



PROGRAMA PRÓ EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA 2024

PLANO DE TRABALHO

PLANO DE TRABALHO

DADOS CADASTRAIS

Identificação

Empresa/Instituição: INFRA ENGETH INFRA ESTRUTURA CONSTRUÇÃO E COMÉRCIO LTDA		
CNPJ: 02.237.437/0001-79		
Endereço: SCRS QUADRA 507, BLOCO C, Nº 19, SALA 102 – ASA SUL		
Cidade: BRASÍLIA		
UF: DISTRITO FEDERAL		
CEP: 70351-530		
Telefone(s): (61) 3443-7652 – (61) 3443-8294		
Natureza da Organização: () Pública. (X) Privada. Especificar: Empresa de Engenharia Civil		
1º Ano do Programa (X)	2º Ano do Programa ()	3º Ano do Programa ()
4º Ano do Programa ()		
Responsável pela Gestão do Programa na empresa/instituição: KEISO HELIO A DOS SANTOS		
Telefone(s): (61) 98178-2993 E-mail: keisodc@gmail.com		
Cargo: Diretor executivo Função: Diretoria de Licitações e Orçamentos		
2º Contato: EDGARD CAMARGO TIEMANN FILHO		
Telefone(s):(61) 99215-0761 E-mail: infraengeth2013@gmail.com		
Cargo: Diretor executivo Função: Diretor Administrativo		

HISTÓRICO

A Infra-Engeth, fundada em 1997 em Brasília - DF, é uma empresa especializada em construção civil, com foco na realização de obras públicas e privadas. Com vasta experiência e conhecimento técnico no setor, a empresa concentra suas atividades na execução de projetos de construção civil, atendendo às demandas de grandes organizações com eficiência e qualidade.

A missão da Infra-Engeth consiste em fornecer serviços de construção civil de alta qualidade, priorizando a segurança, sustentabilidade e inovação, mantendo-se comprometida com a integridade e responsabilidade social e ambiental. Os valores fundamentais da empresa incluem comprometimento, qualidade, responsabilidade social e ambiental, integridade, inovação e segurança.

A visão estratégica da Infra-Engeth é tornar-se uma referência no setor de construção civil, consolidando sua posição no mercado do Distrito Federal e ampliando sua atuação em todo o território nacional. Para atingir esse objetivo, a empresa busca manter-se alinhada aos princípios de qualidade, segurança, sustentabilidade, integridade e responsabilidade social e ambiental.

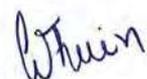
Os clientes da Infra-Engeth incluem entidades governamentais, como o Governo do Distrito Federal (GDF), Secretaria de Educação do Distrito Federal, Novacap, Secretaria de Estado de Saúde do Distrito Federal, Secretaria de Educação do Pará e SEST/SENAT. A empresa também mantém parcerias com associações do setor, como o Sindicato da Indústria da Construção Civil do Distrito Federal (SINDUSCON-DF) e a Associação Brasileira de Construtores (ASBRACO).

Os serviços prestados pela Infra-Engeth englobam diversas áreas da construção civil, como a construção e reforma de escolas e hospitais, a elaboração de estruturas metálicas, a construção de decks e a edificação de prédios residenciais e comerciais. A empresa busca constantemente aprimorar seus processos e serviços, garantindo a satisfação dos clientes e a qualidade das obras executadas.

JUSTIFICATIVA

A Infra-Engeth, está comprometida com a equidade de gênero e a inclusão social no ambiente de trabalho, entende a importância de aderir ao Programa de Equidade. A empresa acredita que a diversidade e a igualdade de oportunidades são fundamentais para o crescimento sustentável, a inovação e a satisfação dos colaboradores. Por isso, busca constantemente implementar iniciativas que promovam a igualdade de oportunidades e direitos entre mulheres e homens no trabalho, além de valorizar a diversidade e a inclusão de todos os colaboradores.

Ao longo de sua trajetória, a Infra-Engeth tem se empenhado em implementar diversas ações que visam à promoção da equidade de gênero e inclusão social.



PLANO DE TRABALHO

Um exemplo notável dessa atuação é a formação da primeira encarregada do setor da construção civil, demonstrando o compromisso da empresa em promover a igualdade em um setor tradicionalmente dominado por homens. Esse marco representa um avanço significativo na construção de um ambiente de trabalho mais igualitário e inclusivo.

Além disso, a empresa incentiva o crescimento profissional de seus colaboradores, independentemente de credo, cor, opção sexual ou qualquer outra característica pessoal. A Infra-Engeth treina e custeia cursos de desenvolvimento e qualificação para que todos que querem aprimorar suas habilidades e competências, garantindo um ambiente de trabalho inclusivo e diversificado. Essa política reflete a convicção da empresa de que todos os colaboradores têm o direito de alcançar seu pleno potencial, e que o investimento no desenvolvimento humano é fundamental para o sucesso e a sustentabilidade do negócio.

Os princípios éticos que orientam as ações propostas no plano de trabalho do Programa de Equidade incluem:

Respeito à diversidade: A Infra-Engeth valoriza e respeita as diferenças individuais, garantindo um ambiente de trabalho inclusivo e livre de discriminação. A empresa entende que a diversidade é uma fonte de criatividade e inovação e, portanto, busca criar um espaço onde todos possam contribuir com suas habilidades e perspectivas únicas.

Igualdade de oportunidades: A empresa assegura que todos os colaboradores tenham acesso igualitário a oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional, independentemente de gênero, raça, religião ou orientação sexual. A Infra-Engeth acredita que a igualdade de oportunidades é essencial para a construção de um ambiente de trabalho justo e produtivo.

Fortalecimento: A Infra-Engeth promove o fortalecimento de todos os colaboradores, especialmente de grupos sub-representados, para que possam alcançar seu pleno potencial e contribuir ativamente para o sucesso da empresa. A empresa busca criar um ambiente onde todos se sintam valorizados e apoiados em suas trajetórias profissionais.

Transparência: A empresa comunica abertamente as políticas e práticas de equidade, monitorando e compartilhando os resultados das iniciativas implementadas. A Infra-Engeth entende que a transparência é fundamental para a criação de um ambiente de confiança e cooperação entre colaboradores

OBJETIVO GERAL

Ao aderir ao Programa Pró-equidade, a Infra-Engeth tem como objetivo principal promover a igualdade de oportunidades e direitos entre mulheres e homens no âmbito das suas relações de trabalho. A empresa acredita que a diversidade e a inclusão são fundamentais para o crescimento sustentável, a inovação e a satisfação dos colaboradores. Nesse sentido, a Infra-Engeth busca implementar medidas e políticas que contribuam para a criação de um ambiente de trabalho mais igualitário, inclusivo e produtivo.

Ao longo do processo de adesão ao Programa Pró-equidade, a Infra-Engeth pretende alcançar os seguintes objetivos:



PLANO DE TRABALHO

Aumentar a representatividade de mulheres em cargos de liderança e em áreas tradicionalmente dominadas por homens, como a construção civil, contribuindo para a desconstrução de estereótipos de gênero e a promoção da igualdade de gênero no ambiente de trabalho.

Desenvolver políticas e práticas de recursos humanos que garantam a igualdade de oportunidades para todos os colaboradores, independentemente de gênero, raça, religião ou orientação sexual, fomentando um ambiente de trabalho inclusivo e diversificado.

Implementar programas de capacitação e desenvolvimento profissional que favoreçam a ascensão de mulheres e outros grupos sub-representados, proporcionando oportunidades de crescimento e valorização profissional para todos os colaboradores.

Estabelecer mecanismos de acompanhamento e avaliação das iniciativas de promoção da igualdade de oportunidades e direitos entre mulheres e homens no ambiente de trabalho, garantindo a eficácia e a sustentabilidade das ações implementadas.

Fomentar a conscientização e o engajamento dos colaboradores, fornecedores e parceiros na promoção da igualdade de oportunidades e direitos entre mulheres e homens, criando uma cultura organizacional baseada no respeito à diversidade e na inclusão.

Ao alcançar esses objetivos, a Infra-Engeth espera fortalecer sua posição no mercado como uma empresa comprometida com a igualdade de gênero e a inclusão social, atraindo e retraindo talentos e contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária. Além disso, a empresa espera que a promoção da igualdade de oportunidades e direitos entre mulheres e homens no ambiente de trabalho resulte em benefícios tangíveis, como maior satisfação e motivação dos colaboradores, aumento da produtividade e melhoria da imagem e reputação da empresa no mercado.

PARCERIAS

Para desenvolver um programa de equidade eficiente, a empresa pode buscar parcerias com diversas organizações e instituições que compartilham dos mesmos objetivos e têm experiência na promoção da igualdade e inclusão no ambiente de trabalho. Algumas parcerias potenciais incluem:

- Organizações não governamentais (ONGs) tocadas na igualdade de gênero, diversidade e inclusão.*
- Entidades e associações do setor da construção civil que promovam a equidade e a diversidade no ambiente de trabalho, como o Sindicato da Indústria da Construção Civil*



PLANO DE TRABALHO

(SINDUSCON) e a Associação Brasileira de Engenharia e Consultoria (ABEC).

- Instituições de ensino e pesquisa, como universidades e centros de pesquisa, que possam oferecer treinamentos, cursos e palestras sobre diversidade, inclusão e equidade, bem como realizar estudos e pesquisas sobre o tema no contexto da construção civil.
- Empresas de consultoria especializadas em diversidade e inclusão, que possam auxiliar na elaboração, implementação e avaliação do programa de equidade.
- Órgãos governamentais responsáveis pela promoção da igualdade e inclusão, como a Secretaria Nacional de Políticas para as Mulheres, a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial e a Secretaria Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência.
- Outras empresas do setor da construção civil que já tenham experiência na implementação de programas de equidade e que possam compartilhar conhecimentos, experiências e boas práticas.

Ao estabelecer parcerias com essas organizações e instituições, a empresa poderá obter acesso a recursos, conhecimentos e experiências que contribuirão para o desenvolvimento e sucesso do programa de equidade. Além disso, essas parcerias podem fortalecer a imagem da empresa como uma organização comprometida com a promoção da igualdade e inclusão no ambiente de trabalho.

OUTRAS INFORMAÇÕES

- Orçamento para o Programa de Equidade (Valor por ano)

- Desenvolvimento e Implementação do Programa de Equidade
 - Consultoria especializada: R\$ 4.000,00
 - Capacitação de colaboradores e lideranças: R\$ 2.000,00
 - Revisão e atualização de processos internos: R\$ 1.200,00
 - Material de comunicação interna e externa: R\$ 800,00
 - Subtotal: R\$ 8.000,00
- Promoção da Cultura Organizacional
 - Programas de treinamento e workshops sobre diversidade e inclusão: R\$ 2.800,00
 - Campanhas internas de sensibilização: R\$ 1.200,00



PLANO DE TRABALHO

- *Monitoramento e avaliação das práticas organizacionais: R\$ 2.000,00*
- *Subtotal: R\$ 6.000,00*
- *Capacitação e Conscientização*
 - *Palestras e eventos com especialistas: R\$ 2.400,00*
 - *Material educativo e informativo: R\$ 1.600,00*
 - *Treinamento e desenvolvimento de lideranças: R\$ 2.000,00*
 - *Subtotal: R\$ 6.000,00*
- *Outras despesas*
 - *Participação em eventos, conferências e fóruns: R\$ 2.000,00*
 - *Parcerias e projetos conjuntos: R\$ 2.000,00*
 - *Divulgação e compartilhamento de experiências e melhores práticas: R\$ 1.200,00*
 - *Gerenciamento do programa: R\$ 1.200,00*
 - *Despesas com viagens e logística: R\$ 3.600,00*
 - *Subtotal: R\$ 10.000,00*
- **Total Geral: R\$ 30.000,00**

- *Observação: Os valores apresentados são estimativas e podem variar de acordo com as necessidades específicas da organização, a abrangência do programa e o contexto local. Além disso, o orçamento deve ser ajustado periodicamente para garantir a efetividade das ações e a adequação às mudanças organizacionais e do ambiente de trabalho. Processo de acompanhamento e avaliação;*

- Processo de Acompanhamento e Avaliação do Programa de Equidade;

O processo de acompanhamento e avaliação do programa de equidade deve ser sistemático, transparente e participativo, envolvendo todos os níveis da organização e garantindo a melhoria contínua das ações e iniciativas voltadas à promoção da igualdade de gênero no ambiente de trabalho.

- *Definição de indicadores e metas*
 - *Antes de iniciar o programa, é fundamental definir indicadores e metas claras e mensuráveis relacionadas à igualdade de gênero. Esses indicadores servirão como base para monitorar o progresso do programa e avaliar sua efetividade.*

- *Monitoramento contínuo*
 - *O monitoramento contínuo é essencial para acompanhar o progresso das ações e identificar áreas que precisam ser ajustadas ou melhoradas. Para isso, os dados devem ser coletados regularmente (por exemplo, trimestralmente) e*

PLANO DE TRABALHO

analisados em relação aos indicadores e metas estabelecidos.

- *Avaliações periódicas*
 - *Realizar avaliações periódicas (por exemplo, anualmente) é importante para medir o impacto do programa e identificar oportunidades de melhoria. As avaliações devem incluir análises quantitativas e qualitativas, bem como feedback de colaboradores e lideranças envolvidas no programa.*
- *Revisão e ajuste das ações*
 - *Com base nos resultados das avaliações, revise e ajuste as ações do programa conforme necessário. Isso pode incluir a atualização de metas e indicadores, a reformulação de políticas e práticas ou a implementação de novas iniciativas.*
- *Comunicação dos resultados*
 - *Comunique os resultados do programa aos colaboradores, lideranças e outras partes interessadas, destacando os avanços alcançados e os desafios enfrentados. Isso promove a transparência e a confiança no compromisso da organização com a igualdade de gênero e incentiva a participação ativa de todos os envolvidos.*
- *Aprendizado e melhoria contínua*
 - *Incorpore as lições aprendidas e as melhores práticas identificadas durante o processo de acompanhamento e avaliação em futuras ações e iniciativas do programa. Isso garantirá que o programa se adapte às necessidades da organização e do ambiente de trabalho, promovendo a melhoria contínua.*
- *Responsabilização e governança*
 - *Designe um comitê ou grupo de trabalho responsável pelo acompanhamento e avaliação do programa, garantindo que haja comprometimento e responsabilização por parte da organização. Esse grupo deve incluir representantes de diferentes áreas e níveis hierárquicos, promovendo a participação e o engajamento de todos os colaboradores no programa.*

- Integrantes do Comitê Pró-Equidade

- Edgard Camargo Tiemann Filho
- Keiso Hélio Albuquerque dos Santos
- Anne Marie Pereira de Thuin

EIXO DE GESTÃO DE PESSOAS

1) Dimensão: Recrutamento e Seleção				
Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução
Recrutar, selecionar e contratar mulheres/negros/deficientes para liderança na unidade ou em outras unidades da organização.	Estimular a ascensão de mulheres/negros/deficientes no ambiente de trabalho e nos espaços de liderança;	1) Porcentagem de mulheres/negros/d deficientes em posições de liderança. 2) Número de mulheres/negros/d deficientes contratados.	Preencher formulário do corpo funcional de mulheres informando quantitativo e ocupação na empresa. Efetivar a contratação de 02 mulheres no período de 01 ano; Efetivar a contratação de 02 negros no período de 01 ano; Efetivar a contratação de 01 deficientes no período de 01 ano;	O plano de ação será executado em um período de dois anos, com avaliações trimestrais para acompanhar o progresso e realizar ajustes, caso necessário.

2) Dimensão: Capacitação e Treinamento				
Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução
1) Trabalhadores: 8% da equipe de campo realizar curso profissionalizante. 2) Gestores: 01 curso de no mínimo 4h voltado para área social. (recorrência anual) 3) Comitê de Pró-Equidade: 01 curso de no mínimo 4h voltado para área social. (recorrência anual)	1) Desenvolver habilidades técnicas e profissionais dos trabalhadores da equipe de campo. 2) Ampliar a conscientização e compreensão dos gestores sobre questões sociais, diversidade e inclusão. 3) Capacitar o Comitê de Pró-Equidade para desenvolver e implementar estratégias e ações efetivas voltadas para a equidade no ambiente de trabalho.	1) Porcentagem de trabalhadores da equipe de campo que concluíram o curso profissionalizante. 2) Porcentagem de gestores que participaram do curso voltado para a área social. 3) Porcentagem dos membros do Comitê de Pró-Equidade que participaram do curso voltado para a área social. 4) Nível de satisfação dos participantes com os cursos oferecidos.	1) Capacitar 8% da equipe de campo em cursos profissionalizantes no próximo ano. 2) Garantir que 100% dos gestores participem do curso voltado para a área social no próximo ano. 3) Garantir que 100% dos membros do Comitê de Pró-Equidade participem do curso voltado para a área social no próximo ano. 4) Alcançar um nível de satisfação dos participantes com os cursos oferecidos de pelo menos 80% no próximo ano.	O plano de ação será executado em um período de um ano, com avaliações trimestrais para acompanhar o progresso e realizar ajustes, caso necessário. A recorrência anual dos cursos para gestores e Comitê de Pró-Equidade garantirá a continuidade do aprendizado e desenvolvimento nessas áreas.

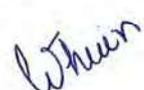
3) Dimensão: Ascensão Funcional e Plano de Cargos e Carreira - Salário e Remuneração

Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução
1) Fazer o Plano de Cargos e Carreira da empresa, (incluindo vagas exclusivas para mulheres); 2) Implementação de um programa de avaliação de desempenho; 3) Promoção de treinamentos e capacitações para desenvolvimento profissional; 4) Estabelecimento de políticas salariais e de remuneração justas e equitativas; 5) Comunicação e transparência no processo de ascensão funcional.	1) Assegurar que o Plano de Cargos e Carreira seja atualizado e alinhado às necessidades e expectativas dos colaboradores e da empresa e que inclua vagas exclusivas para as mulheres; 2) Estabelecer critérios claros e objetivos para a avaliação de desempenho e a ascensão funcional, garantindo igualdade de oportunidades para todos os colaboradores; 3) Fomentar o desenvolvimento profissional e a ascensão funcional dos colaboradores por meio de treinamentos e capacitações; 4) Garantir que as políticas salariais e de remuneração sejam justas, equitativas e compatíveis com o mercado; 5) Promover a transparência e o engajamento dos colaboradores no processo de ascensão funcional e no Plano de Cargos e Carreira.	1) Número de colaboradores promovidos ou realocados no Plano de Cargos e Carreira; 2) Índice de satisfação dos colaboradores em relação ao PCC e às políticas de remuneração; 3) Taxa de retenção e rotatividade de colaboradores; 4) Número de treinamentos e capacitações realizadas e quantidade de colaboradores beneficiados; 5) Comparação salarial interna entre cargos e funções similares e com o mercado.	1) Atualizar o Plano de Cargos e Carreira a cada dois anos, com base nas necessidades da empresa e dos colaboradores; 2) Realizar avaliações de desempenho semestrais para todos os colaboradores, com feedbacks construtivos e direcionamento para a ascensão funcional; 3) Oferecer pelo menos dois treinamentos ou capacitações anuais para cada colaborador, com foco no desenvolvimento profissional e na ascensão funcional; 4) Estabelecer políticas salariais e de remuneração que assegurem a igualdade salarial entre cargos e funções similares e a competitividade com o mercado;	O período de execução das ações propostas deve ser contínuo e adaptável às necessidades da empresa e dos colaboradores. A atualização do Plano de Cargos e Carreira e a realização de avaliações de desempenho devem ser feitas periodicamente, enquanto os treinamentos e capacitações devem ser oferecidos ao longo do ano, de acordo com as demandas e oportunidades identificadas. As políticas salariais e de remuneração devem ser monitoradas e ajustadas sempre que necessário, garantindo que a empresa continue oferecendo condições justas e equitativas para seus colaboradores.

4) Dimensão: Políticas de Benefícios

Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução
<p>1) Implementação de um programa de mentoria e apoio voltado para mulheres e colaboradores com deficiência;</p> <p>2) Estabelecimento de horários flexíveis e opções de trabalho remoto para facilitar o equilíbrio entre vida profissional e pessoal;</p> <p>3) Criação de espaços dedicados para mulheres e colaboradores com deficiência, como salas de amamentação e áreas de descanso adaptadas;</p> <p>4) Oferta de benefícios adicionais específicos, como auxílio-creche e reembolso para tratamentos médicos relacionados à deficiência;</p> <p>5) Desenvolvimento de parcerias com instituições e organizações voltadas para o apoio e desenvolvimento de mulheres e pessoas com deficiência.</p>	<p>1) Fornecer orientação e suporte específico para mulheres e colaboradores com deficiência, promovendo seu desenvolvimento profissional e bem-estar no ambiente de trabalho;</p> <p>2) Facilitar a conciliação entre vida profissional e pessoal por meio de horários flexíveis e opções de trabalho remoto;</p> <p>3) Garantir a disponibilidade de espaços adequados e acessíveis para atender às necessidades específicas de mulheres e colaboradores com deficiência;</p> <p>4) Oferecer benefícios adicionais que atendam às necessidades particulares de mulheres e pessoas com deficiência;</p> <p>5) Estabelecer parcerias estratégicas para ampliar o suporte e desenvolvimento de mulheres e colaboradores com deficiência.</p>	<p>1) Número de mulheres e colaboradores com deficiência que participam do programa de mentoria e apoio;</p> <p>2) Porcentagem de mulheres e colaboradores com deficiência que utilizam horários flexíveis e opções de trabalho remoto;</p> <p>3) Quantidade de espaços dedicados disponíveis e utilizados por mulheres e colaboradores com deficiência;</p> <p>4) Número de mulheres e colaboradores com deficiência que usufruem dos benefícios adicionais específicos;</p> <p>5) Quantidade de parcerias estabelecidas com instituições e organizações voltadas para o apoio e desenvolvimento de mulheres e pessoas com deficiência.</p>	<p>1) Implantar um programa de mentoria e apoio voltado para mulheres e colaboradores com deficiência nos próximos 12 meses, com a participação de pelo menos 70% dos colaboradores elegíveis;</p> <p>2) Estender horários flexíveis e opções de trabalho remoto a 100% das mulheres e colaboradores com deficiência nos próximos 6 meses;</p> <p>3) Criar espaços dedicados para mulheres e colaboradores com deficiência em todas as unidades da empresa nos próximos 18 meses;</p> <p>4) Implementar benefícios adicionais específicos para mulheres e colaboradores com deficiência nos próximos 12 meses, com adesão de pelo menos 80% dos colaboradores elegíveis;</p> <p>5) Estabelecer pelo menos 3 parcerias com instituições e organizações voltadas para o apoio e desenvolvimento de mulheres e pessoas com deficiência nos próximos 2 anos.</p>	<p>O período de execução das ações propostas deve ser contínuo e adaptável às necessidades da empresa e dos colaboradores. As metas estabelecidas devem ser revisadas e ajustadas periodicamente, garantindo que a empresa continue promovendo a equidade de gênero</p>





5) Dimensão: Programas de Saúde e Segurança				
Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução
1) Implementação de um programa de treinamento específico em saúde e segurança para a construção civil, abordando riscos e práticas comuns do setor; 2) Estabelecimento de procedimentos e protocolos de segurança específicos para cada etapa do projeto e atividade na construção civil; 3) Fornecimento de equipamentos de proteção individual (EPIs) adequados e treinamento sobre seu uso correto para todos os colaboradores envolvidos; 4) Realização de inspeções e auditorias periódicas nos canteiros de obras para identificar e corrigir riscos à saúde e segurança; 5) Estabelecimento de um comitê de saúde e segurança, composto por representantes de todos os setores envolvidos.	1) Garantir que todos os colaboradores envolvidos tenham conhecimento e compreensão das práticas de saúde e segurança específicas do setor; 2) Implementar e manter procedimentos e protocolos de segurança eficazes para minimizar riscos e incidentes na obra; 3) Assegurar que todos os colaboradores da estejam adequadamente protegidos e capacitados para o uso correto dos EPIs; 4) Monitorar e avaliar continuamente a saúde e a segurança nos canteiros de obras, garantindo um ambiente de trabalho seguro; 5) Estabelecer um comitê para coordenar e supervisionar as ações de saúde e segurança na construção civil.	1) Número de colaboradores que concluíram o treinamento em saúde e segurança específico do setor; 2) Quantidade de procedimentos e protocolos de segurança implementados e revisados periodicamente na obra; 3) Porcentagem de colaboradores da utilizando EPIs adequadamente; 4) Número de inspeções e auditorias de saúde e segurança realizadas nos canteiros de obras por ano; 5) Efetividade das ações e recomendações do comitê de saúde e segurança na construção civil.	1) Capacitar 100% dos colaboradores da em saúde e segurança específica do setor nos próximos 12 meses; 2) Desenvolver e implementar procedimentos e protocolos de segurança para cada etapa do projeto e atividade na obra nos próximos 6 meses; 3) Fornecer e garantir o uso correto de EPIs adequados para 100% dos colaboradores envolvidos nos próximos 3 meses; 4) Realizar inspeções e auditorias de saúde e segurança em todos os canteiros de obras pelo menos trimestralmente; 5) Estabelecer o comitê de saúde e segurança na construção civil nos próximos 6 meses, com participação ativa de representantes de todos os setores envolvidos no projeto.	O período de execução das ações propostas deve ser contínuo e adaptável às necessidades do projeto e dos colaboradores. As metas estabelecidas devem ser revisadas e ajustadas periodicamente, garantindo que a empresa continue promovendo a saúde e a segurança no setor da construção civil.

EIXO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

1) Dimensão: Mecanismos de combate às práticas de desigualdades, discriminações entre Mulheres e Homens e à ocorrência de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho.				
Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução
1) Implementação de treinamentos e workshops sobre igualdade de gênero, diversidade e prevenção de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho; 2) Criação de um código de conduta claro e específico que aborde a igualdade de gênero, discriminação e assédio, com políticas de tolerância zero; 3) Estabelecimento de canais confidenciais e seguros para denúncias de assédio e discriminação, garantindo o anonimato e proteção dos envolvidos; 4) Desenvolvimento de um	1) Capacitar e conscientizar colaboradores sobre a importância da igualdade de gênero, diversidade e prevenção do assédio moral e sexual no ambiente de trabalho; 2) Estabelecer diretrizes claras para um ambiente de trabalho inclusivo, igualitário e livre de discriminação e assédio; 3) Criar mecanismos eficazes para que	1) Número de colaboradores que participaram de treinamentos e workshops sobre igualdade de gênero, diversidade e prevenção de assédio moral e sexual; 2) Existência e atualização periódica do código de conduta abordando igualdade de gênero, discriminação e	1) Capacitar 100% dos colaboradores em igualdade de gênero, diversidade e prevenção de assédio moral e sexual nos próximos 12 meses; 2) Implementar e revisar o código de conduta anualmente, garantindo que aborde adequadamente questões de igualdade de gênero, discriminação e assédio;	O período de execução das ações propostas deve ser contínuo e adaptável às necessidades da empresa

<p>processo de investigação e resolução eficaz e transparente para casos de assédio e discriminação;</p> <p>5) Promoção de eventos e campanhas de conscientização sobre igualdade de gênero, diversidade e combate ao assédio moral e sexual no ambiente de trabalho.</p>	<p>colaboradores possam denunciar situações de assédio e discriminação de maneira segura e confidencial;</p> <p>4) Garantir a apuração e resolução de casos de assédio e discriminação de forma justa e transparente;</p> <p>5) Fomentar a conscientização e o engajamento dos colaboradores no combate às práticas de desigualdade, discriminação e assédio no ambiente de trabalho.</p>	<p>3) Quantidade de denúncias recebidas e encaminhadas pelos canais confidenciais estabelecidos;</p> <p>4) Porcentagem de casos de assédio e discriminação investigados e resolvidos;</p> <p>5) Número de eventos e campanhas de conscientização realizadas e engajamento dos colaboradores nessas iniciativas.</p>	<p>3) Estabelecer canais confidenciais e seguros para denúncias nos próximos 6 meses, com divulgação ampla aos colaboradores;</p> <p>4) Investigar e resolver 100% dos casos de assédio e discriminação denunciados, assegurando a justiça e transparência no processo;</p> <p>5) Realizar pelo menos duas campanhas de conscientização por ano, buscando o engajamento de todos os colaboradores.</p>	
---	---	---	--	--

2) Dimensão: Assumir publicamente o compromisso das organizações com a igualdade entre Mulheres e Homens no mundo do trabalho.

Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução
<p>1) Elaboração e divulgação de uma declaração de compromisso público com a igualdade entre mulheres e homens no ambiente de trabalho;</p> <p>2) Inclusão do compromisso com a igualdade de gênero na missão, visão e valores da organização;</p> <p>3) Promoção de eventos, palestras e painéis sobre igualdade de gênero, com participação de lideranças da organização;</p> <p>4) Divulgação regular dos avanços e iniciativas relacionadas à igualdade de gênero nos canais de comunicação internos e externos da organização;</p> <p>5) Estabelecimento de parcerias com outras organizações e entidades que promovam a igualdade de gênero no ambiente de trabalho.</p>	<p>1) Demonstrar publicamente o compromisso da organização com a igualdade entre mulheres e homens no ambiente de trabalho;</p> <p>2) Incorporar a igualdade de gênero como um princípio fundamental da cultura organizacional;</p> <p>3) Engajar a liderança da organização na promoção da igualdade de gênero no ambiente de trabalho;</p> <p>4) Manter a comunidade informada sobre as ações e avanços da organização em relação à igualdade de gênero;</p> <p>5) Colaborar com outras organizações e entidades no desenvolvimento de iniciativas conjuntas para promover a igualdade de gênero no ambiente de trabalho.</p>	<p>1) Existência e divulgação de uma declaração de compromisso público com a igualdade de gênero;</p> <p>2) Incorporação da igualdade de gênero na missão, visão e valores da organização;</p> <p>3) Número de eventos, palestras e painéis sobre igualdade de gênero realizados com a participação da liderança da organização;</p> <p>4) Quantidade de comunicações internas e externas sobre avanços e iniciativas relacionadas à igualdade de gênero;</p> <p>5) Número de parcerias estabelecidas com outras organizações e entidades que promovam a igualdade de gênero.</p>	<p>1) Elaborar e divulgar a declaração de compromisso público com a igualdade entre mulheres e homens no ambiente de trabalho nos próximos 3 meses;</p> <p>2) Revisar e atualizar a missão, visão e valores da organização para incorporar o compromisso com a igualdade de gênero nos próximos 6 meses;</p> <p>3) Realizar pelo menos dois eventos, palestras ou painéis sobre igualdade de gênero por ano, com a participação da liderança da organização;</p> <p>4) Divulgar trimestralmente os avanços e iniciativas relacionadas à</p>	<p>O período de execução das ações propostas deve ser contínuo e adaptável às necessidades da organização e do ambiente de trabalho. As metas estabelecidas devem ser revisadas e ajustadas periodicamente, garantindo que a organização continue promovendo a igualdade entre mulheres e homens no ambiente de trabalho.</p>

			<p>igualdade de gênero nos canais de comunicação internos e externos da organização;</p> <p>5) Estabelecer pelo menos uma parceria com outra organização ou entidade que promova a igualdade de gênero no ambiente de trabalho nos próximos 12 meses.</p>	
--	--	--	---	--

3) Dimensão: Conscientizar e incentivar a formação de rede de relacionamento que promovam a igualdade de oportunidades.

Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução
Apresentar como a empresa/instituição desenvolverá uma ou mais ações para criar um contexto de promoção de rede de relacionamento em prol da igualdade e oportunidades.	<p>Definir a razão da(s) ação(ões) proposta(s)</p> <p>Adicionar no contrato do empreiteiro Documento para assinatura de cada contratado concordando com o programa.</p>	Apresentar como será a forma para mensurar os resultados da(s) ação(ões).	apresentar o tempo(início e fim) de realização da(s) ação(ões).	

AÇÕES INOVADORAS I- OPCIONAIS

1) Ação Inovadora I - (OPCIONAL)

Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução
				2023-2025

2) Ação Inovadora II - OPCIONAL

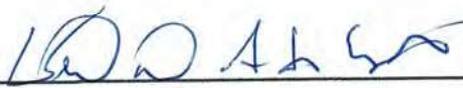
Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução
				2023-2025

Comitê Gestor:

Anne Pereira de Thuin



Keiso Helio Albuquerque dos Santos



Edgard Camargo Tiemann Filho

