com relação a assédio ou discriminação pode ser levada ao Canal da Ouvidoria.





Banco BNP Paribas Brasil Ltda.

NÓS, DO BNP Paribas, nos tornamos signatários do WEPs, em 2016, mas já tínhamos a iniciativa de igualdade de gênero em nossa matriz Paris\França desde 2011 e, no Brasil, desde 2015. Nossas principais iniciativas em prol da equidade de gênero são: programas de *mentoring*, treinamento de diversidade promovendo educação e capacitação em equidade e inclusão, recrutamento inclusivo, envolvimento do Senior Management, código de conduta que promove tratamento justo e não discriminação, canal de denúncia sigilosa e terceirizada e o constante monitoramento de todos os *dashboards* de diversidade para verificar sempre nossa evolução no tema de gênero e, também, de raça, LGBT e PCDs. Ainda com relação à comunidade, o BNP Paribas lança, em 2021, o terceiro programa de inclusão de mulheres universitárias no mercado financeiro, o DNA Women 2021, juntamente com outros três bancos internacionais. Ao todo, em 2021, teremos patrocinado a formação de 200 mulheres. Além de signatários do WEPs, somos também signatários do LGBT Fórum e estaremos com o Pacto Global promovendo a inclusão étnico racial num programa que inicia em 2021 e vai até 2023.





Banco CitiBank S.A.

PRESENTE EM 96 países, o Citi valoriza a diversidade, as relações e a sustentabilidade. Nosso investimento na redução das disparidades salariais de gênero e no avanço da equidade racial e nosso pioneirismo na agenda verde demonstram esse compromisso.

Por meio de metas como o aumento do número de negros e de mulheres em cargos de liderança, assim como de programas de mentoria e de desenvolvimento de habilidades de liderança e dos grupos de afinidade – compostos e liderados por funcionários voluntários, ajudamos a construir um ambiente diverso, equânime e inclusivo, dentro e fora do banco.

Há quatro anos, o Citi foi o primeiro banco a divulgar as diferenças salariais brutas entre funcionários homens e mulheres e, com base em fatores como função, cargo e geografia, promover os ajustes necessários para eliminar possíveis disparidades.

Por fim, somos signatários de diversos princípios e investimos em projetos sociais que promovem o progresso da sociedade.



Bradesco

NO BRADESCO, buscamos ser protagonistas na construção de um mundo mais justo. Para gênero, contamos com o Grupo de Afinidade #MulheresPraFrente, parte da governança para Diversidade e Inclusão que conta, ainda, com o Comitê de Sustentabilidade e Diversidade, com participação da Diretoria Executiva.

Por meio da parceria com a Laboratória, ampliamos a representatividade feminina em tecnologia. A Mentoria de Lideranças Femininas potencializa o desenvolvimento de suas participantes e, para toda a Organização, encontros mensais dialogam sobre equidade de gênero.

Algumas de nossas iniciativas focam na saúde da mulher, como Gestação Saudável e as campanhas do Outubro Rosa.

Somos signatários dos WEPs e do HeforShe e aderimos   Coalizão Empresarial pelo fim da Violência contra Mulheres e Meninas, uma inspira o para a campanha Violência contra a Mulher   DA NOSSA CONTA que, por meio de eventos, vídeo, cartilha e podcasts, informa e divulga nosso canal de acolhimento exclusivo para o tema.





BRK Ambiental Participações S.A.

A BRK reconhece a importância estratégica da diversidade e inclusão por meio do programa DiversifIK, liderado pelo Comitê de D&I, que é formado pela CEO e alta direção. Possuímos metas claras para aumentar a participação de mulheres na empresa: 40% de mulheres em posições de liderança (*hoje 25%*) e 30% de mulheres na operação (*hoje 19%*) até 2024.

Como suporte às metas, estruturamos projetos de impacto como a aceleração de carreira para mulheres negras, programa que envolve também a liderança da empresa como mentores voluntários das aceleradas (*60% dos mentores são mulheres*). Como resultado, nos primeiros seis meses de aceleração, 30% das participantes foram promovidas.

Além disso, promovemos o “Reinventar”, projeto que forma técnicas encanadoras e contribui com a contratação de mulheres brasileiras e refugiadas venezuelanas em situação de vulnerabilidade social. Fomentamos também o empreendedorismo feminino com o “Máscaras + Renda”, que gera renda mensal para costureiras e artesãs nas regiões atendidas pela BRK. Ainda atuamos na redução dos impactos da falta de saneamento na vida das mulheres brasileiras por meio da pesquisa realizada com o Instituto Trata Brasil e a Rede Brasil do Pacto Global.



DIAGEO

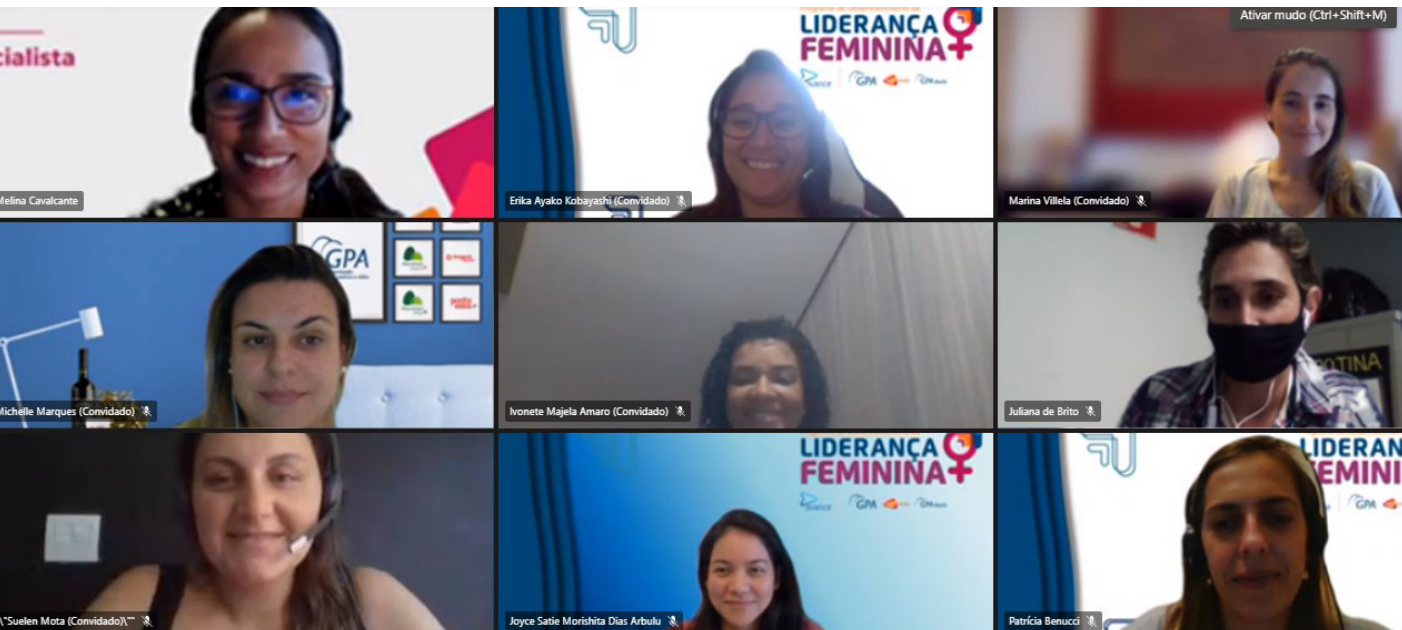
A **JORNADA** da Diageo iniciou em 2017 com a criação do comitê de diversidade e definição de metas para a representatividade feminina. Em 2019, a Diageo se tornou signatária dos WEPs e, após a primeira participação do prêmio no mesmo ano, passou a usar o resultado como guia. O crescimento foi consistente nos últimos quatro anos, estamos hoje com 43% de mulheres no quadro geral, 50% na liderança e 45% na alta liderança. Em 2020, passamos a olhar as interseccionalidades, inicialmente para raça, com ações afirmativas focadas em mulheres negras e indígenas. Ainda em 2019, a Diageo foi pioneira e lançou a nova política de licença familiar que garantiu 6 meses de licença para todos os funcionários. Após 2 anos de lançamento, a política obteve considerável sucesso, com mais de 90% dos homens tirando 6 meses e ressignificando o papel do homem como pai, estabelecendo igualdade de gênero no trabalho e em casa. Por fim, no início deste ano, publicamos metas ambiciosas para a agenda 2030 incluindo o estabelecimento de metas de representatividade feminina e racial para a direção da empresa, impactando diretamente no bônus.





GPA

O GPA acredita na promoção da Diversidade e Inclusão em todas as suas formas. Combate e não tolera a discriminação por gênero ou qualquer outro marcador identitário, com atenção a interseccionalidades. Desde 2017, é signatário dos WEPs que norteiam suas estratégias de Equidade de Gêneros. Para catalisar a ascensão e identidade da liderança feminina, conta com o “Comitê GPA pela Equidade de Gêneros”, o “Sororidade GPA”, e o “Programa de Desenvolvimento da Liderança Feminina” – a porcentagem de mulheres em cargos de liderança é uma das metas da remuneração variável dos(as) gestores(as). Nos últimos anos, atuou em parceria com o Instituto Avon no combate à violência doméstica, lançou o Programa Empreendedoras Periféricas, focado em mulheres negras, e publicou sua Política de Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos. Também assume compromissos públicos com Aliança sem Estereótipo, Coalizão Empresarial pelo Fim da Violência contra Mulheres e Meninas e Coalizão Empresarial pela Equidade Racial e de Gênero.





Paula Cardoso
Rede



Valquiria Tonello
Jurídico



Ana Drumond
Tecnologia



Ricardo Orefice
Ombudsman

abertura: A lenda da mulher maravilha

PRATA



Itaú Unibanco S.A.

EQUIDADE DE gênero é um dos compromissos que assumimos com nossos colaboradores, clientes e sociedade. Nosso quadro de colaboradores é majoritariamente feminino, totalizando 57,5% em 2020 e no quadro de gestão temos 51,4% de mulheres. Assim, nossos desafios quanto à equidade de gênero se concentram em aumentar a representatividade feminina nos cargos de média e alta liderança.

Para isso, temos colocado em prática uma série de ações, como o Programa de Apoio a Mães e Gestantes e a Política de Avaliação de Desempenho que visam garantir que a avaliação dessas profissionais se baseie no trabalho realizado, e não no período de atuação, mantendo a elegibilidade das mulheres a programas de aceleração de carreira, patrocínios educacionais e promoções. Desde 2018, a participação nos lucros das mulheres em licença-maternidade é paga integralmente e para garantir processos mais diversos, recomendamos que os comitês de sucessão tenham, no mínimo, uma mulher como avaliada e uma como avaliadora. Fizemos uma série de eventos e treinamentos para apoiar o desenvolvimento da liderança feminina. Iniciamos um programa de mentoria feminina, voltado a gerentes e superintendentes, para acelerar o desenvolvimento de suas carreiras. Buscando apoiar o empreendedorismo feminino, avançamos cada vez mais com o programa Itaú Mulher Empreendedora.



Natura Cosméticos S.A.

PARA A NATURA, promover a diversidade é essencial para gerar impacto social positivo, é fonte de inovação para o desenvolvimento sustentável e um compromisso com a realização de diálogos que assegurem os direitos de cada pessoa em toda sua pluralidade. Durante toda sua trajetória, as políticas e processos da Natura têm sido elaborados e estruturados de forma a conscientizar e sensibilizar sobre a importância da equidade de direitos e alertar contra comportamentos discriminatórios, tanto para seus colaboradores quanto para Consultoras de Beleza, consumidores e outros públicos com os quais se relaciona. A igualdade de direitos, deveres e salários entre homens e mulheres multiplica possibilidades e faz com que a sociedade seja mais justa e próspera. Nesse sentido, buscamos promover a liderança feminina e oferecer oportunidades para as mulheres empreenderem. Hoje, mais de 62% do quadro de colaboradores são mulheres e entre as consultoras elas são aproximadamente 90%. A Natura já possui 51% de mulheres na liderança (em cargos de diretoria e acima). Além de treinamentos e campanhas de conscientização com os colaboradores e liderança, temos como prática apresentar 50% de finalistas mulheres em todos os processos de seleção para cargos de liderança. Nossas ações também estimulam a reflexão sobre os papéis familiares e a divisão do trabalho doméstico, e temos lutado pela eliminação da violência contra a mulher. Em 2019, estruturamos o Comitê de Enfrentamento à Violência Doméstica e estabelecemos um protocolo para atendimento a mulheres vítimas de violência. No Brasil, temos o canal Natura contra Violência para apoiar colaboradoras e dependentes, disponível 24 horas, que oferece apoio psicológico, jurídico e social.



Petróleo Brasileiro SA – Petrobras

O **PLANO** Estratégico 2021-25 da Petrobras compromete-se com a promoção da diversidade, proporcionando ambiente inclusivo para empregados, prestadores de serviço e demais públicos de interesse. O Guia de Conduta Ética para Fornecedores da Companhia orienta todos desse público sobre valores e comportamentos éticos esperados. O documento especifica que fornecedores devem promover a diversidade e a equidade de gênero.

Uma premissa dos programas corporativos de responsabilidade social da Petrobras é a valorização da equidade de gênero, garantindo a não-discriminação nas relações de trabalho e contribuindo com a efetiva participação das mulheres nas atividades sociais e econômicas e em posições de liderança.

O Plano Petrobras de Equidade de Gênero tem por objetivo estimular a ocupação de cargos de liderança por mulheres e estabelece duas linhas de desenvolvimento principais: Desenvolvimento da Liderança e Estímulo de Lideranças Femininas nas Áreas Operacionais; Programa de Mentoria para Liderança Feminina e a realização de palestras sobre vieses inconscientes, discriminação e assédio para as lideranças e empregados.

Em uma indústria caracterizada pela prevalência de mão de obra masculina, as conquistas quanto à equidade de gênero são graduais e, nos últimos 10 anos, a Petrobras aumentou em 5 pontos percentuais o número de mulheres em funções gerenciais, saindo de 15% em 2010 para 20% em 2020. O efetivo feminino em 2020 estava em 17%.





SAP Brasil Ltda.

PARA MINIMIZAR as diferenças na carreira de nossas colaboradoras e de nossos colaboradores, criamos, dentro da área de Diversidade & Inclusão, uma rede que cuida da equidade de gênero, a BWN – Business Women’s Network. Através da ajuda de voluntários, discutimos e tomamos ações para o desenvolvimento de mulheres.

As atividades desta rede possibilitam às mulheres da SAP conseguir contribuir de forma segura, efetiva e espontânea através de treinamentos que as valorizam e as desenvolvam, apoiando para que sejam protagonistas de suas histórias e de seu sucesso profissional.

Abrimos espaço para o desenvolvimento de mulheres através de diversas atividades, como palestras, *coaching*, *mentoring*, *fellowship* e *webinars*. Há também treinamentos de liderança e ações específicas para mulheres, como o Speed Mentoring para Mulheres e o “amadrinhamento” no retorno da licença maternidade.

A BWN começou suas atividades em novembro de 2014 e, atualmente, possui no Brasil, mais de 40 integrantes (escritórios do Rio de Janeiro e de São Paulo). Uma das estratégias globais da empresa é o aumento significativo do número de mulheres em todas as áreas, especialmente em cargos de gestão. O nosso objetivo global é de, até o final de 2022, alcançar 30% de todos os cargos de liderança ocupados por mulheres.



Siemens Energy Ltda.

A SIEMENS Energy mantém um programa para promover a diversidade e inclusão no ambiente de trabalho chamado DiverSifica, que está estruturado em quatro pilares de atuação: LGBTI+, Pessoas com Deficiência, Raça & Etnia e Gênero. O programa é parte integrante do Plano Estratégico da empresa, totalmente composto por colaboradores voluntários de diversas funções e níveis hierárquicos, sendo que suas principais iniciativas relativas ao Pilar Gênero, nos últimos dois anos, foram: a criação do Lactário no prédio administrativo e na fábrica em Jundiaí/SP, no ano de 2018; a assinatura da Carta de Compromisso com os Sete Princípios de Empoderamento da Mulher da ONU em março/2019; realização de eventos em datas comemorativas; promoção de diversas palestras e rodas de conversa, abordando temas como mulheres na liderança, combate à violência contra as mulheres e participação das mulheres na área de STEM. Iniciativas de RH, como estratégias para maior contratação de mulheres e definição de um *pipeline* de liderança diverso, confirmam o compromisso da empresa com a diversidade de gênero. As principais formas de medição e acompanhamento das iniciativas são através da criação de KPIs monitorados pela diretoria e a promoção de pesquisas de clima anuais com a participação de todos os colaboradores. Temos como compromisso, no momento, ter 30% de mulheres em posições de liderança até 2022.





White Martins Gases Industriais Ltda.

A **WHITE** Martins oferece oportunidades de desenvolvimento e crescimento profissional para mulheres. Em nossas campanhas, procuramos sempre destacar bons exemplos com profissionais de alta performance.

Desenvolver mulheres para ocupar posições de liderança é fundamental para promover a equidade de gênero. A White Martins oferece treinamentos com foco no desenvolvimento de mulheres, como liderança feminina, oratória, comunicação eficaz e *workshops*, além de *mentoring* e *coaching*. Dessa forma, a empresa acredita que amplia a perspectiva dos negócios e cria condições melhores para valorização do talento das mulheres em diferentes posições.

Uma das ações com este objetivo é o Programa de Liderança Feminina, uma iniciativa implementada em 2019, em parceria com a consultoria LLH, que já contemplou 22 mulheres em sua primeira edição, 45% delas da área de Engenharia da empresa. Trata-se de um programa direcionado a profissionais identificadas como de alto desempenho e mapeadas em planos de sucessão, com o objetivo de alavancar o desenvolvimento dessas líderes e engajar seus gestores, para garantir que elas atinjam seu pleno potencial.

Como fruto dessas ações, contamos hoje com mulheres em cargos estratégicos na linha de frente com o cliente, na área de vendas e liderando Unidades de Negócios regionais, sendo responsáveis por equipes comerciais e de operações de plantas.



XP Inc.

A XP possui um compromisso público de ter, em seu corpo de colaboradores, 50% de mulheres – em todos os níveis de senioridade. Temos, como exemplo, duas diretoras no corpo executivo da XP: Marta Pinheiro e Vanessa Reisner.

Além disso, nosso código de conduta e canal de denúncias é preparado para atender quaisquer relatos de assédio ou constrangimento sofrido por colaboradoras e clientes. A logística de home office foi pensada considerando a flexibilidade que as mães precisam nesse momento.

Temos uma comunidade de mulheres (MLHR3) que se desdobra em uma comunidade somente de mães e toca projetos junto à ESG e diversidade, como a mais recente parceria chamada “Minas de Valor” para doar 1000 assinaturas da revista Valor para universitárias.

Realizamos doações para projetos e incentivamos o empreendedorismo feminino junto às agentes e corretoras autônomas, promovendo treinamentos e por fim, consolidando em nosso relatório anual ESG.





Bronze

Accor

RiISE, NOSSO programa de equidade de gênero, tem 26 mil membros em nível mundial. Na América do Sul, 55% dos colaboradores Accor são mulheres. Delas, 51% têm cargos gerenciais, 25% são diretoras, 46% gerentes de hotéis e 47% “*star talents*”.



Ações e conquistas em 2 eixos:

1_ Empoderamento feminino:

- _ “GPTW Mulher” – 4 anos no ranking, 3 anos a 2ª melhor empresa para mulheres trabalharem;
- _ Programas de mentoria diferenciados (2013);
- _ Signatária (Accor SA – Global) do WEPs e “HeforShe” (2015);
- _ Signatária da Aliança pela Saúde e pelos Direitos Sexuais e Reprodutivos no Brasil da UNFPA (2018);
- _ Charters CSR e D&I, políticas, benefícios, fóruns, treinamentos, comunicação, canal de integridade.

2_ Luta contra a violência contra mulheres e meninas:

- _ Signatária da Coalizão Empresarial (2020);
- _ Criação do Fundo de Investimento Social Privado, incluindo o Programa Acolhe (2020);
- _ Canal da Mulher para as colaboradoras (2021);
- _ Líder Mundial Coalizão “Gender Based Violence” UN Women (2021).



Braskem

O PROGRAMA de Diversidade, Equidade e Inclusão da Braskem iniciou com o pilar de equidade de gênero em 2014. Ao longo dos anos, realizamos diversas iniciativas para evoluir no tema, como:

- Grupo de Trabalho de 2014 a 2018;
- Capacitações sobre a importância da diversidade;
- Preparo do ambiente de trabalho com mais vestiários e banheiros femininos nas plantas, espaços de amamentação, auxílio creche e uniformes adaptados ao corpo feminino;
- Criação da Rede de Afinidade de Mulheres em 2020: local de acolhimento, discussão e de difundir o tema na organização;
- Acompanhamento de indicadores: diferença salarial entre homens e mulheres, retenção após o retorno maternidade e representatividade;
- Compromissos públicos como o atingimento de 30% de mulheres na liderança até 2025;
- Realização de projeto de diagnóstico e plano de ação para implementar processos mais inclusivos e ter ambiente de trabalho respeitoso e inclusivo.





NOSSA EMPRESA acredita no poder da diversidade e inclusão, e foi essa crença que nos levou a conquistar diversos reconhecimentos nos últimos anos. A Cognizant apresenta um Programa de inclusão e diversidade estruturado, incluindo 4 grupos de afinidade, sendo um deles focado em ações para equidade de gênero. O Programa tem o objetivo de desenvolver iniciativas entre todas as representatividades para: atrair, engajar, desenvolver e informar, conforme mencionado abaixo:

- **Atração:** Divulgação de nossas vagas com parceiros, divulgação de campanhas na mídia social da Cognizant, Programa de Aprendiz com foco em mulheres, e KPIs alinhados e monitorados com a liderança.
- **Engajamento:** Ações de voluntariado, Campanhas como “Dia de Quem Cuida” (Dia das Mães e Pais) valorizando a maternidade e paternidade ativa; Programa BB Learn em apoio às gestantes (pai e mãe); celebração da marca de 100 mil mulheres na companhia e Tech in Pink, entre tantos outros eventos. Somos signatários do WEP’s e da Coalizão Empresarial pelo fim da violência contra mulheres e meninas, promovendo conscientização destas temáticas. Levantamos sessões de *benchmark* com parceiros, fornecedores e empresas de outros segmentos para aumentar ou manter a cultura inclusiva.
- **Desenvolvimento:** Iniciativas para acelerar o desenvolvimento das mulheres e promover a liderança feminina na organização.
- **Informação:** Promovemos ações de conscientização, interagindo também com outros grupos de afinidade, como Rodas de Conversa, Treinamento de Viés Inconsciente e Palestras, considerando temáticas como violência doméstica, paternidade responsável, masculinidade tóxica e expressões inapropriadas.



SANEPAR – Companhia de Saneamento do Paraná

A **EQUIDADE** de gênero faz parte da estratégia da Sanepar desde 2017. Foi a única empresa de saneamento do país a receber o Prêmio Weps em 2019. Neste segundo ciclo, mesmo com as restrições impostas pela pandemia, e de uma grave crise hídrica que assolou o estado do Paraná, as ações em prol da equidade de gênero seguiram firmes.

A preparação de webinars com temas voltados à saúde da mulher na maturidade e como preservar o equilíbrio e bem-estar em tempos de pandemia, trouxeram conforto e esperança para nossos empregados e empregadas.

A troca de experiência entre empresas também foi foco neste ciclo, onde a Renault e o Grupo Boticário foram convidadas a trazer suas experiências no âmbito da equidade.

A promoção de um bate-papo entre as diretoras da empresa, no qual nossas líderes contaram suas trajetórias profissionais, motivaram nossas empregadas e empregados, citando as qualidades que consideravam importantes serem desenvolvidas durante a vida profissional.

Orçamento específico para a equidade em 2021 consolida o compromisso da liderança com o assunto, reiterando que as ações para equidade de gênero são a coisa certa a se fazer.





Corteva Agriscience do Brasil Ltda.

A CORTEVA Agriscience acredita que um local de trabalho inclusivo é onde cada funcionário pode trazer seu “todo” para o trabalho e se sentir ouvido, valorizado, incluído e capaz de contribuir com a companhia, plenamente, todos os dias. Embora sejamos responsáveis por monitorar e implementar nossas políticas de ações afirmativas e igualdade de oportunidades, nossa responsabilidade vai além da conformidade.

Estamos comprometidos em oferecer programas de mentoria, *networking*, desenvolvimento e outros tipos de suporte para nossos funcionários. Também oferecemos programas poderosos que conectam colegas de trabalho de maneiras significativas, incluindo carreira, cultura e alcance comunitário. Nossos grupos de afinidade – os Business Resource Groups (BRGs) – se unem para promover essas conexões.

Todas estas iniciativas estão incluídas em nosso planejamento estratégico. Em 2020, foi estabelecido um Plano de Metas para os próximos 5 anos em que, entre outras iniciativas, nos comprometemos a aumentar em 10% a representação de mulheres em toda a organização e aumentar 10% o número de mulheres em cargos de liderança sênior. Localmente, existe um foco intencional nas novas contratações não apenas de mulheres, mas incluindo também as interseccionalidades com negros, LGBTQ+ e PCDs.



Demarest Advogados

O D MULHERES (programa de equidade de gênero) nasceu com o objetivo de tratar da diversidade de gênero dentro do escritório. Somos movidos por ações com foco em equilíbrio, remoção de barreiras e a justa distribuição de oportunidades para todos os gêneros.

Nos últimos dois anos, focamos os esforços na ascensão da carreira da mulher. Mantemos a nossa meta de alcançar 50% de liderança feminina no escritório até 2025. Hoje, temos 40% de mulheres nestes cargos, sendo que crescemos 5% neste indicador entre 2019 e 2020.

Alguns marcos:

- Entre 2019 e 2020 realizamos o Programa de Mentoria em prol da Liderança Feminina;
- Lançamos o projeto Ação Demarest contra Violência e um protocolo de atendimento à violência doméstica para colaboradores(as) e dependentes;
- Reforçamos a nossa atuação com a comunidade por meio do atendimento jurídico pro bono para diversas ONGs que trabalham com equidade de gênero e igualdade de direitos para mulheres.





EDP ENERGIAS DO BRASIL S.A.

EM 2019, a EDP lançou o Programa de Inclusão e Diversidade com a criação do grupo de Equidade de Gênero. Neste mesmo ano, ampliou as licenças maternidade e paternidade para 180 e 30 dias, respectivamente. Em 2020, reafirmando o compromisso com os ODS, aprovou as metas de 30% de mulheres no quadro geral e 20% na liderança, esta última incorporada à sua agenda estratégica, com impacto na remuneração da liderança. Em 2021, ampliou para 33% a participação de mulheres no Conselho de Administração e criou a VP de Pessoas e ESG, nomeando Fernanda Pires, a primeira mulher a ocupar uma cadeira nesta posição. Ainda em 2021, em março, lançou o Conexão Mulheres EDP, programa de desenvolvimento voltado para mulheres líderes e potenciais líderes. E neste mesmo mês, promoveu o Desafio EDP de Empreendedorismo Periférico, imersão formativa para potencializar negócios liderados por 20 mulheres empreendedoras em situação de vulnerabilidade social.





Elevadores Atlas Schindler

EQUIDADE DE gênero não é ‘assunto de mulher’. É de todos. Contribuir com ações concretas de não discriminação e pela igualdade de direitos entre homens e mulheres é tema relevante para os negócios e para a sociedade.

Na Atlas Schindler, abrir fronteiras para ambientes mais igualitários no mundo corporativo se concretiza a cada dia, encontrando cada vez mais espaço para sedimentar novas posturas em um segmento majoritariamente masculino.

Com esse propósito, em 2017 instituímos um Comitê de Inclusão e Diversidade que vem atuando fortemente em 5 pilares – Gênero, LGBTQIA+, Gerações, Etnias e Raças e PCD. O caminho lógico e natural foi nos tornarmos signatários do WEPs em 2019. Nossa política de Cargos e Salários é comprovadamente igualitária, e o processo de contratações ‘às cegas’ garante a igualdade na disputa por vagas. A não discriminação está explicitamente registrada em nosso Código de Conduta e em todas as políticas de RH.

As técnicas de campo contam com ferramentas de trabalho e uniforme compatíveis com o tipo físico da mulher. A área de Comunicação e Marketing utiliza linguagem e imagens inclusivas em seus materiais, e as divulgações são revisadas pelo Comitê para assegurar a abrangência inclusiva.

Indicadores de I&D estão na meta de nossas equipes e seu atingimento impacta o bônus individual de cada um. Sabemos que o caminho da equidade de gênero ainda é longo, mas entusiasmo e foco no alcance de objetivos maiores é o que nos move há mais de 103 anos no Brasil. Manteremos nosso compromisso de elevar pessoas, talentos, habilidades e potenciais, reconhecendo e suportando as boas ideias. Afinal, competência e capacidade não têm gênero.



Espaçolaser

AQUI NA Espaçolaser temos mais de 96% de mulheres em nosso quadro total de funcionários, sendo 93% representada por liderança feminina. Dizemos que somos uma empresa de “mulheres que levantam outras mulheres” e por isso, nossas ações são desenvolvidas com o intuito de promover a diversidade e a equidade de gênero, como o nosso programa Etnias EL e eLGBT.

Dentre as nossas principais estão:

- *Gestantes Espaçolaser*: programa que teve início em setembro/2018 com o objetivo principal de apoiar a maternidade desde o início da gestação até a reintegração da licença. Também realizamos encontros trimestrais com palestras médicas com assuntos sobre maternidade.
- *Mel Acolhe*: programa destinado ao combate à violência contra mulher, com início em agosto/2020, é realizado em parceria com o Bem Querer Mulher. Através do WhatsApp, as colaboradoras que estão nessa condição recebem apoio e assistência nos âmbitos social, psicológico e jurídico. Em breve o programa será estendido para as nossas clientes.



BRONZE



Flextronics International Tecnologia Ltda.

A FLEX prospera na diversidade de nossos colaboradores para fornecer soluções inovadoras para nossos clientes. À medida que fortalecemos nossa diversidade para impulsionar a inovação e aumentar a vantagem competitiva, criamos comitês para representar grupos minoritários, desenvolvemos áreas de apoio para as mulheres, reuniões regulares com o Comitê Executivo para discutir ações concretas e fazer com que todos se sintam representados e parte do nosso ecossistema. Para nós, conscientizar nossos colaboradores sobre igualdade de gênero é o primeiro passo para a mudança, por isso, investimos em comunicações, treinamentos e palestras para todos, a fim de incitar discussões e reflexões. Já foram realizadas ações informativas como exposições sobre violência contra a mulher, orientando-os como pedir ajuda ou ajudar. Os resultados já são evidentes: além de sermos reconhecidos pela GPTW, a pesquisa demonstrou que os colaboradores acreditam na igualdade que já acontece dentro da Flex.



Eletros – Fundação Eletrobrás de Seguridade Social



SIGNATÁRIA DOS Princípios de Empoderamento das Mulheres da ONU Mulheres desde 2012, a Eletros em 2009, iniciou o Programa Equidade e Diversidade-PED. O PED é atualmente o instrumento de gestão adotado para promover atividades relacionadas à igualdade de gênero e raça e empoderamento das mulheres, alinhado ao Planejamento Estratégico. Tendo no Comitê de Equidade e Diversidade – COED o espaço para o debate e a definição das ações, acompanhamento e aprimoramento de processos que viabilizam boas práticas em prol da diversidade e equidade de gênero, raça e etnia

Essas iniciativas geraram bons resultados, tendo em vista a obtenção do Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça e do reconhecimento do Prêmio WEPS 2019 na modalidade Bronze.

Dentre as ações implementadas podemos destacar a adequação da nomenclatura dos cargos existentes no Plano de Cargos e Salário, concessão de benefícios registrados em Acordo Coletivo de Trabalho, com destaque para a extensão da licença maternidade, paternidade e a complementação de salário para empregados(as) em gozo de auxílio-doença.

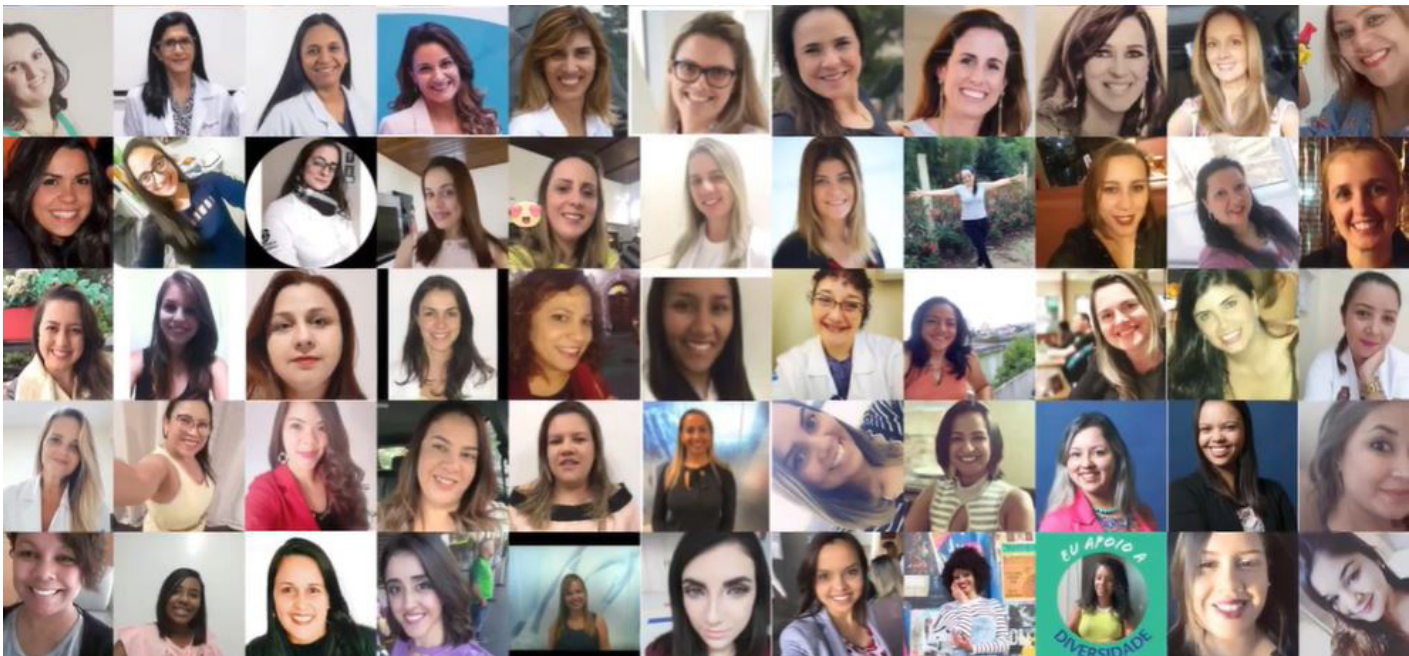
Por fim, a Eletros promove, em parceria com as entidades participantes do Fórum de Equidade e Diversidade das EFPC, a divulgação do Guia de Melhores Práticas de Equidade de Gênero e Raça. Este guia visa contribuir para a promoção de ações de equidade, diversidade e inclusão social e incentivar ações que contribuam para a redução das desigualdades em todo o segmento.



Hospital Albert Einstein

ACREDITAMOS QUE Diversidade & Inclusão é um importante pilar para continuar a construção da nossa história, reforçando o compromisso com a saúde e com os nossos valores. Também acreditamos que a atitude inclusiva deve ser uma premissa para todos, construindo um ambiente livre de estereótipos, preconceitos e discriminação.

A Diversidade potencializa a inovação, a criatividade e os resultados, impulsionando as relações por meio da celebração da individualidade e da interdependência. Dentro da Instituição, por meio do Programa de Diversidade e Inclusão, temos o Grupo Equidade de Gênero composto por colaboradores de diversas áreas e níveis, para discussão dos desafios vinculados a esse tema e o desenvolvimento de projetos que buscam promover a equidade de gênero na Instituição.





BRONZE



IBM Brasil - Indústria Máquinas e Serviços Ltda.

Nos últimos 2 anos, a IBM Brasil segue ampliando, em sua pauta estratégica, ações e programas que visam a equidade de gênero no país. Entre elas, podemos citar algumas:

- Comitê de Diversidade & Inclusão para board executivo no país;
- Campanha Be Equal para exemplificar diversidade, inclusão e *role models*;
- Woman Game Plan – Parceria de D&I, Sucessão Executiva e Talent Acquisition para contratação e ascensão intencional de talentos femininos;
- Women Global Council e Americas D&I Council – Conselhos executivos globais com representantes de executivos e executivas do país;
- *Mainframe* para Mulheres / *Zladies* – programa de desenvolvimento para IBMistas que queiram migrar para área técnica ou alavancar skill de mainframe;
- Treinamentos de desenvolvimento (alguns) exclusivos para mulheres como *Unleash Your Leadership Potential*, *Building Relationships and Influence*, *Career Roadmap*, *Creating Your Leadership Journey*, etc;
- *Squad* e página para Primeira Infância para falarmos sobre a importância dos pais nessa fase tão importante + Pós natal para pais.



Iguatemi Empresa de Shopping Centers

PESSOAS EM toda a sua diversidade e autenticidade são um pilar estratégico de nosso negócio. Termos uma cultura que propicie espaços de fala, realização e desenvolvimento para todos e todas, sem deixar ninguém para trás, são parte nossa da proposta de valor aos nossos colaboradores.

Nosso atuante comitê de equidade possui um *roadmap* com indicadores, metas e planos de ação para os principais marcadores sociais. Como signatários dos WEPs, estamos comprometidos com a equidade de gênero e fomos reconhecidos pelo *GPTW* com a vigésima melhor empresa para as mulheres.

Temos 43% de mulheres em posições de liderança e 44% de mulheres no comitê executivo. Todas elas engajadas em criar, a cada dia, um ambiente mais inclusivo e com práticas que atendam às necessidades delas em um contexto de pandemia, que acentuou disparidades.

Buscamos atuar com a transversalidade das causas e, um exemplo vivo disso, é nossa parceria pioneira com o Empoderando Refugiadas (ONU Mulheres, AC-NUR e Pacto Global) para capacitar mulheres venezuelanas com deficiências ou cuidadoras de pessoas com deficiência para ingressarem no mercado de trabalho brasileiro.

Entendemos que podemos influenciar positivamente o ecossistema do qual somos parte e temos fomentado muitos eventos com temas de interesse das mulheres e relevantes para a equidade de gênero para colaboradores, lojistas e clientes finais.





Lojas Renner S.A.

SOMOS UMA empresa cúmplice da mulher, público majoritário em nossa cadeia de valor, desde empresas fornecedoras até nossas clientes, passando pelo nosso time: em nosso quadro de colaboradores, 65% são mulheres e nos cargos de liderança também. Além das iniciativas para garantir às mulheres a igualdade de oportunidades em nossa operação, entendemos que nosso papel vai além e, por meio do Instituto Lojas Renner, desenvolvemos projetos de empoderamento socioeconômico de mulheres na cadeia da moda, contribuindo com a equidade de gênero na sociedade. Desde 2008, já investimos mais de R\$70 milhões, beneficiando mais de 200 mil pessoas. E convidamos nossos clientes a fazerem parte dessa corrente: realizamos periodicamente campanhas do Movimento Todas Avançam Juntas, revertendo parte das vendas aos projetos apoiados pelo Instituto. Estes projetos transformam a vida de mulheres, especialmente em situação de vulnerabilidade, como aquelas que vivem em comunidades carentes, indígenas e quilombolas, além de refugiadas, mulheres encarceradas e ex-detentas.





Medtronic Comercial Ltda.

NA MEDTRONIC, Diversidade e Inclusão significam garantir que a empresa abraçe o tema ativamente em tudo o que faz e promova um ambiente inclusivo e igualitário, fazendo com que as mulheres possam ser elas mesmas. Acreditamos que um trabalho verdadeiramente inclusivo leve bem-estar aos funcionários e funcionárias, crie conversas confiáveis, conduza às melhores decisões, traga diferentes perspectivas e ajude a pensar de forma mais criativa.

Por ser parte integrante da cultura da empresa, este tema nos move constantemente em direção à prosperidade das mulheres. Em 2020, por exemplo, alcançamos 100% de equidade salarial entre os gêneros nos Estados Unidos e 99% em todo o mundo. No Brasil, atualmente, 50% das posições de liderança são ocupadas por mulheres, inclusive no comitê executivo. Certamente, estas conquistas nos ajudam, diariamente, a cumprir nossa missão de aliviar a dor, restabelecer a saúde e prolongar a vida de nossos pacientes.

MEDTRONIC
WOMEN'S NETWORK
ELAS NA MEDICINA

#SomosTransformação
Medtronic, 50 anos no Brasil

Medtronic
Further, Together



Mondelez Brasil Ltda.

TEMOS COMO valor promover Diversidade e Inclusão e fazê-la uma prioridade para nossa cultura de crescimento. O comitê D&I foi estabelecido para liderar e tornar viva essa estratégia através de um time multifuncional focado em Equidade de Gênero, Etnias, PcD e LGBTQIA+. Metas corporativas de D&I, como alcançar 50% de mulheres na liderança até 2023, foram estabelecidas para toda a liderança do Brasil.

A estratégia WIM (Women in Management) é composta por pilares com foco no equilíbrio de representatividade de mulheres nas áreas de vulnerabilidade da companhia e inclui comunicações com a liderança, mentoria para mulheres, engajamento via treinamentos e campanhas como o #Elesporelas. Além de comunicações internas e externas das ações que visam a equidade de gênero e o engajamento dos colaboradores. Como ações concretas, somos a primeira Unidade da Mondelez a assinar o acordo com a ONU Mulheres e lançamos a política de acolhimento às vítimas de violência ou discriminação.



PepsiCo do Brasil Ltda.



NA PepsiCo, a diversidade está no centro dos nossos esforços, diretamente ligada à nossa premissa de Vencer com Propósito. Acreditamos que é a coisa certa a se fazer, traz vantagem competitiva e torna nossa empresa melhor e mais forte.

Nossa meta é ter 50% de liderança feminina até 2025. Atualmente, temos como resultado, 47% de mulheres em posições de liderança no Brasil, sendo que no Comitê Executivo brasileiro, temos 54% de mulheres. O progresso desse e dos demais programas é um compromisso perene de todos(as) os(as) funcionários(as), acompanhado pela da área de DE&I.

A implantação de programas de atração, contratação, desenvolvimento e retenção são requisitos para cumprir esse compromisso, encarando os diversos desafios intrínsecos à sociedade, como vieses e preconceitos.

- Cumprimento dos WEPs;
- He for She;
- Equidade é Prioridade;
- MM360;
- Compromisso de ter mulheres finalistas nos processos seletivos;
- Programa Doce Começo: licença maternidade/parental estendida, acompanhamento e retorno gradual;
- Vendas Por Elas: movimento pela representatividade feminina na área de Vendas;
- Linha Inspire: linha de produção formada por 50% mulheres e 50% homens;
- Mulheres com Propósito: formação gratuita em parceria com a FUNDES para estímulo à empregabilidade feminina.



Real Grandeza Fundação de Previdência e Assistência Social

A REAL Grandeza é conhecida entre os fundos de pensão por suas ações em prol da equidade de gênero, raça e respeito à diversidade. Seu Programa Pró-Equidade na Real, instituído por Resolução de Diretoria Executiva (2009) e liderado pelo Comitê Gestor de Gênero e Raça, busca engajar toda a Entidade, seus filiados e fornecedores. Por meio do Programa, foram instituídos normativos, políticas, indicadores e benefícios para o quadro funcional, referentes ao tema.

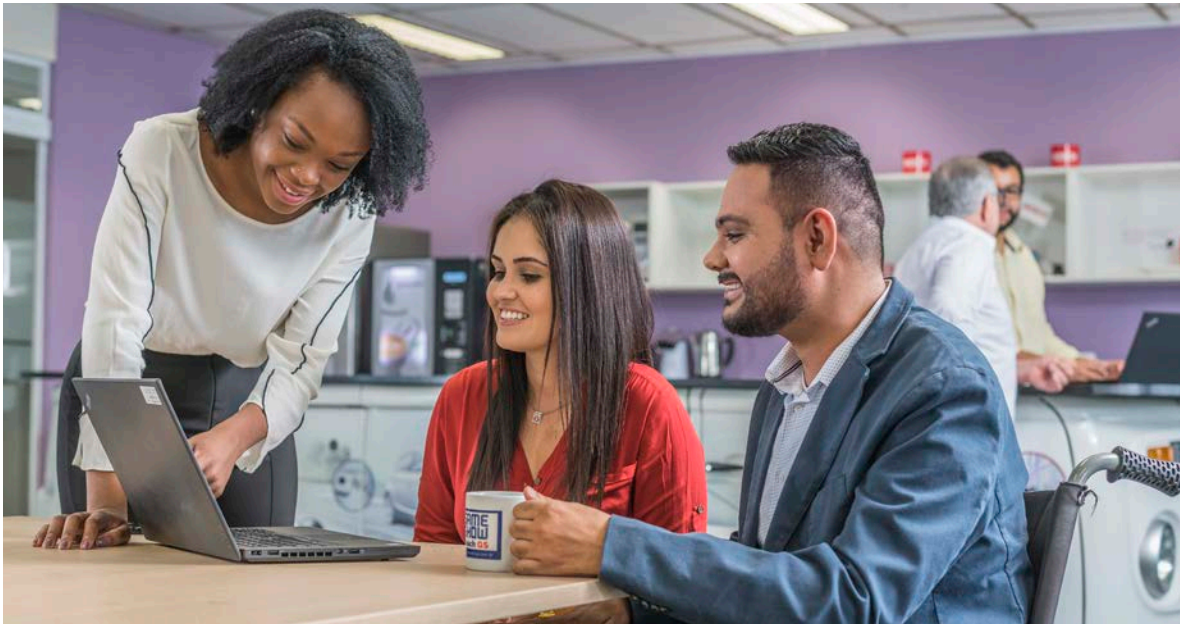
Com o apoio da Real Grandeza, tais iniciativas foram reproduzidas no Guia de Melhores Práticas de Equidade de Gênero e Raça das EFPC, elaborado pelo Comitê de Sustentabilidade da Abrapp, em conjunto com o Fórum de Equidade e Diversidade das EFPC, do qual a Entidade participa desde sua criação, em 2011, assumindo a coordenação em 2017. O Fórum tem promovido ações conjuntas para fortalecer os Comitês de Gênero e Raça das Entidades.

Signatária dos Princípios de Empoderamento das Mulheres da ONU (2012) e do Programa Pró Equidade de Gênero e Raça da SNPM-PR (2009), a Real Grandeza conta com 57% de mulheres em seu quadro funcional, 47% em cargos gerenciais, 80% de coordenação, 17% como Assistente de Diretoria, 40% na Diretoria e 30% no Conselho Deliberativo.

O Relatório Anual e de Sustentabilidade da Real Grandeza – Exercício 2020, especialmente nos capítulos “Compromissos” e “Diversidade e Inclusão”, explicita suas práticas em linha com os Princípios do Empoderamento das Mulheres e Promoção da Equidade de Gênero e Raça e Respeito à Diversidade.

ta suas práticas em linha com os Princípios do Empoderamento das Mulheres e Promoção da Equidade de Gênero e Raça e Respeito à Diversidade.





Robert Bosch Ltda.

NA BOSCH, todos devem ter as mesmas oportunidades, independente de gênero, raça ou orientação sexual. Uma das metas globais de diversidade do Grupo Bosch é aumentar a participação das mulheres em cargos de liderança (20% até 2023 e 25% até 2030). Ano passado, a Bosch Brasil alcançou 18% de mulheres líderes e 22% no total de colaboradores. Nossas ações incluem o olhar atento para a contratação até a retenção das nossas profissionais. Oferecemos creche dentro das plantas Campinas e Curitiba. Constantemente, avaliamos nossas políticas e processos visando a equidade de gênero. Difundimos conhecimento nos canais internos, grupos de afinidade e redes sociais. Cada vez mais estamos tendo mulheres em posições estratégicas da Bosch. Nosso negócio é desenvolver soluções para melhorar a vida das pessoas e isso requer diversidade de *mindsets*, experiências e perspectivas. Somos conscientes de que ainda há muito por fazer. O WEPs tem sido uma excelente fonte de aprendizado na nossa jornada rumo à equidade de gênero!

BRONZE



Suzano S.A.

PRAZER, SOMOS a Suzano!

Nós plantamos e cultivamos árvores. Transformamos matéria-prima renovável em bioprodutos inovadores e sustentáveis. É a partir do que plantamos, que produzimos soluções para atender a sociedade impactando mais de 2 bilhões de pessoas, em mais de 86 países. Sabemos que o mundo pode ser muito mais renovável, plural e inclusivo, por isso, a nossa jornada de Diversidade e Inclusão tem se fortalecido todos os dias na nossa empresa. Temos colocado várias ações em prática, reavaliando processos, a trajetória de desenvolvimento do(as) nossos(as) colaboradores(as) e temos metas e compromissos firmados.

Nossas metas até 2025:

- Alcançar 30% de mulheres e 30% de negros em posições de liderança;
- Garantir 100% de acessibilidade às pessoas com deficiência (PCDs);
- Alcançar 100% ambiente inclusivo para PCDs e LGBTI+.
- Por isso, a Suzano entende que é seu dever potencializar esse movimento de regeneração, oxigenação e renovação do mundo, contribuindo para a construção de um amanhã melhor para todas e todos.



Telefônica Brasil S.A.

A **VIVO** é uma empresa que carrega um DNA forte e inclusivo, reforçando seu compromisso com a equidade de gênero por meio de diversas iniciativas. A companhia tem uma meta de chegar a 30% de mulheres em cargos diretivos até o final de 2021 – meta Global e que impacta no bônus executivo, a partir de 2019. No Brasil, a Vivo também definiu metas para os demais níveis para ampliar a equidade, tornando assim a sucessão de cargos cada vez mais orgânica e sustentável.

Outra iniciativa é garantir a presença de, pelo menos, um currículo feminino entre as finalistas dos processos de lideranças a partir de 2019.

Além disso, em 2018, a empresa lançou o Projeto Mulheres em Áreas Técnicas para a inclusão de mulheres em áreas que eram 100% masculinas. Atualmente, a Vivo tem mais de 147 mulheres nessas frentes e uma meta de chegar a 300 até o final de 2021.





Menção Honrosa

Atento Brasil

A **ATENTO** Brasil é uma das maiores empregadoras do país, composta por mais de 70 mil colaboradores. As mulheres compõem 69% do nosso quadro funcional, sendo 59% delas em cargos de liderança.

A Igualdade de Gênero é uma pauta importante há muitos anos em nossa estratégia de Diversidade. Somos signatários da ONU Mulheres desde 2016, do Movimento Mulher 360 desde 2018 e aderimos à Coalizão Empresarial pelo fim da violência contra mulheres e meninas em 2019.

Dentre tantas ações implementadas, destacamos:

- o Programa Mamãe Nota 10, que desde 2011 já atendeu cerca de 8 mil gestantes;
- o Grupo Aliado de Gênero, formado em 2020, composto por voluntários de

diferentes cargos, incluindo lideranças e que tem por objetivo engajar os colaboradores em ações relacionadas ao tema, além de difundir as práticas de equidade de gênero e diversas campanhas de comunicação interna e também nas redes sociais, que visa conscientizar temas como: combate à violência doméstica, paternidade ativa, saúde da mulher e do homem, Outubro Rosa, Novembro Azul, entre outras.





Carrefour Comércio e Indústria Ltda.

A VALORIZAÇÃO da diversidade é uma agenda estratégica para o Grupo Carrefour, em âmbito global. Acreditamos que o respeito, a inclusão e a equidade nas nossas relações contribuem para um ambiente e mundo mais tolerante, respeitoso e sustentável. Valorizamos as diferenças e cultivamos uma boa relação entre todas e todos! Por isso, desde 2012, a diversidade de gênero é um dos temas prioritários para o Carrefour. Criamos o grupo de afinidade Carrefour por Elas, um canal de acolhida a colaboradoras em situação de violência, programas de desenvolvimento para liderança feminina. Além de promover diálogo com a sociedade por meio de patrocínio a projetos sociais que promovam a equidade de gênero. Para nós, ser uma empresa signatária dos WEPs significa promover a aceleração da equidade de gênero na empresa e na sociedade como um todo. Acreditamos que todas e todos merecem respeito!





Comgás

DIVERSIDADE É um tema importante e faz parte da estratégia sustentável de valorizar as pessoas e a sociedade, aqui na Comgás. Impulsionamos este tema através de ações de conscientização com o letramento de toda liderança. Em 2019 lançamos a campanha “Eu respeito”, a fim de reforçar a importância da empatia e respeito com todas as pessoas. Em 2020, criamos um grupo de diversidade, chamado “Comgás Para Todos”. A iniciativa nasceu para que os colaboradores se sintam à vontade para se expressar e debater sobre o tema. Além disso, temos o Grupo de Embaixadores da Diversidade, formado por influenciadores internos a fim de serem porta-voz na cia. Estamos, assim, promovendo uma importante evolução por meio de processo de comunicação, conscientização e educação. Promovemos palestras sobre vieses inconscientes, mulheres, carreira e maternidade. Realizamos também treinamento para a realização de seleção sem vieses inconscientes. Estamos em constante evolução para promover a equidade de gênero.





Estee Lauder

COM O objetivo de incluir, engajar e alavancar as mulheres no mercado de trabalho, a ELC vem implementando uma série de iniciativas como:

- Parcerias e palestras: compartilhar conceitos, fomentar o papel da mulher, inspirar outras mulheres e dar oportunidade para a troca de boas práticas;
- Extensão da licença maternidade e paternidade, com o objetivo de respeitar e valorizar a importância do papel materno e paterno da família;
- Semana de bem-estar e saúde e outubro Rosa: percebemos que menos de 20% das nossas mulheres estavam em dia com seus exames ginecológicos.
- Comunicação interna no combate e denúncia à violência contra mulher, no incentivo a carreiras majoritariamente masculinas e no apoio à equidade de gênero e de direitos;
- Lançamento de programa de mentoria exclusivo para mulheres para apoiar o desenvolvimento de carreira das nossas mulheres;
- Programa de mentoria para gestantes, para retermos nossas profissionais após retorno da licença maternidade;
- Programa Girls Education em parceria com a Unibes, com o objetivo de apoiar anualmente a educação de 400 meninas em vulnerabilidade social na cidade de São Paulo. Nossos pilares são Inteligência Emocional e Habilidades de Liderança. Recentemente também incluímos aulas de inglês e educação financeira.



Gerdau Aços Longos S.A.

COMEÇAMOS, EM 2017, assinando o compromisso com a ONU Mulheres, criamos a área de D&I, a Governança com executivos e os Grupos de Afinidade. Seguimos eliminando barreiras estruturais para recepção de mulheres na operação: vestiários, uniformes e salas de amamentação. Incluímos metas de mulheres em cargos de liderança e operação. Revisamos as políticas e práticas de RH, o Código de Ética e D&I passa a ser um princípio estratégico da Gerdau com os indicadores sendo acompanhados pelo Conselho. Lançamos programas de aceleração do *pipeline*, como o Helda Gerdau, que prepara mulheres para cargos de gerência, e o Pertencer, para capacitação e contratação de mulheres na operação. Para retenção de mulheres, criamos a Liga das Famílias. Com isso, saímos de 17% de mulheres na liderança e 1,8% na operação, em 2017, para 22% e 5%, respectivamente, em 2021. Esse ano, lançamos o Plural Eles, para trabalhar “masculinidades” e equidade de gênero.





Kimberly-Clark

A **KIMBERLY-CLARK** vem construindo sua jornada de inclusão e diversidade ao longo dos anos. Em 2007, quando ainda pouco se olhava para esse tema, a K-C já tinha 17% de mulheres em posição de liderança a nível global, ali foi estipulada a meta de dobrar esse índice em 10 anos.

Como resultado de toda a evolução em nossa trajetória, a companhia tem uma meta global de ter 50% de mulheres em cargos de liderança até 2030, atualmente temos, no Brasil, 41% de mulheres em posição de liderança e 50% dos cargos de diretoria ocupados por elas.

Para avançar nessa agenda, desenvolvemos ações e iniciativas que contribuem para esse objetivo. A K-C tem investido em conscientização e treinamentos sobre equidade de gênero: o programa She Can visa desenvolver, inspirar e criar oportunidades de acompanhamento sênior para a próxima geração de mulheres líderes. Mais de 350 mulheres participam atualmente do programa, que inclui mentoria, autoavaliações, discussões em grupo e *workshops*, além de adotar políticas concretas de contratação que aumentam a representatividade feminina no nosso quadro de colaboradores. Entre elas está a regra de que todas as vagas para cargos gerenciais precisam ter uma mulher na lista final de candidatos.



MENÇÃO HONROSA

Lear do Brasil Ind. e Com. de Interiores Automotivos

A LEAR, líder global de tecnologia automotiva em Assentos e Sistemas Elétricos, acelerou sua transformação cultural nos últimos anos nas unidades da América do Sul, impulsionando as iniciativas de humanização, com o fortalecimento da jornada de Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I) na companhia.

Inclusão como valor

Recentemente, a Lear lançou uma nova visão e valores corporativos que refletem este novo posicionamento cultural da companhia. A nova visão “Tornando cada direção melhor” veio acompanhada pelos valores “Seja inclusivo, Seja inovador, Obtenha resultados da maneira certa.”

Antes disso, no final de 2019, a Lear firmou um compromisso com equidade de gênero com a assinatura dos Princípios de Empoderamento Feminino, da ONU Mulheres. Também, naquele ano, a Lear foi reconhecida pela Automotive Business com o Prêmio AB de Diversidade e Inclusão. O reconhecimento especial se repetiu em 2020, com um novo Prêmio AB, entregue em 25 de novembro a Lear.



Machado Meyer

A **PROMOÇÃO** da equidade de gênero no Machado Meyer teve início em 2011, através da criação do “Programa Mulheres no Machado Meyer” e, em 2020, o grupo de afinidade “Elas Conectam” foi oficialmente implementado.

O grupo permitiu ao escritório ser signatário de 3 compromissos externos: Women’s Empowerment Principles (ONU), WILL – Women in Leadership in Latin America e Movimento Equidade é Prioridade, da Rede Brasil do Pacto Global. Esses compromissos norteiam as nossas ações internas e externas.

Hoje, são mais de 130 mulheres participantes e inúmeras iniciativas. Nossos objetivos são:

- 1_ Representar as mulheres do escritório, através do Grupo de Afinidade e Programa Empresa Cidadã;
- 2_ Criar instrumentos para desenvolver nossas advogadas e colaboradoras para liderança (*Mentoring* e *Networking* Feminino);
- 3_ Apoiar a comunidade (Pro Bono para organizações sociais que atendem mulheres em vulnerabilidade e lançamento de conteúdo para proteção jurídica, como a Cartilha para Trabalhadoras Domésticas).





Reckitt Benckiser Health Comercial Ltda.

O GRUPO Reckitt tem o propósito de proteger, curar e nutrir na busca incansável por um mundo mais limpo e saudável. Esse propósito é a base da nossa luta: fazer com que o acesso à higiene, ao bem-estar e à nutrição de qualidade seja um direito e não um privilégio. Para o Grupo Reckitt, fazer o que é certo sempre está no centro da nossa bússola. Isso nos direciona a colocar as pessoas e consumidores sempre em primeiro lugar. É nossa bússola que nos guia para navegarmos da maneira que precisamos nos comportar como indivíduos e como empresa.

Acreditamos que a melhor maneira de liderar é dando o exemplo certo. Nesse contexto, estamos comprometidos com a igualdade de oportunidades entre todos os nossos colaboradores, incentivando e promovendo continuamente ações concretas de Diversidade e Inclusão, refutando qualquer tipo de discriminação. A liberdade está no nosso DNA através do Freedom to Succeed (Liberdade para Alcançar o Sucesso), nosso movimento de EVP (Employee Value Proposition – Proposta de valor aos funcionários), que captura a essência dos colaboradores para contar histórias inspiradoras.

Temos orgulho de quem somos e do que conquistamos. Mas sabemos que este é um trabalho contínuo, que estamos dispostos a realizar, superando todos os desafios e construindo um mundo melhor.





MENÇÃO HONROSA

Saint-Gobain

O **PROPÓSITO** do Grupo Saint-Gobain, de fazer do mundo um lugar melhor para se viver, enfatiza o nosso compromisso em sermos mais plurais, inclusivos e conscientes a respeito da importância da diversidade. Globalmente temos 25,3% de representatividade de mulheres em cargos de liderança e definimos a meta de alcançarmos até 2025, 25% de mulheres em cargos de liderança sênior.

No Brasil, definimos uma metodologia de comitês de diversidade em cada negócio, oferecemos capacitação aos integrantes e definimos uma governança de planos de ação e acompanhamento de resultados. Estabelecemos o compromisso de recrutar, no mínimo, 40% de mulheres em posições abertas na organização.

No último ano, além de campanhas de comunicação e conscientização, oferecemos treinamento para as lideranças, adaptamos espaços físicos e desenvolvemos ações específicas voltadas à saúde da mulher.

Em 2020, superamos a meta de contratações, chegando a 41% de mulheres e, hoje, temos 31% de representatividade feminina em cargos de liderança no Brasil.



Serasa Experian

A SERASA Experian atua para as questões de combate ao sexismo, machismo e para a construção e sustentação de um ambiente de trabalho que ofereça oportunidades justas para todas as pessoas. Para apoiar as nossas ações e direcionar esforços, definimos globalmente metas que são acompanhadas mensalmente junto ao Comitê Executivo de D&I para melhoria de representatividade de mulheres em cargo de liderança sênior (40% até 2024) e em todos os níveis hierárquicos da companhia (50% até 2024).

Um exemplo de ações com este foco foi destinar as vagas de jovem aprendiz alocadas nos times de TI para a contratação de meninas, assim, conseguimos acompanhar o desenvolvimento e incentivar essas meninas a seguirem carreira na área com 34 meninas participando.

Outro programa que teve resultados incríveis, foi o “Maria Vai com as Devs” inspirado em um grupo de desenvolvedoras com um sonho de tornar cada vez mais o universo da tecnologia em um universo de mulheres. Conteúdo 100% gratuito, atual e digital com responsabilidade e objetivo de promover a qualidade técnica para inserção no mercado de tecnologia, focado na linguagem de programação Python.



Siemens Infraestrutura e Indústria Ltda.

A SIEMENS mantém um programa para promover a diversidade e inclusão no ambiente de trabalho chamado DiverSifica, que está estruturado em quatro pilares de atuação: LGBTI+, Pessoas com Deficiência, Raça & Etnia e Gênero. O programa é parte integrante do Plano Estratégico da empresa, totalmente composto por colaboradores voluntários de diversas funções e níveis hierárquicos, sendo que suas principais iniciativas relativas ao Pilar Gênero, nos últimos dois anos, foram: a criação do Lactário no prédio administrativo e na fábrica em Jundiaí/SP, no ano de 2018; a assinatura da Carta de Compromisso com os Sete Princípios de Empoderamento da Mulher da ONU em março/2019; realização de eventos em datas comemorativas; promoção de diversas palestras e rodas de conversa, abordando temas como mulheres na liderança, combate à violência contra as mulheres e participação das mulheres na área de STEM. Iniciativas de RH, como estratégias para maior contratação de mulheres e definição de um *pipeline* de liderança diverso, confirmam o compromisso da empresa com a diversidade de gênero.

As principais formas de medição e acompanhamento das iniciativas são através da criação de KPIs monitorados pela diretoria e a promoção de pesquisas de clima anuais com a participação de todos os colaboradores.





Takeda Distribuidora Ltda.

TAKEDA É uma líder biofarmacêutica global, com 240 anos de história, feita por e para pessoas únicas. Diversidade, Equidade e Inclusão são prioridades para a companhia, que está empenhada em criar um ambiente cada vez mais diverso, inclusivo e seguro para todos.

A equidade de gênero está entre os temas que trabalhamos fortemente na Takeda, por meio de um comitê criado em 2019, dedicado a promover iniciativas que reforcem este nosso compromisso.

Destacamos ações focadas em letramento, trazendo aos nossos profissionais a importância de discutirmos pautas como assédio, papéis de gênero, a res-

ponsabilidade dos homens nesta temática e o empoderamento feminino dentro da empresa. Focamos nossa atenção na atração e desenvolvimento com olhar atento e cuidadoso para a equidade de oportunidades. Atualmente, temos mais de 52% do nosso quadro e, aproximadamente, 44% da nossa liderança composta por mulheres e permanecemos comprometidos com a elevação destes números nos próximos anos.





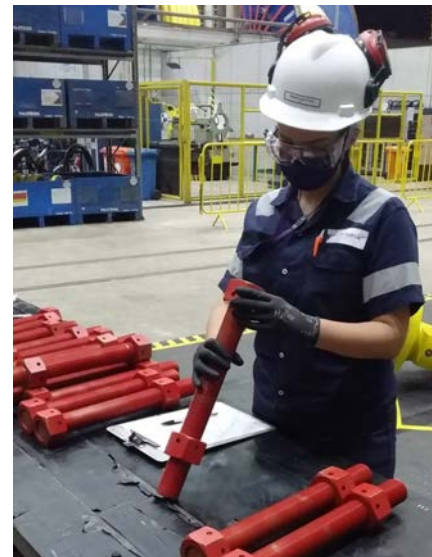
MENÇÃO HONROSA

TechnipFMC

CONSIDERANDO OS princípios de Empoderamento das Mulheres, a Technip-FMC fez adesão à Coalizão Empresarial para Equidade Racial e de Gênero e ao WEPs. Como boa prática da liderança, em 2020, iniciou rodas de conversa sobre Equidade de Gêneros com mulheres de diversas áreas, conduzidas pela *country manager* Luana Duffé, que encorajou os(as) demais diretores(as) a conduzirem conversas com a mesma pauta em seus times.

Um *roadmap* local, com metas e plano de ação, foi aprovado e divulgado aos colaboradores, engajando líderes com a estratégia de I&D e alinhando metas com as diretorias para alcance dos objetivos da região. Definimos metas que contribuem para o avanço da igualdade de gêneros na companhia, acompanhados através de *dashboard*.

Reformulamos a Política de Licença Paternidade acrescentando mais 10 dias úteis. Programa Novos Pais e Mães, incluindo a participação dos pais e parceiros e acolhimento às mães, após a licença maternidade. Nosso Código de Conduta Empresarial foi desenvolvido com base nos princípios fundamentais da companhia. Temos projetos sociais aprovados como o Jovens Negras no Audiovisual. Outro projeto, realizado em 2019, foram as palestras para incentivar as mulheres nas áreas STEM.





Usinas Siderúrgicas de Minas Gerais S.A.

A USIMINAS é uma empresa de indústria de base, já foi estatal e possui 58 anos de história. Não nasceu digital e nem diversa. Essa realidade está mudando com nosso Programa de Diversidade e Inclusão. No pilar da Equidade de Gênero, começamos com vagas de estacionamento para grávidas e lactantes e palestras sobre liderança feminina. Assinamos os WEPs com a presença de toda a liderança, estendemos a licença maternidade e inauguramos o Espaço Mamãe, destinado a lactantes.

Tivemos a primeira turma de aprendizes exclusiva para mulheres e trabalhamos constantemente para ter uma comunicação inclusiva. O programa de Trainee contou com 50% de mulheres e dobramos o nosso percentual de lideranças femininas.

Tivemos a 1ª semana da Diversidade, *mentoring* e *coaching* feminino e muitas ações de conscientização para nossos públicos. Em 2021, firmamos o compromisso de ter 10% de mulheres na área industrial até 2022. E vem muito mais por aí!





MENÇÃO HONROSA

Vivara Participações

A VIVARA encontrou no empoderamento feminino a motivação para fazer a diferença no mercado de trabalho. Hoje, nossa força de trabalho é majoritariamente feminina: 88% do quadro de funcionários é composto por mulheres e elas também ocupam 88% dos cargos de liderança, estando 50% em nossa diretoria e 40% no conselho de administração. Nas lojas físicas, o quadro de vendedores e de gestores é formado por mulheres. Em 2020, assinamos os Princípios de Empoderamento das Mulheres, vinculados à ONU Mulheres e ao Pacto Global. Mais do que firmar um documento, traduzimos na prática de nossas atividades esses princípios por meio de programas e ações já consolidados e, outros, em desenvolvimento. Nossa taxa de retenção após a licença maternidade é de 78%. Estamos comprometidos com a integridade e bem-estar de nossos colaboradores, por isso temos cláusulas específicas em nosso Código de Conduta e um Canal Aberto para denúncias.



Zurich

EM 2015, foi criado o grupo de afinidade WIN (Women's Innovation Network) que, hoje, compõe o Conselho de D&I. Atualmente, temos 7 pilares de diversidade e o WIN, representando o pilar Mulheres, que se reúne mensalmente com o conselho para promover discussões sobre as ações e planejamento do ano, garantindo que as ações sejam as mais assertivas e efetivas possível.

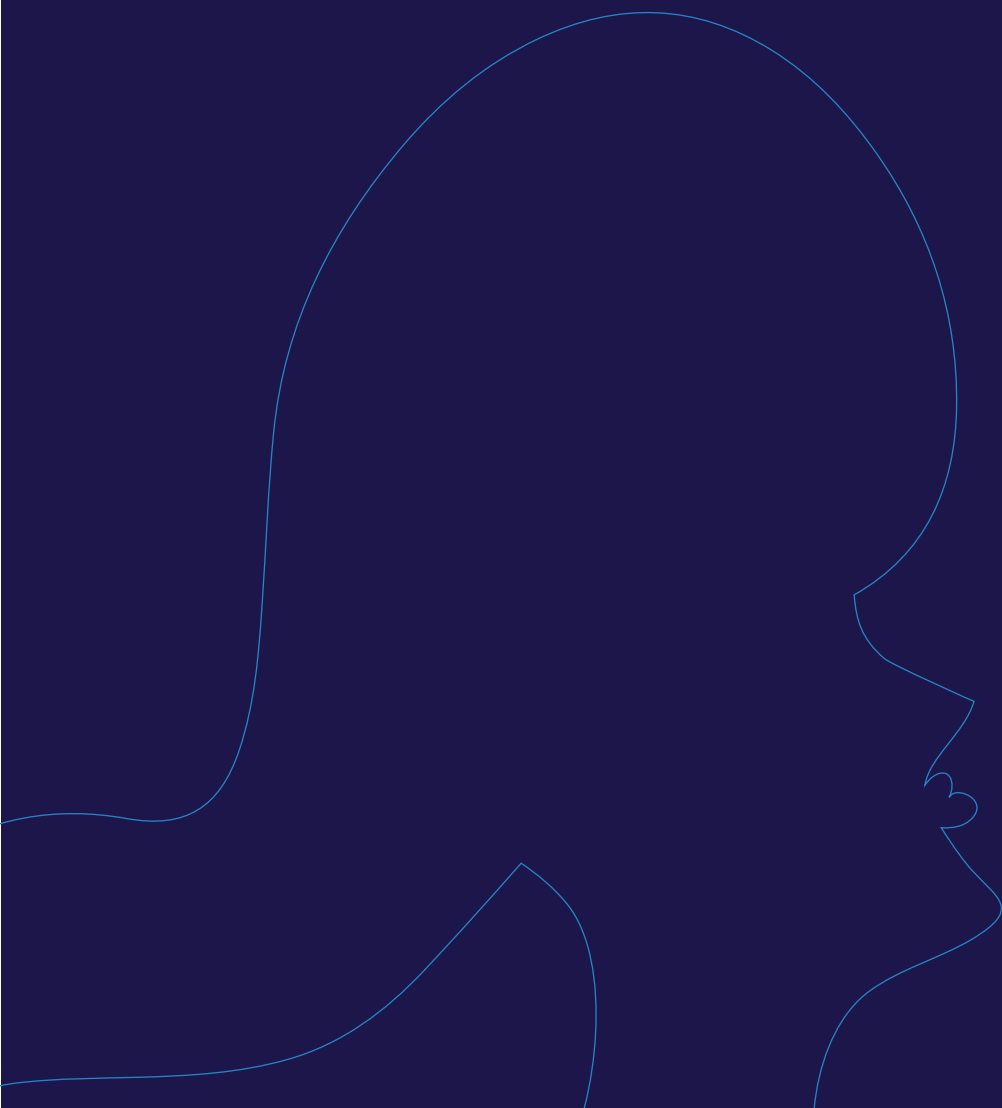
A Zurich tem indicadores equânimes em relação a gêneros, com oportunidade de melhoria na alta liderança, todos os outros níveis hierárquicos estão balanceados. Em nossos processos seletivos, temos o compromisso de ter representatividade de mulheres no *short list* e na conversão das vagas.

Temos promovido o protagonismo de carreira entre mulheres e lançamos um programa de mentoria voltado exclusivamente para as colaboradoras, com o propósito de estimular o desenvolvimento e promover consciência de carreira. Os *feedbacks* foram positivos e, neste ano, lançaremos a 2ª edição.

Modificamos nossa licença parental para que homens e mulheres estejam melhor equalizados. Oferecemos 180 dias de licença para os primeiros responsáveis, não importando o gênero, e estendendo para seis semanas a licença para os corresponsáveis.

Categoria_

Empresas de Médio Porte





Diamante

Home Care Cene Hospitallar LTDA.

ATUANDO EM diversas áreas da saúde, o Grupo Cene acredita que a união, a diversidade e a confiança exercem um papel fundamental no sucesso e na sustentabilidade empresarial, principalmente nos últimos dois anos. Com a pandemia do Covid-19, tivemos que nos reinventar e garantir que o trabalho de equidade de gênero e autonomia da mulher continuassem fortes e presentes no cotidiano dos colaboradores e colaboradoras, clientes, parceiros e sociedade, como vem sendo realizado por nós há mais de 10 anos. Nossa participação no programa “Equidade é Prioridade”, realizado pelo Pacto Global, foi de extrema importância para a definição de estratégias para aumentar a quantidade de mulheres nos cargos de alta liderança da empresa e garantir que os “7 Princípios do Empoderamento das Mulheres” sejam trabalhados de forma integral. Contamos com o envolvimento dos colaboradores e colaboradoras nas iniciativas desenvolvidas dentro e fora da empresa, como no *workshop* “Equidade de Gênero, Raça e Etnia”, nas campanhas de prevenção e combate à violência contra a mulher e nas rodas de conversa e *lives* sobre a saúde e bem-estar da mulher.





Ouro

AMARO Ltda.

A AMARO, desde o seu nascimento, sempre foi uma empresa majoritariamente feminina, o que é uma grande conquista. Nossos principais desafios de equidade estão relacionados a três temas fundamentais: (1) equidade salarial entre homens e mulheres; (2) mulheres em cargos de Diretoria e (3) mulheres na área de Tecnologia e Dados.

Dentre as iniciativas que desenvolvemos para enfrentar esses desafios estão: (1) análise dos *gaps* salariais entre homens e mulheres ocupando o mesmo cargo/ função e promoção de ajustes salariais – reduzimos de 11% para 4% esse *gap* nos últimos dois anos; (2) ampliação da contratação de mulheres em cargos de Diretoria – de 2 para 6 em dois anos; (3) aumento da presença de mulheres nas áreas de tecnologia e dados – de 12% em 2019 para 38% em 2021. Nossa parceria com a ONG Plano de Menina criou, entre 2019 e 2020, ao menos 10 oportunidades de primeiro emprego.





Apetit Serviços de Alimentação

A APETIT Serviços de Alimentação é uma empresa com mais de 30 anos de história que preza pela equidade de gêneros e o empoderamento feminino. Para nossa equipe, participar e ter uma trajetória de sucesso no WEPs Brasil é motivo de muito orgulho!

Dentre as práticas realizadas em nossa companhia, algumas se destacam nas categorias avaliadas pela organização do prêmio:

- **LIDERANÇA FEMININA:** a empresa é liderada por Marcia Manfrin, uma mulher empreendedora, com visão de futuro, que com o suor do seu trabalho montou o próprio negócio.
- **QUADRO DE COLABORADORES:** cerca de 90% da nossa equipe é formada por mulheres que são guerreiras, batalhadoras e com admiráveis histórias de vida para contar.
- **GESTÃO ORIENTADA PARA EQUIDADE DE GÊNEROS:** a Apetit possui o Código de Ética, um material que reúne as condutas adotadas pela companhia, entre elas a importância do respeito e também a equidade de gêneros. Além disso, temos mais de 200 práticas mapeadas com foco no cuidado pelas pessoas, em especial às mulheres.

Ainda existe um longo caminho a ser trilhado, mas acreditamos que dando sequência às práticas e valorizando nossas colaboradoras, em breve nos tornaremos uma das principais referências em equidade de gênero e empoderamento feminino!



Associação Comercial e Empresarial de São José do Rio Preto

A **COMEMORAÇÃO** do centenário da ACIRP foi o momento emblemático para formalizarmos nosso compromisso com a equidade de gênero, sempre presente na cultura da entidade. Assinamos a Declaração de apoio aos WEPs em julho de 2020. Criamos um Comitê WEPs para gerenciamento de ações integradas ao nosso planejamento estratégico.

Foram realizadas importantes mudanças estruturais, como a revisão do Código de Ética e políticas internas. Capacitamos a equipe interna a respeito da equidade de gênero e temas conexos e fomos além, envolvendo a comunidade local. Promovemos eventos de sensibilização, campanhas, treinamentos e projetos diversos. O monitoramento das ações ocorre regularmente por meio de plataformas digitais e os resultados são evidenciados em relatórios, podendo-se vivenciar o aumento do engajamento, bem como o orgulho em pertencer à equipe.

Em nosso papel associativo, é mister liderar pelo exemplo e inspirar empresas para que reconheçam a relevância da equidade de gênero e apliquem em seus negócios, usufruindo dos inúmeros resultados da diversidade. Queremos ser mais do que “A voz de quem produz”, mas também a voz daquelas que produzem e dizer às mulheres empresárias e empreendedoras que elas são capazes, elas podem, pois lugar de mulher é aonde ela quiser.





KingHost (Cyberweb Networks Ltda.)

INCLUSÃO E diversidade já fazem parte da nossa cultura e, quando o tema é equidade de gênero, nossos objetivos são empoderar e incentivar as nossas *KingHosters* – sempre pensando em como criar um ambiente em que elas se sintam respeitadas e que possam ser quem elas quiserem. Uma das ações mais importantes e conectadas com a nossa estratégia foi a criação do Comitê de Inclusão e Diversidade em 2019, no qual todos os colaboradores podem ser membros e, juntos, organizam várias atividades de sensibilização, conscientização e educação, como os Cafés Filosóficos, onde fomentamos a conversa, a escuta ativa e o protagonismo. Outra ação significativa é o Mês das Mulheres, no qual promovemos várias atividades com o propósito de refletir, engajar e reconhecê-las. Como resultado dessas e outras ações, podemos ressaltar o impacto direto no nosso clima e nos prêmios que já conquistamos: Prêmio WEPs Brasil e GPTW Mulher (este último, duas vezes).





Daniel Advogados

A DANIEL Advogados consolidou políticas de equidade de gênero no âmbito de seu programa Daniel Plural, criado em 2018. Sob a liderança da CEO Alicia Daniel-Shores, o escritório é formado por 52% de mulheres, 44% em cargos de liderança, possui equidade salarial de gênero e raça, investe na formação continuada de seu quadro de empregadas, obtém resultados de progressão de carreira, possui medidas efetivas de equilíbrio entre vida pessoal e profissional, estimulando a corresponsabilidade familiar e doméstica. O escritório está firmemente engajado em campanhas de enfrentamento à violência contra mulheres, discriminação racial e LGBTfobia. Finalmente, a Daniel Advogados tem atuado para efetivar programas de equidade de gênero e diversidade junto aos seus clientes, parceiros institucionais, escritórios e Associações de Propriedade Intelectual no âmbito nacional e internacional. Essas ações materializam os quatro pilares do programa Daniel Plural: Intenção, Conexões, Impacto e Indicadores.



Renaissance do Brasil Hotelaria LTDA. (Renaissance São Paulo Hotel)

PARA PROMOVER a equidade de gênero, no Renaissance São Paulo Hotel, o departamento de RH tem como meta a igualdade no número entre homens e mulheres nos cargos de gestão, priorizando as candidaturas femininas para as vagas caso haja empate. Atualmente, temos 26 mulheres em cargos de liderança, totalizando 70% do total.

Desde 2020, somos signatários da Coalizão Empresarial pelo Fim da Violência contra Mulheres e Meninas e do WEPS. Isso nos permitiu criar um comitê de diversidade específico para discussões sobre equidade de gênero.

A empresa ressalta a importância da força de trabalho feminina na companhia e em toda a sociedade. As mulheres são responsáveis pela tomada de decisão, são consumidoras, líderes, exemplos e inovadoras. As mulheres seguem direcionando as economias globais e potencializando o mundo dos negócios. Também fazemos parte do WeConnect, que prioriza a escolha de fornecedores de empresas lideradas por mulheres.



Prata

Grupo LEVVO

A LEVVO mantém, há vários anos, um quadro de colaboradores majoritariamente feminino, o que valida nosso compromisso de uma cultura organizacional respeitosa e inclusiva para que todos possam se desenvolver como pessoa, fazer carreira e conquistar seus sonhos, em um ambiente de bem-estar, segurança e colaboração.

Somos 75% de mulheres na alta liderança e mais de 50% no comitê estratégico, índices de equidade que foram conquistados pelas práticas contínuas de recrutamento, integração, desenvolvimento e retenção de pessoas. Realizamos programas de mentoria e *coaching* que permitem a troca de experiências profissionais e pessoais de nossas líderes com suas equipes, tratando de temas desde a saúde feminina, a carreira, finanças e emoções.

Promovemos fóruns para fomentar a participação dos homens na criação dos filhos e na divisão das atividades domésticas e, também, ampliamos a licença paternidade.

Nossa fundadora é a principal responsável por disseminar a importância da diversidade e das mulheres no mercado de trabalho, inspirando e promovendo diversas ações dentro e fora da empresa.



Movile

NOS ÚLTIMOS anos, a Movile tem se movimentado para tornar nosso ambiente mais diverso e inclusivo. Temos agido de maneira sistêmica, e para isso, criamos um *squad* composto por pessoas de diferentes áreas da empresa, com a participação do RESPECT – grupo de afinidade criado e gerido por funcionários que conta com 4 pilares de atuação, sendo um deles Gênero.

Todas estas áreas traçam ações, iniciativas e metas, com resultados monitorados quinzenalmente e contempladas em estratégias da empresa. Ainda, todos os CEOs do Grupo fazem a análise mensal dos indicadores de diversidade.

Entre as ações desenvolvidas nos últimos anos, tivemos o fomento de comunicação inclusiva, programas de desenvolvimento de carreira, revisão de benefícios, recrutamento focado em diversidade, treinamento de lideranças e recrutadores, apoio a comunidades, assinatura do compromisso com a ONU Mulheres, reforço de comunicação externa e transparência de resultados, além de diversas palestras e momentos internos para fomentar a igualdade de gênero em quaisquer áreas da empresa.





Bronze

Grupo Cataratas

O GRUPO Cataratas é a principal concessionária de serviços de ecoturismo do país e possui a sustentabilidade, a diversidade e a equidade como pilares da Responsabilidade Socioambiental.

Nossa equipe é composta por pessoas que trabalham por pessoas, com foco na ex-

periência transformadora e, por isso, nossa atuação enriqueceu o que o mercado chama de Recursos Humanos. O setor de Gente, Cultura e Carreira (GCuCa) acredita que recursos têm fim, enquanto fontes, quando bem cuidadas, tornam-se eternas.

O desenvolvimento delas é garantido pelo nosso programa Líder por Natureza, que foca no treinamento das lideranças do Grupo. Além disso, criamos o Empodera Mulher e o Outro papo de homem que buscam, por um lado, empoderar as embaixadoras Cataratas e, do outro, desconstruir crenças alimentadas pela masculinidade tóxica, tudo isso em um ambiente descontraído e com acompanhamento de especialistas. Toda a formulação, acompanhamento e análise de resultados é feita pela equipe de Seleção Natural (recrutamento e seleção), Transformação (treinamento e desenvolvimento) e Diversidade.





HP Brasil Indústria e Comércio de Equipamentos Eletrônicos

A HP cria tecnologia que torna a vida melhor para todos, em qualquer lugar. Desde o princípio, reconhecemos que um ambiente de trabalho mais diversificado melhora nossos produtos e serviços e, conseqüentemente, a empresa e a comunidade como um todo. A HP promove diversidade e inclusão por toda a organização, incentivando todos os funcionários a exercerem seu papel seguindo nossa estratégia baseada em três pilares: pertencer, inovar e crescer.

Proporcionamos um ambiente seguro, livre de preconceitos e diferenças para que nossos funcionários sintam-se empoderados para a promoção da diversidade. O Women Impact Network, grupo de interesse interno, trabalha promovendo o desenvolvimento de mulheres e a conscientização dos homens sobre a importância do apoio à equidade de gênero. Cuidamos da saúde e bem-estar para um ambiente de trabalho saudável, onde as diferenças são valorizadas e consideradas. Assim, esperamos que a HP seja a escolha de mulheres na área de tecnologia.





Menção Honrosa

GhFly Network

EM 2020, 12% das posições de liderança da GhFly Network eram ocupadas por mulheres. Em 2021, esse número passou para 46%. Temos *dashboards* de acompanhamento do quanto somos inclusivos com relação à equidade de gênero. Em 2020, criamos o nosso Comitê de DE&I, assumindo o compromisso em respeitar as individualidades de todas as pessoas. Desde sua fundação, o Comitê conta com aproximadamente 20% do nosso número total de colaboradores, que criaram ações, como: rodas de conversas para líderes e colaboradores, *newsletters* sobre DE&I, treinamentos sobre vieses inconscientes, eventos específicos para desenvolvimento de mulheres e um Código de Compromissos sobre o tema, divulgado para todos. Temos programa de mentoria para mães, licença e paternidade estendidas e flexibilidade para que possam acompanhar os filhos e equilibrar seus papéis. Beneficiamos nosso ecossistema empresarial de forma ampla e sustentável, compartilhando nossas iniciativas com parceiros e clientes, fomentando o marketing digital inclusivo.





Global Fruit

A GLOBAL Fruit é uma indústria situada na cidade de Visconde do Rio Branco, na zona da Mata Mineira, onde reina a fruticultura da manga ubá. A empresa é dirigida por três sócios, sendo um deles, uma mulher, Raquel Vaz. Esse novo grupo de diretores assumiu o compromisso de fortalecer a liderança feminina e, em três anos, conquistaram a equidade de gênero nos cargos de liderança, atingindo 50% de mulheres na gestão. O próximo passo é alcançar o mesmo índice no quadro total de colaboradores que hoje é de 38% feminino e 62% masculino. Em 2020, a empresa assumiu formalmente o compromisso com os princípios WEPs, fortalecendo as ações em prol da diversidade e do bem-estar de nossos colaboradores, buscando ampliar as práticas de bem-estar e qualidade de vida para os colaboradores e seus familiares, na promoção do desenvolvimento profissional e na possibilidade de construir uma carreira na empresa.





MENÇÃO HONROSA

MCM LIGHT Produções e Eventos Eireli

SOMOS UMA agência de comunicação com 24 anos de história no mercado. Desde 2007, assumimos o compromisso de nos posicionarmos de forma diferente no mercado. Comunicamos inclusão, diversidade e sustentabilidade na prática. Os compromissos são pautados nas necessidades das pessoas do nosso time, parceiros e clientes. Além disso, queremos contribuir para um mundo melhor, plural e inclusivo.

Para isso, adotamos diversas diretrizes e certificações para atender a esses propósitos e continuar sendo uma agência competitiva. São mais de 10 anos entregando responsabilidade social, através de projetos, tanto internos quanto externos. Durante esse período, capacitamos diversas pessoas e utilizamos ferramentas que agregaram em nossos serviços e propósitos.

Em 2021 celebramos por termos: uma CEO premiada como mulher empreendedora, 65% de mulheres no corpo diretivo, 70% na liderança e o prazer de desenvolver o empoderamento feminino. O nosso maior propósito é fazer a diferença.



Schwan Cosmetics do Brasil

COMO UMA EMPRESA global de sucesso, estamos cientes do que a nossa responsabilidade social significa e estamos ativamente envolvidos no apoio à comunidade.

O projeto EVAS tem como objetivo promover a equidade de gênero num esforço global para eliminar as barreiras sociais e culturais das mulheres que as impedem de exercer plenamente seus direitos humanos.

Nosso projeto tem atuado fortemente nas ações de Violência contra as meninas e mulheres, com orientação e conscientização interna e junto à comunidade.

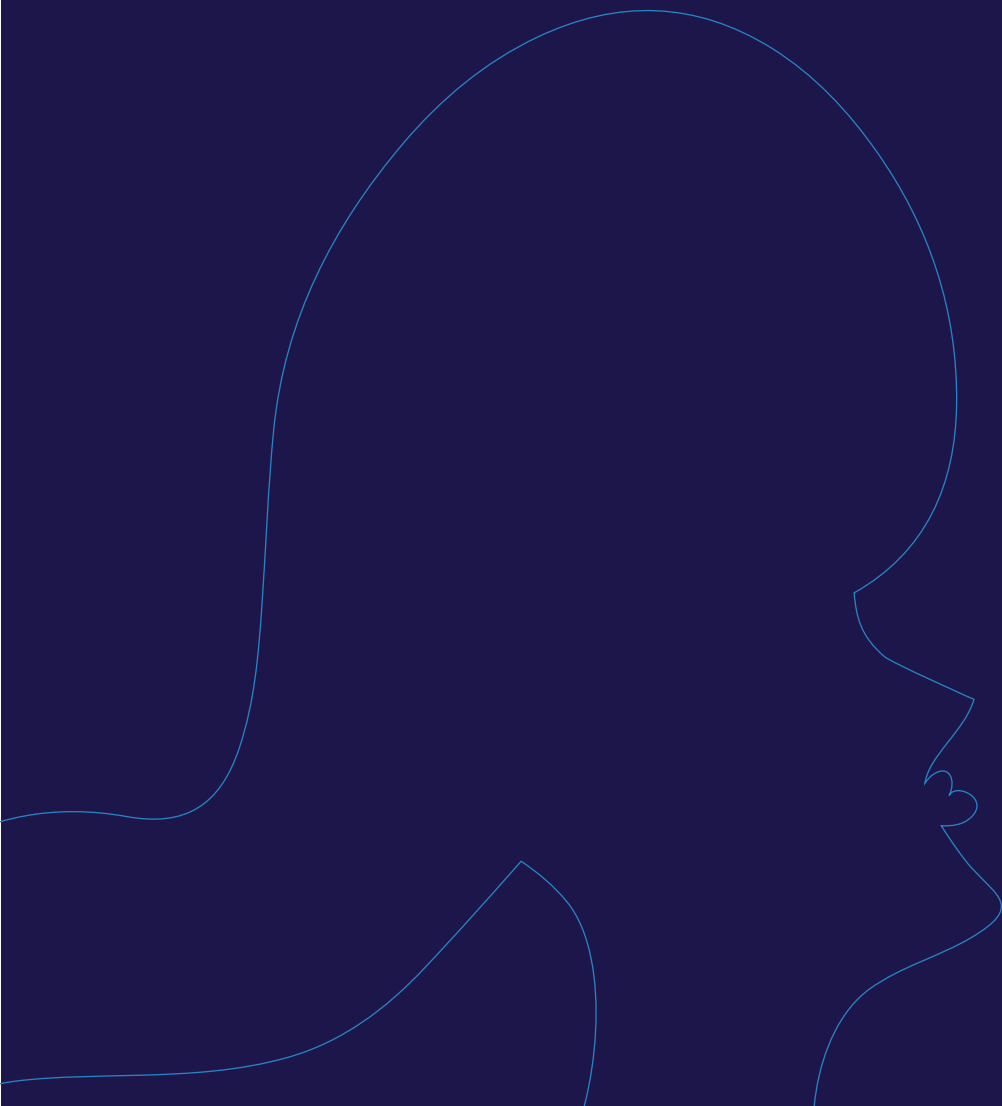
Esse projeto também tem atuado em conjunto com o Conselho da Comunidade da Comarca Metropolitana de Curitiba, realizando trabalhos com as mulheres encarceradas, trabalhando autoestima e profissionalização após o período da pena.

Somos apoiadores do projeto Coalizão Empresarial do Instituto Avon, que tem como objetivo apoiar as mulheres que passam por situações de violência doméstica.



Categoria_

Empresas de Pequeno Porte





Ouro

Be.labs Consultoria Empresarial Ltda.

SOMOS UMA empresa de tecnologia social com o propósito de acelerar um futuro diverso, inclusivo e abundante. Fazemos isso aumentando o poder econômico das mulheres, focando na mudança de mentalidade e direção de negócios e suas iniciativas. Nossas iniciativas são focadas na aceleração dinâmica de mulheres e a humanização dos processos com tecnologia aplicada. Nossos 4 pilares para alcançar o equilíbrio de gêneros são: educação, segurança doméstica, empoderamento político e empoderamento econômico. Principais desafios são a conscientização e arrecadação de recursos para realização das nossas iniciativas.

Nos últimos 2 anos (2019-2020) aceleramos 250 empreendimentos liderados por mulheres em 5 estados do Brasil (BA, PE, PB, RJ, SP), impactamos mais de 2500 mulheres através de workshops, palestras, lives e painéis em diversas regiões do Brasil e atuamos nas últimas eleições buscando suporte à equidade de gêneros e independência econômica das mulheres através do comprometimento e assinatura pelos candidatos da carta compromisso da Be.labs.





Pergunta Fixar Editora Produtora de Arte, Educação e Cultura Ltda.

A PERGUNTA FIXAR Editora e Produtora tem em sua origem, em seu DNA e em seu legado, o propósito de difundir a figura da mulher como dínamo socioeconômico e elemento primordial para a igualdade de gênero por meio da cultura e da educação. Para além das paredes, temos um esforço institucional constante e arraigado em produtos e serviços desde os primeiros dias de CNPJ. Esse brio é transmitido e incentivado também aos parceiros comerciais, clientes, fornecedores e qualquer outro que, direta ou indiretamente, faça parte da nossa história. Com iniciativas sociais conjuntas com os *stakeholders* em defesa de direitos e no valor igualitário e não discriminatório, a Pergunta Fixar recebeu como missão de sua fundadora a sororidade e a empatia. Essas práticas colaboram para um mundo mais reflexivo, justo e igualitário, empoderando a mulher e promovendo diversidade, respeito e solidariedade. Além disso, desejamos autonomia, não só financeira, mas também emocional, e uma vida plena e cheia de significados positivos, tanto na pessoal quanto na profissional. Resignificamos nossa atuação empresarial com desígnio para determinar a equidade de gênero na sociedade brasileira. E estamos conseguindo.





Rede Mulher Empreendedora

A PRIMEIRA e maior rede de apoio a mulheres, RME – Rede Mulher Empreendedora, nasceu da dificuldade enfrentada por Ana Fontes na criação do seu primeiro negócio. Incomodada com a falta de espaços para mulheres, ela deu início a este movimento, que hoje é a maior plataforma de apoio às mulheres da América Latina com quase 1 milhão de participantes.

O trabalho da RME é essencial para o ecossistema de apoio a mulheres, pois desenvolve modelos e metodologias para atuação nos seguintes pilares:

- Capacitações e conteúdos educacionais.
- Aceleração de negócios.
- Acesso ao mercado
- Geração de renda
- Pesquisas para apoio em políticas públicas

São 11 anos de jornada empreendedora com a RME e com o Instituto RME impactando a vida de milhões de mulheres por todo Brasil. Acreditamos que uma mulher com autonomia econômica é dona da sua vida e de suas decisões e gera, ainda, um impacto social na comunidade onde vive.

TREE Consultoria e Educação Ltda.

A TREE Diversidade é uma empresa que nasceu para promover a equidade de gênero e logo começou a trabalhar com outros recortes dentro de diversidade e inclusão. É uma empresa fundada por e com maioria de mulheres.

Somos signatários do WEPs, da Coalizão empresarial pelo fim da violência contra mulheres e meninas e certificados pelo WeConnect. Importante ressaltar que a contratação de mulheres, sob a perspectiva interseccional (étnico racial, deficiências, parentalidade, etariedade) e a igualdade salarial, são princípios estratégicos do negócio da TREE.

Nos últimos 4 anos, viemos promovendo equidade de gênero por meio de nosso trabalho diário – censos, consultorias, programas de empregabilidade – inclusive para mães de PcD, programas de desenvolvimento para lideranças femininas (que incluem mentorias/*sponsorships*, trilha de conhecimento e criação e acompanhamento de PDIs). No último semestre, fizemos uma trilha para desenvolvimento de mulheres negras, totalmente gratuita e com apoio da Procter & Gamble, da Amme e da Commbne.





Prata

Automotive Business

POR MEIO de uma série de ações, Automotive Business fomenta de forma consistente o compromisso das empresas do setor automotivo com diversidade e inclusão. Nos últimos quatro anos, a plataforma desenvolveu uma série de ações para tornar essa indústria mais plural e, assim, mais inovadora, lucrativa e com melhor potencial de impacto positivo na sociedade.



Entre as iniciativas, está a realização de três pesquisas exclusivas que mapearam a diversidade nas organizações automotivas e, hoje, servem de parâmetro para que essas companhias desenvolvam suas políticas de inclusão. Além disso, Automotive Business realizou três edições do Fórum AB Diversidade no Setor Automotivo, reunindo mais de 1.200 profissionais do segmento, criou a Rede AB Diversidade como um campo de construção de soluções para a diversidade e mobilizou 18 empresas automotivas a assinarem os WEPs. Realizou duas edições do Prêmio AB Diversidade no Setor Automotivo, iniciativa pioneira no segmento desenhada para dar visibilidade às organizações que têm concentrado esforços para promover ambientes mais plurais e inclusivos.

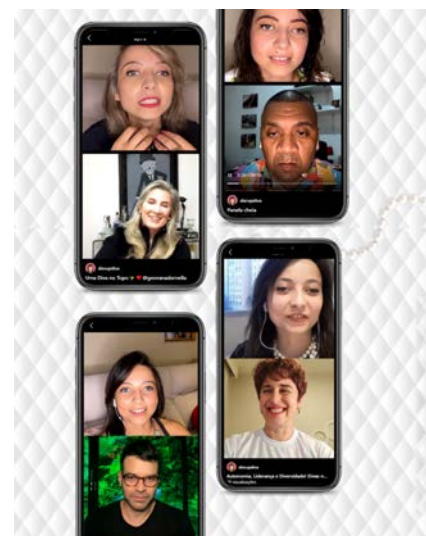
Internamente, a jornada da diversidade e da inclusão também tem sido intensa. O veículo de comunicação passou a ter liderança feminina, incluindo a CEO e as diretoras de marketing e de redação. O quadro geral de colaboradores é composto, em sua maioria, por mulheres e há políticas claras de equidade de oportunidades na contratação e reconhecimento de profissionais, além de incentivos para que empresas parceiras façam o mesmo.



Disruptiva

PRINCIPAIS REALIZAÇÕES:

- Combate à pobreza menstrual através do movimento “Cadê o absorvente”, no qual somos apoiadores;
- Selo Heforshe – Ação Heforshe, com lives. Com homens que apoiam a equidade de gênero e especialistas que ajudam a orientar sobre Masculinidades tóxicas;
- Elaboração de Selo de equidade de gênero baseado no WOB;
- Projeto de Empoderamento Menstrual com a Pantys;
- Embaixadora do Capitalismo Consciente com o objetivo de disseminar a equidade de gênero e classe sob a ótica do empoderamento financeiro;
- Projeto Diva Boss, com objetivo de dar visibilidade às mulheres líderes no mercado de trabalho e incentivar a outras mulheres a alcançarem a liderança;
- Combate à violência contra a mulher com palestras e especialistas no tema;
- Combate ao racismo através do conteúdo;
- Campanha combate à desigualdade social e pobreza, através da CUFA;
- Campanha de apoio à Vacinação através do Unidos pela Vacina.





Maria Farinha Filmes

NASCIDA NO Brasil e há mais de 10 anos contando as histórias que abrigam nossa humanidade compartilhada, a Maria Farinha já produziu mais de 25 filmes, séries e outros formatos que impactaram milhões de pessoas em todo planeta.

Pelo nosso compromisso com a transformação social por meio do entretenimento, somos uma empresa credenciada pelo Sistema B, signatárias dos Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs, da sigla em inglês), ONU e integrante da Aliança Estratégica ODSs.

Como produtora audiovisual, trabalhamos ativamente com temas aliados às causas sociais.

Fazemos uma curadoria que necessariamente perpassa pelo menos uma das 17 metas globais estabelecidas pela ONU. Os projetos relacionados à equidade de gênero mais recentes são Ser o que Se É, Eleitas, Um Crime Entre Nós, Repense o Elogio e Aruanas.

Nosso compromisso também está refletido em nosso quadro de funcionários, formado majoritariamente por mulheres, inclusive em cargos de liderança. No momento de seleção de novos colaboradores, buscamos a diversidade e a inclusão de pessoas de diferentes raças, etnias e orientações sexuais. Acreditamos que diferentes olhares e vivências contribuem para um local de trabalho mais enriquecedor e plural. O quadro societário da empresa é formado por duas mulheres e um homem.



Raízes Turismo, Empreendedorismo e Desenvolvimento Sustentável

A **RAÍZES** Desenvolvimento Sustentável é um negócio social que nasceu do sonho de mulheres em contribuir para o empoderamento de comunidades tradicionais e preservação dos patrimônios brasileiros. Por sua gênese e força feminina, especializou-se em questões de equidade e, além de ter 90% de sua equipe feminina, atende a um público beneficiário majoritariamente de mulheres em situação de vulnerabilidade social. Tendo como cliente grandes empresas, institutos e fundações, a Raízes desenvolve desde 2006 projetos estruturantes para geração de renda e autonomia de mulheres com ativos do território como o turismo, artesanato, gastronomia, agroecologia e cultura. Além dos projetos dos clientes, desenvolve projetos próprios como o Dona do Meu Fluxo, que combate a pobreza menstrual e já levou informações sobre autocuidado, autoestima e redes de apoio a mais de 2.500 mulheres. A premiação no WEPs ajuda a fortalecer o propósito que guia a Raízes e comunicar ao público em geral sobre os princípios do empoderamento das mulheres nas empresas. Como parte do Movimento Mulheres B e da rede feminina por uma nova economia 36x36, a Raízes acredita que ações de estruturação e fortalecimento da equidade de gênero são importantes não só para as mulheres, mas para uma sociedade mais equilibrada e leve.





Think Eva

A **THINK** Eva é uma consultoria de inovação social, 100% composta por mulheres, focada em apoiar empresas no combate às desigualdades de gênero e suas intersecções.

Em programas como o Aprenda com Ela, a organização investe na capacitação das colaboradoras e reforça um compromisso fundamental com os princípios do empoderamento feminino.

Atendendo a grandes marcas e empresas de setores diversos, a Think Eva desenvolve projetos customizados de estratégia de comunicação, de conhecimento e de transformação da cultura interna, promovendo impacto social dentro das empresas ou por meio delas. Também desenvolve estudos como a pesquisa “O ciclo do assédio sexual no ambiente de trabalho”, realizada em parceria com o LinkedIn, com o objetivo de sensibilizar cada vez mais pessoas para o combate à desigualdade de gênero.

O Prêmio WEPs potencializa a atuação da Think Eva para a equidade de gênero nas empresas e fortalece a rede de organizações comprometidas com as mulheres.



Bronze

Flow Impact

A **FLOW** é um laboratório de distribuição de histórias que movimenta o mundo. Especialista em entretenimento de impacto, nascemos no sistema Alana, como uma *spin off* da produtora Maria Farinha Filmes. Nossa metodologia tem como premissa um olhar sensível, diverso e inclusivo para desenhar estratégias de comunicação, licenciamento e mobilização com o objetivo de ampliar e engajar audiências. É uma Empresa B certificada – integrando uma comunidade global de empresas que usam os seus negócios para a construção de um sistema econômico mais inclusivo, equitativo e regenerativo para as pessoas e para o planeta. Também é signatária WEPs (grupo criado pela ONU Mulheres pela equidade de gênero nos negócios) e do Estratégia ODS (uma coalizão das Nações Unidas com propósito de ampliar o debate sobre a Agenda 2030).

A partir do método de leitura sensível, a Flow leva conteúdos para os principais espaços de distribuição – cinemas, plataformas, canais, entre outros – acompanhados de uma estratégia de impacto, co-criada com ativistas, artistas, organizações sociais e empresas conscientes no mundo. Trabalhamos ativamente com temas aliados à causas sociais. Fazemos uma curadoria que necessariamente perpassa pelo menos uma das 17 metas globais estabelecidas pela ONU. Os projetos relacionados à equidade de gênero mais recentes são A Juíza, Ser o que Se É, Eleitas, Um Crime Entre Nós e Repense o Elogio. O quadro societário da empresa é formado por duas mulheres e um homem.





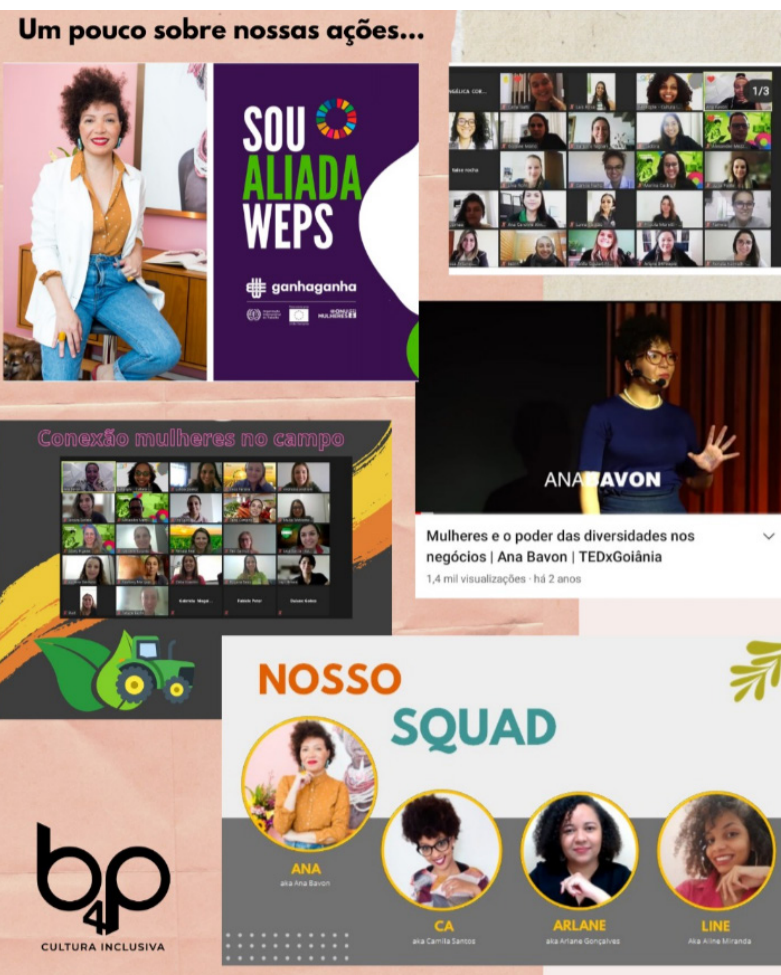
Menção Honrosa

B4People Cultura Inclusiva

A B4PEOPLE surge com o propósito de elaborar estratégias organizacionais focadas em desenvolver ambientes inclusivos a todas as pessoas em suas diferentes formas de ser no mundo. Por isso, desde que foi fundada, o compromisso com os princípios de empoderamento das mulheres, embasadas no conceito de Interseccionalidade, sempre conduziram nossas práticas internas e com nossos clientes parceiros. A empresa desenvolve ações para que todas as mulheres

tenham acesso a cursos e capacitação interna, para que dessa forma se desenvolvam profissionalmente e alcancem novos papéis internamente. Por ser uma empresa ainda jovem no mercado, muitas ações estão sendo construídas no agora, por mãos de quatro mulheres, que são líderes na área em que atuam.

Os resultados ainda não foram metrificados, pois estão em processo de desenvolvimento e implementação. Mesmo assim, existe um acompanhamento desse desenvolvimento para que os resultados colaborem com as implementações que forem necessárias.





Baluarte Cultura

SIGNATÁRIA DO WEPs desde abril de 2019, a Baluarte Cultura atua com parcerias multissetoriais por um futuro com mais equidade, desenvolvendo projetos de impacto que já beneficiaram mais de 6 milhões de pessoas.

Entre as principais iniciativas atuais estão: o Estúdio Escola de Animação, programa de capacitação que facilita a inserção de jovens no mercado audiovisual e possui maioria feminina entre os formandos; e um musical infantil sobre empoderamento feminino negro, “A menina Akili e seu tambor falante”.

Internamente, a 1ª versão da nossa Política de Equidade de Gênero implementa um conjunto de 10 princípios, lançados em novembro de 2020. Para conferir transparência a essas e outras ações, um Comitê de Diversidade voluntário foi criado em abril de 2021. Além disso, criamos e compartilhamos de forma ampla e periodicamente com a equipe documentos como o Manual da Pessoa Colaboradora, o Plano aberto de Cargos e Salários, além do nosso Relatório Anual de Resultados.



Realização_

Programa Ganha-Ganha: Igualdade de gênero significa bons negócios no Brasil – uma parceria entre ONU Mulheres, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a União Europeia (EU), financiado pela União Europeia.

Coordenação Geral_

Tayna Leite, Coord. do Brasil do Programa Ganha-Ganha Brasil

Maria Esther C. Cutillas, Coord. Regional do Programa Ganha-Ganha

Comissão Organizadora_

Coordenadora do Prêmio WEPs Brasil_

Margaret M L Groff

Apoio de
realização,
divulgação,
redação e revisão_

Claudia Cavalcante

Mariana Salvadori

Raquel Grisotto

Consultoria e suporte técnico
– MGN Consultoria_

Marcelo Nonohay

Ana Martins

Fábio Brambilla

Jacqueline Ambrosio

Desirée Silva

Denise Ilha

Isabel Schneider

Filipe Fraga

Avaliadoras e Avaliadores_

Amanda Swarça
Ana Brum
Ana Claudia Bittar
Ana Elisa Martins de Oliveira
Andréa Dantas Gomes
Andressa Ramos dos Santos
Anna Claudia Svoboda
Camila Inácio
Camila Pires Felisberto Garcia
Camila Rocha
Carmem Castro
Celia Beatriz Patto Martins
Christiane Sauerbronn
Claudia Cavalcante
Claudia Marques Freire
Claudia Patricia de Luna
Cristina F Machado
Débora Amâncio
Desirée Rosangela Silva
Eduardo Maximo Espinola
Elaine Dias
Elisangela Andrade
Emerson Vicente da Cruz
Fabiana Soares
Flávia Mesquita
Guilherme Gobato
Heloiza Moura
Inês Rocha
Jacqueline Ambrosio
Janaina Nolasco Gama
Jaqueline de Cássia Nunes
Jasmin Eymery
Juliana Lisboa
Karen Caroline Philadelpho
Karina de Fatima Erdmann Pires
Kathya Pricyla Weiller Balan
Laize Barros
Lênia Luz
Leticia L Rodrigues
Liliane do Rocio Rigoni
Lucas Mello
Ludmila Correa Pereira Silva
Marcelo Guedes de Nonohay
Margaret Groff
Marina Formighieri Sperafico
Maristela Iannuzzi
Mary Stela Kloster
Michele Menezes Pinheiro
Patricia Ayumi Imada
Priscila Helena Franco
Priscila Specie
Renata Thereza Fagundes Cunha
Rhuan Iasino
Simone Bianche
Souzanne Dupont
Tânia de Almeida Macriani
Tatiane Mesquita
Thatiana Pereira Zukas
Vanderlúcia da Silva
Vanessa Ziolla P Colturato

Banca Julgadora_

Gabriela Almeida

Human Rights Advisor do Pacto Global – Rede Brasil

Jaqueline Saad

Diretora Exe da Câmara de Comércio França-Brasil (RJ)

Ligia Fabris

Doutora Professora da FGV RIO

Lilian Leandro

Diretora do Grupo Mulheres do Brasil

Maria Cristhina de Souza Rocha

Gerente Executiva PE – Sistema Fiep

Marina Spínola

Diretora de Relações Corporativas – FDC

Paula Fonseca

Oficial de Projetos – OIT

Teresa Perez del Castillo

Coordenadora Regional do Programa Ganha-Ganha

Os textos e fotos das empresas reconhecidas pelo Prêmio WEPs Brasil – ciclo 2021 – foram depoimentos fornecidos e autorizados pelas próprias empresas, sendo de sua inteira responsabilidade.

Parceria_



Pacto Global
Rede Brasil

**WOMEN'S
EMPOWERMENT
PRINCIPLES**

Apoio Institucional_

ABRH – SP

AMCHAM Brasil

ASSESPRO NACIONAL

CELINA

CCI / Câmara de Comércio França – Brasil

D Mulheres

FUNDAÇÃO DOM CABRAL

FGV EAESP

ISAE FGV

GREAT PLACE TO WORK

Grupo Mulheres do Brasil

MEX BRASIL – Mulheres Executivas do Paraná

Movimento MULHER 360

SISTEMA FIEP

TAPE IT EASY

RADIO MAIS

Revista Nacional Tecnologia da Informação – RNTi



WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

www.premiowepsbrasil.com.br