

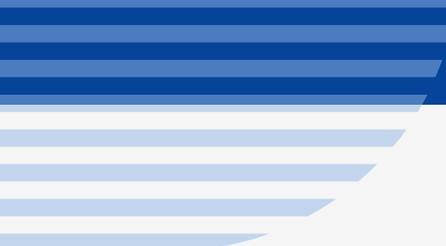


2024

GUIA DA EQUIDADE DE GÊNERO NO AMBIENTE DE TRABALHO



INFRA
ENGETH



SUMÁRIO

- 01 — *Introdução*
- 02 — *O que é diversidade?*
- 03 — *O que é equidade?*
- 04 — *Os principais problemas enfrentados pelas mulheres no ambiente de trabalho*
- 05 — *Como promover a equidade de gênero?*
- 06 — *As vantagens em se investir na equidade de gênero*
- 07 — *Qual é o papel do homem na equidade de gênero?*
- 08 — *Conclusão*

INTRODUÇÃO

Ao longo da história da humanidade, a rígida divisão de trabalho entre homens e mulheres relegou a elas o cuidado da casa e de toda a manutenção do núcleo familiar (roupas, comida, utensílios, ferramentas etc.). A eles, a tarefa de prover o sustento no ambiente externo, no início através da caça, depois na lavoura até chegar nos dias atuais, nas empresas.

No Brasil, a introdução da mulher no mercado de trabalho, se deu principalmente no pós Segunda Guerra, o que coincide com uma intensificação da industrialização, quando os homens iam para as batalhas e a elas coube assumir postos na indústria e cuidar dos negócios da família. Na década de 50 apenas 10% das mulheres trabalhavam fora de casa. Muitos empregadores tinham predileção pelas mulheres pois sua hora de trabalho era bem mais barata, diferença que ainda se encontra hoje.

Com o tempo as mulheres passaram a avançar na conquista da sua independência financeira, sendo hoje inclusive chefes de família sustentando-as sozinhas. Mas o desemprego estrutural, vindo de uma mudança na forma e processos de produção, muito mais automatizados, tendem a diminuir os postos de trabalho e acirrar as disputas de gênero. Muitos homens ainda apresentam dificuldades em aceitar a mulher no mundo corporativo, enquanto as mulheres persistem na luta pela sua independência, seu espaço e por terem voz ativa.

Pensando em auxiliar os profissionais de Recursos Humanos a lidarem melhor com esta situação, nós, da Infra Engeth desenvolvemos este material: um e-book repleto de informações e dicas preciosas sobre os desafios que ainda persistem no mundo coporativo em relação a equidade de gênero.

O QUE É DIVERSIDADE?

Já parou para observar à sua volta e ver quem são as pessoas com as quais você convive? Quais as características que elas possuem em comum? E as diferenças? Não só físicas, como também os hábitos, as crenças, os valores, a situação socioeconômica, suas habilidades e competências



Diversidade: Significa variedade, pluralidade. É a reunião de elementos que apresentam múltiplos aspectos e que se diferenciam entre si.

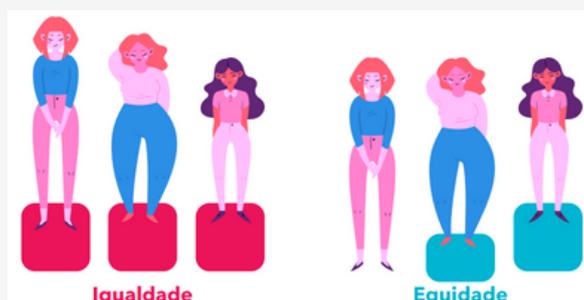
No Brasil, o respeito à diversidade é garantido pela Constituição Federal de 1988, a qual assegura o direito à livre manifestação cultural, étnica e religiosa. Também foram criadas leis como a de nº 9.459, de 13 de maio de 1997, que considera crime a discriminação, além da implementação de políticas públicas que incentivam o respeito à diversidade

O QUE É EQUIDADE?

O Brasil, por exemplo, é um país formado pela miscigenação de três grandes etnias – negros africanos, brancos europeus e indígenas nativos. Por isso, é uma nação marcada pela diversidade desde sua origem. Mas será que no dia a dia esta diversidade é respeitada? Será que existe igualdade de oportunidades para este povo tão plural?

Equidade significa respeito à igualdade de direitos. Isso é confirmado no Art. 5 da Constituição Federal, que diz “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. Mais do que isso: a equidade não é só oferecer condições iguais, ela pressupõe que inicialmente sejam oferecidas condições que compensem a falta de equidade anterior .

Ao longo dos anos da história do homem, a luta pela equidade tem partido de grupos minorizados, que reivindicam seu direito constitucional



Os Principais Problemas enfrentados pelas Mulheres no Ambiente de Trabalho

Gaps Salariais

Historicamente, a mulher conquistou o mercado de trabalho tardiamente. Com a herança machista ainda fortemente presente na sociedade, a mulher enfrenta obstáculos de equidade, principalmente quando o assunto é salário.

O artigo 461 da CLT afirma que “sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)”.

Mas na realidade, mulheres brancas com ensino superior ganham, em média, 60% do salário de homens brancos com ensino superior, em um mesmo cargo. Já as mulheres negras encontram-se numa situação ainda pior: ganham, em média, apenas 40% do salário dos homens brancos, ou seja, menos da metade.

Essa diferença salarial ocorre em praticamente todas as áreas. Um levantamento realizado pela Catho afirma que homens ganham mais em 25 de 28 áreas analisadas nos cargos que vão desde o estagiário até os executivos.

Ao contrário do que muitos pensam, infelizmente, a falta de equidade salarial ainda é vastamente presente dentro das empresas

Falta de Oportunidade

Uma pesquisa do Instituto Ethos, feita com as 50 maiores empresas brasileiras, mostra que apenas 0,4% dos cargos de CEO são ocupados por mulheres negras. E no total, apenas 11% dos cargos de CEO são ocupados por mulheres. Apesar das mulheres serem maioria nos cursos superiores e terem, em média, mais anos de estudo que os homens, elas não têm as mesmas oportunidades que os homens para ocupar cargos estratégicos. Assim como os gaps salariais, a desigualdade de acesso a oportunidades dentro das empresas também é uma infeliz realidade no mundo corporativo.

Assédio

O assédio no trabalho é outro problema associado à mulher. A maior ocorrência de assédios acontece nas áreas da ciência, engenharia e medicina.

Em 2017, 340 denúncias de assédio sexual foram registradas, mais que o dobro se comparado com as 165 em 2012. (Fonte: Ministério Público do Trabalho). Isso sem contar com os casos de assédio emocional.

Se por um lado é muito positivo que mais notificações de assédio venham sendo registradas ano após ano, mostrando que as pessoas estão ganhando espaço para se posicionarem (muitas denúncias não são feitas por medo de perda de emprego, ameaças etc.), por outro, estes números demonstram que esta é uma realidade muito presente dentro das empresas e que precisa ser tratada com cuidado e atenção pelas organizações.



Como promover a equidade de Gênero

Na busca pelo fortalecimento de sua marca no mercado, as empresas têm prestado atenção não só às demandas de seus clientes, como também àquilo pelo que a sociedade como um todo tem clamado. A igualdade de direitos e oportunidades é a grande bandeira levantada. Por isso, selecionamos algumas ideias que podem ser implantadas na sua organização, fomentando a equidade entre homens e mulheres:



1

Promover políticas internas de conscientização, contribuindo para a transformação da cultura organizacional e das perspectivas dos colaboradores sobre a equidade de gênero

2

Cerca de 68% das mulheres afirmam que a principal barreira para ocupar um cargo de liderança é o preconceito de seu chefe (Fonte: El Pais e Instituto Locomotiva/2016). Por isso, é de suma importância a conscientização da liderança sobre equidade de gênero no ambiente de trabalho.

3

Ter uma liderança mais diversa naturalmente ajudará na promoção da equidade de gênero dentro da empresa, pois a pluralidade de vozes à frente das equipes torna-se o exemplo a ser seguido.

4

É preciso combater os vieses inconscientes - atalhos mentais que condicionam nossos pensamentos e ações comportamentais.

5

Mudar a mentalidade sobre licença-maternidade e licença paternidade: a chegada do filho também é uma experiência a ser compartilhada com equidade entre homens e mulheres. A licença paternidade é assegurada por lei, mas por um período muito menor, recaindo sobre a mãe a maior parcela de responsabilidade. Por conta disso, é muito comum as mulheres saírem para a licença-maternidade e, ao voltarem, serem mandadas embora após o período de estabilidade. A justificativa mais comum é o desempenho, mas a verdade é que a empresa não quer ter uma funcionária que ampliou seu leque de prioridades ou que pode vir a faltar com mais frequência por conta dos filhos. Ao dividir a criação dos pequenos entre o pai e a mãe, a mulher fica menos sobrecarregada e com maior possibilidade de desenvolvimento profissional.

6

Promover as mesmas oportunidades de desenvolvimento e crescimento: o plano de carreira deve levar em consideração a experiência, a competência e a habilidades dos colaboradores. Isso não está associado diretamente ao gênero, e sim à trajetória profissional de cada um.

7

Conhecer e estimular boas práticas de outras empresas, e participar de grupos e associações relativos ao tema.



As Vantagens de Investir na Equidade de Gênero

As empresas que adotam políticas de diversidade e equidade de gênero impulsionam seu crescimento. Estudos apontam que as mulheres na liderança trazem mais criatividade, inovação e possuem maior habilidade de gestão de pessoas, além de manterem um ambiente competitivo saudável.

Além disso, ao investir na equidade de gênero, a empresa:

- *Melhora sua imagem pública;*
- *Fortalece sua marca empregadora;*
- *Aumenta em 17% o engajamento dos funcionários (Fonte: Hay Group – 2015);*
- *Atrai e retém talentos de alto nível;*
- *Cresce de 10 a 15% sua rentabilidade, de acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT). Já o estudo *Delivering Through Diversity* McKinsey & Company, realizado em 2017, afirma que as empresas têm 21% maior propensão a ter uma rentabilidade acima da média quando valorizam a diversidade de gênero em suas equipes executivas.*



Qual é o papel do homem na equidade de gênero?

Os homens têm um papel fundamental na construção da equidade de gênero. Tanto no local de trabalho como na sociedade, eles podem lutar por essa equidade, por meio de atitudes e posicionamentos. Veja alguns deles:

- *Falar com outros homens sobre o compromisso de criar um ambiente inclusivo e os custos da desigualdade;*
- *Posicionar-se diante de situações de preconceito;*
- *Não fazer e não se calar ao ouvir comentários que ridicularizem, depreciem ou humilhem mulheres;*
- *Dividir o trabalho doméstico e o cuidado com os filhos;*
- *Pagar e exigir o mesmo salário para cargos iguais;*
- *Combater a violência contra a mulher.*

Sem o engajamento dos homens, o avanço em prol de uma sociedade igualitária, justa, inclusiva e diversa se torna muito mais demorado e difícil.



Qual o papel do RH?

Enquanto principal conexão entre a gestão e o colaborador, o RH tem por missão a de ouvir as dores femininas nos locais de trabalho. Abrir um canal de comunicação seguro e transparente é o principal caminho.

Mas não basta ouvir as colaboradoras. É preciso conscientizar a equipe, principalmente os homens, quanto aos direitos e às necessidades das mulheres.

Estabelecer um diálogo pautado em equidade, traçar metas, mensurar os ganhos e agir de modo a criar oportunidades iguais são as contribuições mais valiosas que o RH pode fazer.



CONCLUSÃO

A humanidade está começando a colher os frutos das intensas lutas pela igualdade, mas ainda há muito a ser feito. E a iniciativa tem de partir de nós. A diversidade e a equidade precisam andar juntas no mundo contemporâneo, em busca de uma sociedade mais justa e com igualdade de oportunidades. Ao admitir nossa responsabilidade histórica sobre as minorias, tomamos a real consciência de que o quadro precisa ser revertido e, portanto, compreendemos que as empresas precisam ter papel ativo nisso.

Sabe-se, hoje, que conceitos antiquados sobre papéis de gênero já caíram em desuso, como o de mulheres serem as mantenedoras do lar enquanto os homens trabalham.

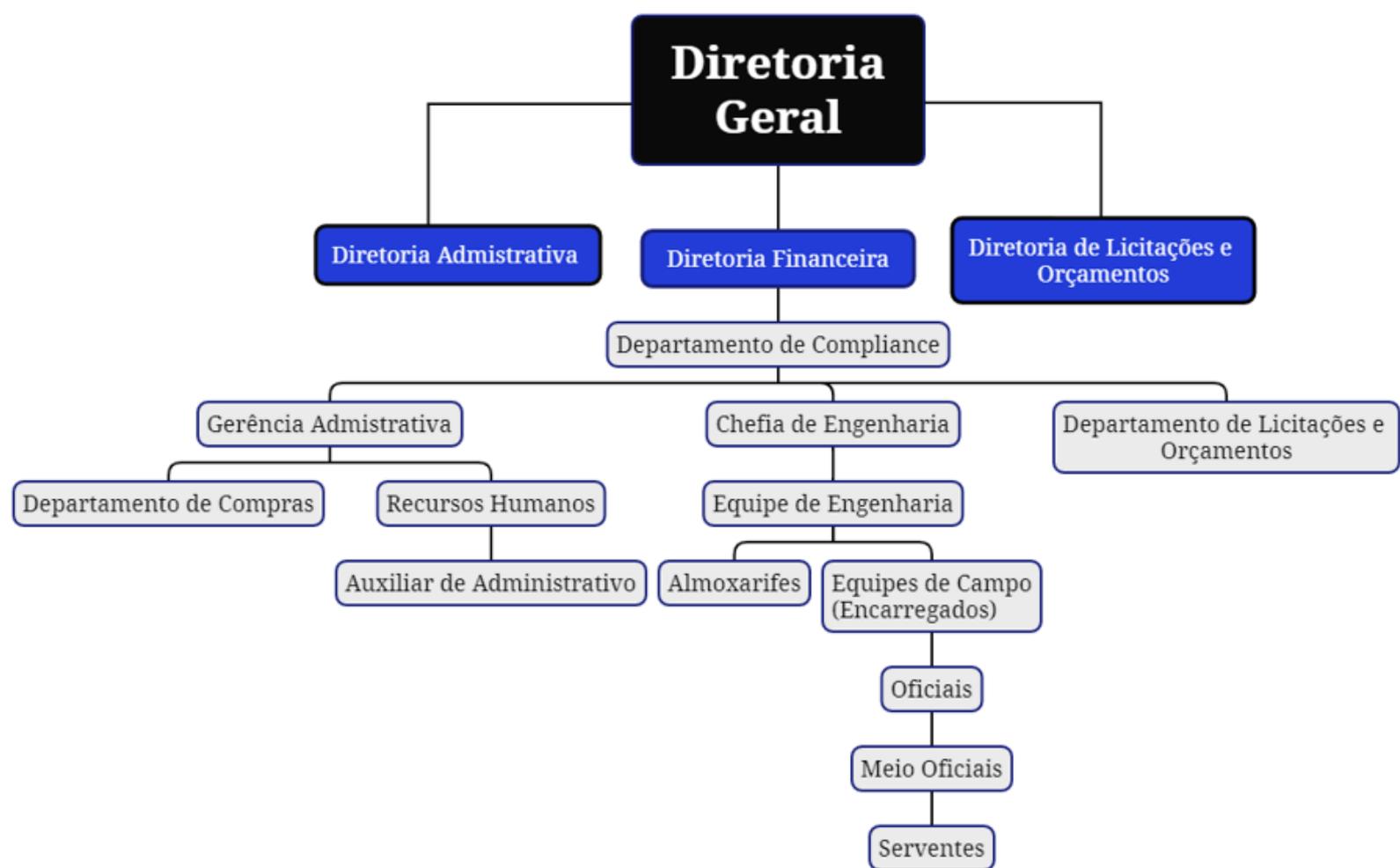
Um exemplo disso é o fato de as mulheres estarem se inserindo em profissões predominantemente masculinas e conquistando seu espaço no mercado de trabalho.

Com essas mudanças, vem também uma série de paradigmas a serem desconstruídos, como questões de salários e carreiras, que já estão enraizados na cultura do trabalho, mas precisam ser desfeitos através de ações afirmativas e pontuais.

Ao promover a equidade de gênero, as empresas se beneficiam e, ao mesmo tempo, a sociedade como um todo dá um passo adiante na aceitação da diversidade e na luta por direitos iguais para homens e mulheres.



ORGANOGRAMA



QUEM SOMOS NÓS?

Diretoria Geral:

Diretor Geral: Ruyter Kepler de Thuin

Diretoria Executiva:

Diretor Administrativo: Edgard Camargo Tiemann Filho

Diretor de Licitações e Orçamentos: Keiso Hélio Albuquerque dos Santos

Diretora Financeira: Anne Marie de Thuin

Departamento de Compliance:

Compliance Officer: Og Tanios Nemer

Chefia de Engenharia:

Chefe de Engenharia: Adriano da Silva Barros

Equipe de Engenharia:

Engenheiro Horácio: Horácio José Medeiros Silva

Engenheiro Rudá: Rudá de Almeida Silva

Auxiliar Técnico de Engenharia: Robert Rodrigues de Jesus

Almoxarifes:

Adriana Umbelino Tiemann

Nicolle Isabelle corrente de Souza

Davi de Jesus Gomes Abadia

Pedro Lucas Alves de Lima

Equipes de Campo (Encarregados):

Edinaldo Chaves de Oliveira

Francisco José de Sousa

Joao Ribeiro da Silva

Joaquim Rodrigues Gomes

José Celson Silva Santos

Marcelo Markelson Alves Pereira

Sebastião Moreira da Cruz

Gerência Administrativa:

Gerente Administrativo: Luiz Carlos dos Santos Costa

Auxiliar Administrativo: Karyn Loyane Nunes Rodrigues

Recursos Humanos:

Responsável pelo RH: Paulo Henrique Nunes Ferreira

Departamento de Compras:

Comprador: Gleyton Lourenço Portela

Departamento de Licitações e Orçamentos:

Orçamentos: Maycon Douglas Gomes Barbosa



COMPROMISSO

A Infra Engeth reafirma seu empenho em cumprir com sua responsabilidade de zelar pela garantia da igualdade de direitos e oportunidades de cada colaborador. As Política de Recursos Humanos da Infra Engeth tem como um de seus princípios a equidade, entendida como a imparcialidade no trato com as pessoas, respeito às diferenças e valorização da diversidade no ambiente de trabalho.

Desde 2023, são promovidas atividades que visam a igualdade de oportunidade e de tratamento entre homens e mulheres. Anualmente a Infra Engeth realiza um planejamento de treinamentos. Hoje já possuímos colaboradores capacitados através de treinamentos em cargos de lideranças, visando multiplicar o conhecimento e a cultura a toda empresa.

Os principais eixos de atuação da Infra Engeth são: recrutamento e seleção, capacitação e treinamento, ascensão funcional e plano de cargos e carreira, políticas de benefícios, programas de saúde e segurança, mecanismos de combate às práticas de desigualdade e discriminações de gênero e raça e de combate à ocorrência de assédios moral e sexual, prática de capacitação na cadeia de relacionamentos da organização e propaganda institucional interna e externa.

Agradecemos o apoio contínuo dos esforços
de nossos colaboradores.

CONTATO



CRS 507 Bloco C
Sala 102 - Asa Sul,
Brasília - DF.
70351-530

+55 61 3443 8294

+55 61 99204 5506

<http://engeth.com.br>

infra@engeth.com.br