

Plano de Ação – 6ª Edição

DADOS CADASTRAIS

1. Identificação

Organização:	CNPJ:
Eletrobras Termonuclear S.A. – Eletrobras Eletronuclear	42.540.211/0001-67

Endereço:
Rua da Candelária, 65 - Centro

Cidade:	UF:	CEP:	Telefone(s):
Rio de Janeiro	RJ	20.091-020	(21)2588-7031 (21)2588-7027

Natureza da Organização:
() Pública. () Privada. Especificar Estatual Federal – Ministério de Minas e Energia

Participante de edições anteriores do programa:
(x) 1ª Edição (x) 2ª Edição (x) 3ª Edição (x) 4ª Edição (x) 5ª Edição

Responsável pela Gestão do Programa na Organização:
Maria Tereza Mateus Rego

Telefone(s):	Cargo:	Função:	E-mail:
(21)2588-7027 (21)97136-7773	Engenheira	Supervisora Assistente	mtereza@eletronuclear.gov.br

2º Contato:
Carlos Pantaleão

Telefone(s):	Cargo:	Função:	E-mail:
(21)2588-7031 (21)99625-8062	Assistente do Diretor-Presidente	-	panta@eletronuclear.gov.br

1. Histórico

A ELETRONUCLEAR é uma sociedade anônima de economia mista, controlada pelas Centrais Elétricas Brasileiras S.A. – Eletrobras, resultado da incorporação em maio de 1997, da antiga Diretoria Nuclear de Furnas Centrais Elétricas S.A, pela NUCLEN - Engenharia e Serviços S.A, empresa criada em dezembro de 1975. Em dezembro de 1997, por decreto presidencial, foi aprovado novo estatuto social da empresa com alteração da razão social, mantendo a missão de explorar, em nome da União, as atividades nucleares para fins de geração de energia elétrica.

ELETRONUCLEAR opera as duas usinas nucleares da Central Nuclear Almirante Álvaro Alberto no município de Angra dos Reis, com capacidade instalada total de 1.990 MW, e conta com um efetivo de 2.183 empregadas e empregados, engajados nos processos de operação e apoio das usinas de Angra 1 e 2, e na construção da usina de Angra 3.

MISSÃO, VISÃO E VALORES

A ELETRONUCLEAR adotou como suas as declarações de identidade do Sistema Eletrobras nas quais o Plano Estratégico contempla as questões socioambientais em seus principais elementos.

MISSÃO – Atuar nos mercados de energia de forma integrada rentável e sustentável.

VISÃO – Em 2020, ser o maior sistema empresarial global de energia limpa, com rentabilidade comparável a das melhores empresas do setor elétrico.

VALORES

Foco em resultados

Empreendedorismo e inovação

Valorização e comprometimento das pessoas

Ética e transparência.

A Eletronuclear será o protagonista na expansão da geração núcleoelétrica no Brasil, atuando de forma independente ou em parceria com outras empresas, contribuindo para a conquista da liderança global em energia limpa e segura pelo Sistema Eletrobras.

A empresa em números	
Potência total das usinas	1.990 MW
Número de empregados	2.183
Área ocupada pela CNAAA	1,6 Km²
Energia produzida em 2015	14.809 GWh
Faturamento total em 2015	R\$ 2.246.260

2. Justificativa

A participação da Eletrobras Eletronuclear no Programa Pró-equidade de Gênero e Raça nas cinco edições anteriores tem motivado aos colaboradores da empresa momentos de reflexão sobre as contribuições de mulheres e homens no mundo atual, considerando, em especial, o comprometimento das agências internacionais e do governo brasileiro no que diz respeito à equidade de gênero e raça.

Internacionalmente a ONU Mulheres (Entidade das Nações Unidas para Igualdade de Gênero e Empoderamento das Mulheres), que tem como missão garantir os direitos econômicos das mulheres e estimular o empoderamento feminino, por meio de atividades inovadoras.

No espírito dessa parceria foram propostos os Princípios de Empoderamento das Mulheres “Igualdade significa Negócios”, uma resposta das Nações Unidas e das empresas privadas e públicas no sentido de encaminhar passos mais concretos para a promoção da igualdade de oportunidades e colaborar para o cumprimento dos “Objetivos de Desenvolvimento do Milênio”, especialmente o *Objetivo 3: “Promover a igualdade entre os sexos e a autonomia das mulheres”*.

A Eletrobras Eletronuclear é signatária dos “Princípios de Empoderamento das Mulheres” e, acompanhando o mesmo olhar das agências internacionais, OIT (Organização Internacional do Trabalho) e ONU Mulheres, tem claro que o Programa Pró-equidade de Gênero e Raça contribui para o alcance dos objetivos do compromisso assumido ao formalizar sua adesão ao Programa. A empresa fomenta a promoção do trabalho sem discriminação e sabe que é fundamental a participação das mulheres nos processos de desenvolvimento sustentável.

Após conquistar o direito de uso do Selo Pró-equidade de Gênero e Raça nas cinco edições anteriores, a Eletrobras Eletronuclear aceitou aderir à 6ª Edição do Programa.

Ao longo das cinco edições anteriores, numa demonstração de continuidade do compromisso assumido pela empresa, foi possível combinar atividades de sensibilização com um processo de mobilização em prol de ações concretas que buscaram atender aos objetivos propostos pelo Programa.

Abaixo alguns resultados alcançados em edições anteriores.

1ª Edição:

- Realização da pesquisa quanto à cor/etnia;
- Atualização cadastral;
- Elaboração de estudo para viabilizar a ampliação dos exames periódicos para empregadas e empregados relacionados com câncer de próstata, mama e útero;
- Realização de campanhas para prevenção do assédio moral e sexual.

2ª Edição:

- Realização de estudo para análise da relação de ocupação/tempo de serviço/salário base por sexo;
- Realização de palestra sobre o conceito de “Gênero” e divulgação do Comitê e suas ações para os novos empregados e empregadas;

- Introdução da nomenclatura utilizada no edital de concurso público referente à gênero;
- Ampliação na concessão do benefício auxílio-creche/guardiã através da inclusão de dependentes de empregados do sexo masculino que não estavam na condição de viúvos ou que tivessem a guarda judicial dos seus filhos;
- Portal de Gênero na Intranet da empresa;
- Aprovação da inclusão, como dependente legal da(o) empregada(o), a companheira ou companheiro que convivia em união estável homoafetiva pública e contínua.

3ª Edição:

- Ampliação do conhecimento sobre Gênero dos representantes das áreas: Jurídica, Ouvidoria, Responsabilidade Social, Comunicação e Recursos Humanos;
- Divulgar o tema "Gênero" para as(os) empregadas(os) recém-admitidas(os) na empresa;
- Informar sobre a saúde da mulher e do homem em diversas fases da vida;
- Melhorar a qualidade de saúde e higiene das prestadoras de serviço;
- Disseminar princípios e normas gerais de conduta profissional das(os) empregadas(os) da Eletronuclear e estagiárias(os), a fim de que não ocorra a discriminação.

4ª Edição:

- Capacitar nas temáticas de gênero e raça/cor, as áreas específicas da empresa;
- Realizar palestras sobre as doenças mais frequentes que aparecem no exame periódico do corpo funcional;
- Realizar atividades visando à divulgação das temáticas gênero e raça/cor.

5ª Edição:

- Introdução no edital de recrutamento da(o) jovem aprendiz à linguagem inclusiva;
- Monitorar após o Programa de Incentivo ao Desligamento (PID) e reestruturação, o percentual de cargos gerenciais em relação à gênero;
- Criação da Sala de Apoio à Amamentação no Edifício Sede.

Os Princípios que orientam o Plano de Ação:

- Busca da igualdade no acesso às oportunidades e reconhecimento profissional entre empregadas e empregados.
- Ações orientadas para combater a desigualdade e a discriminação e
- Reconhecimento público do seu compromisso com a busca da equidade de gênero e raça no ambiente corporativo.

3. Objetivo geral

O Programa Pró-equidade de Gênero e Raça tem por objetivo incidir sobre as estruturas das organizações sob o ponto de vista da promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento para empregadas e empregados. Esse Plano de Ação tem por objetivo geral estabelecer iniciativas visando ultrapassar as desigualdades de gênero e raça/cor no ambiente corporativo.

Ressalta-se dizer que a Eletrobras Eletronuclear nos anos de 2014 e 2015 implantou o Programa de Incentivo ao Desligamento (PID) e houve uma adesão de 617 empregadas e empregados da empresa ao Programa.

É importante registrar que ao analisar a Ficha Perfil, ano base novembro de 2015, informa que do universo das empregadas e empregados da empresa, **18%** são mulheres e **82%** são homens. Com relação à ascensão funcional a totalidade das mulheres 84% estão nos níveis de escolaridade de ensino médio completo e superior completo, brancas, como: administradora, engenheira, economista, física, contadoras, não existem mulheres em cargos de Diretoria. Com relação à ascensão funcional no universo dos homens, 49% tem ensino médio completo, vale dizer, são técnicos e administrativos. No cargo de Diretoria, não há a presença de homens negros.

Visando ultrapassar os desafios para tornar realidade à igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, considerando raça/cor, hoje já temos (2) duas Superintendentes, cargo mais alto da empresa que a empregada possa exercer, o percentual de cargo gerencial ocupado por empregadas hoje é de **9%**, sabendo-se que o percentual total é de **18%** na empresa.

Visando ultrapassar os desafios para tornar realidade à igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, considerando raça/cor, os objetivos específicos são:

- Estudar o novo perfil do quadro funcional no que diz respeito a cargos gerenciais por raça, visando a equidade no ambiente corporativo;
- Realizar ações de sensibilização e capacitação sobre o tema de assédio moral e sexual;
- Eletrobras Eletronuclear pretende fazer a promoção da igualdade entre empregadas e empregados no âmbito das suas relações de trabalho com o Programa Pró-equidade de Gênero e Raça na 6ª Edição.

Assim a Eletrobras Eletronuclear espera que as práticas de gênero e igualdade étnica racial seja um instrumento de gestão que contribua para o alcance de bons resultados e que retratem maior igualdade entre empregadas e empregados da empresa.

4. Parcerias

Parcerias internas:

- Superintendência de Recursos Humanos;
- Superintendência de Aquisição e Controle Contratual;
- Coordenação de Responsabilidade Socioambiental;
- Assessoria de Relações Trabalhistas;
- Comunicação;
- Ouvidoria;
- Comissão de Ética;
- Área de Saúde;
- Programa Qualidade de Vida – BEM VIVER;

Parcerias externas:

- Secretaria de Políticas para Mulheres da Presidência da República – SPM;
- ONU Mulheres – Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Gênero e Empoderamento das Mulheres;
- Organização Internacional do Trabalho – OIT;
- Consultores externos;
- Instituto Promundo;
- Comitê Permanente para as Questões de Gênero do MME e Empresas Vinculadas;
- Fórum Nacional de Gestão da Ética nas Empresas Estatais;
- Eletrobras;
- Eletrobras Furnas e
- Cepel.

5. Outras informações

- Orçamento para o Programa:

O orçamento estrutural do Comitê Coordenador Permanente para Questões de Gênero da Eletrobras Eletronuclear é aprovado anualmente pela Diretoria Executiva da empresa, onde consta um valor dedicado à execução das atividades do Plano de Ação do Programa Pró-equidade de Gênero e Raça, 6ª edição.

O orçamento é controlado pela Coordenadora do Comitê.

- Processo de acompanhamento e avaliação:

- O processo de acompanhamento e avaliação do Plano de Ação do Programa Pró-equidade de Gênero e Raça, 6ª edição ocorrerá de acordo com as orientações da Secretaria de Políticas para Mulheres da Presidência da República - SPM.
- O Comitê Coordenador Permanente para Questões de Gênero da Eletrobras Eletronuclear é responsável pela execução do Plano de Ação do Programa.
- O acompanhamento das atividades é feita pelo Comitê e formalmente pelo registro das evidências enviadas à Secretaria de Políticas para Mulheres da Presidência da República, de acordo com a metodologia de monitoramento.
- O monitoramento realizado pela Coordenação do Programa serve para a avaliação final, quanto para a consolidação entre a Secretaria de Políticas para Mulheres da Presidência da República – SPM e a Eletrobras Eletronuclear resultando no Relatório Final.

- Integrantes do Comitê de Gênero e Raça:

O Comitê Coordenador Permanente para Questões de Gênero da Eletrobras Eletronuclear foi instituído pela Resolução de Diretoria Executiva - RDE 744.001/05, de 28.06.2005.

As/o integrantes do Comitê pertencem às cinco Diretorias da empresa.

A estrutura atual do Comitê Coordenador Permanente para Questões de Gênero da Eletrobras Eletronuclear é apresentada no quadro a seguir:

P Presidência	Coordenação: Maria Tereza Mateus Rego
	Marco Antônio Torres Alves - Suplente
DA Diretoria de Administração e Finanças	Beatriz Rocha da Fonseca - Titular
	Juliana de Souza Oliveira – Suplente
DG Diretoria de Planejamento, Gestão e Meio Ambiente	Katia Cristina da Costa da Silva - Titular
	Márcia Cristina dos Santos - Suplente
DO Diretoria de Operação e Comercialização	Helen Albuquerque Borges de Miranda – Titular
	Rosana Rocha Ferreira – Titular
	Vânia Freires de Souza - Suplente
DT Diretoria Técnica	Carolina de Oliveira Almeida - Titular
	Silvia Moraes - Suplente

EIXO DE GESTÃO DE PESSOAS

1) Dimensão: Recrutamento e Seleção				
Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução
Incorporar ao Concurso Público da Eletrobras Eletronuclear à Lei 12.990/2014	Reservar 20% das vagas para as(os) candidatas(os) que se autodeclararem pretas(os) e pardas(os)	Número de processos seletivos incorporando a cota prevista pela Lei / número de processos seletivos realizados	Realizar 100% dos processos seletivos da Eletrobras Eletronuclear incorporando a cota de 20% das negras(os) e pardas(os) prevista pela Lei 12.990/2014	2016-2017

2) Dimensão: Capacitação e Treinamento

Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução
Realizar capacitação de formação de liderança para empregadas incluindo a temática de equidade de gênero e raça	Investir na capacitação de empregadas para o exercício gerencial	<p>Número de capacitações realizadas</p> <p>Número de empregadas capacitadas / número de mulheres na empresa que não ocupam cargo gerencial</p>	Capacitar pelo menos 10% do número de empregadas que não ocupam cargo gerencial	2016-2017

3) Dimensão: Ascensão Funcional e Plano de Cargos e Carreira - Salário e Remuneração				
Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução
Estudo para conhecer o novo perfil da empregada da Eletronuclear, em relação as(os) empregadas(os) após o Plano de Demissão Incentivada (PID)	Conhecer o quantitativo de empregadas da Eletronuclear por idade, raça, cargo gerencial, após o termino do PDI	Número de empregadas em cargos gerenciais em 2017 / número de empregadas em cargos gerenciais em Novembro/2015 (Ficha perfil)	Aumentar pelo menos 10% a participação de empregadas em cargos gerenciais	2016-2017

4) Dimensão: Políticas de Benefícios				
Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução
Ampliação da licença paternidade além do previsto em Lei	Ampliar o convívio e a ajuda do pai nos primeiros dias do nascimento da criança	% de aumento nos dias de licença paternidade	Ampliar a licença paternidade para até 30 dias Fomentar a paternidade responsável	2016-2017

5) Dimensão: Programas de Saúde e Segurança				
Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução
Humanizar a Sala de Apoio à Amamentação no Edifício Sede	Proporcionar as empregadas a continuação do aleitamento materno para a(o) filha(o) após o retorno ao trabalho, possibilitando colher e armazenar em local adequado	Percentual de empregadas que retornaram da licença maternidade e utilizaram à Sala de Apoio à Amamentação	Atender pelo menos 50% das empregadas que retornaram ao trabalho após a licença maternidade	2016 - 2017

EIXO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

6) Dimensão: Mecanismos de combate às práticas de desigualdades, às discriminações de gênero e raça e à ocorrência de assédio moral e sexual				
Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução
Realizar ações de sensibilização e capacitação sobre a ocorrência de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho	Fazer uma parceria estreita entre Comitê de Gênero, Comissão de Ética e Ouvidoria para fazer um conjunto de atividades sobre o tema	Número de ações realizadas	Realizar pelo menos uma ação sobre assédio moral e sexual por ano	2016-2017

7) Dimensão: Prática de capacitação na cadeia de relacionamentos da organização				
Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução
Realizar palestras de desconstrução da identidade de gênero em carreiras do setor nuclear junto à instituições de ensino, circunvizinhas às Usinas de Angra 1 e 2	Fomentar que estudantes do sexo feminino conheçam e optem por carreiras tradicionalmente masculinas	Número de palestras ministradas Número de instituições de ensino visitadas Número de estudantes atingidas(os)	Realizar pelo menos duas visitas à instituições de ensino por ano	2016-2017

8) Dimensão: Propaganda Institucional Interna e Externa

Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução
<p>Promover o recorte de gênero e raça/etnia na propaganda institucional interna e externa da empresa</p>	<p>Divulgar interna e externamente a participação da empresa no Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça</p> <p>Utilizar por meio da propaganda mulheres e homens nas campanhas publicitárias buscando o equilíbrio do gênero e raça</p>	<p>Número de informes e peças de publicidade produzidas considerando o recorte de gênero e raça/etnia</p> <p>Número de locais da exposição da vitrine do Selo</p>	<p>Produzir uma cartilha sobre o assédio moral e sexual</p> <p>Divulgação do Selo do Programa Pró-equidade de Gênero e Raça nas cinco edições, utilizando vitrine instaladas nas áreas das Usinas e Sede</p> <p>Divulgação de todas as atividades do Comitê através do Portal de Gênero na intranet/internet</p>	<p>2016 - 2017</p>

AÇÕES INOVADORAS - OPCIONAIS

9) Ação Inovadora I				
Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução
Realização do Filme dos 10 anos do Comitê de Gênero e Raça da Eletrobras Eletronuclear	Divulgar o Comitê de Gênero e Raça, Programa Pró-equidade de Gênero e Raça, Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República e suas realizações durante esse período	Número de apresentações/ano	Atingir o maior número de acessos pelo público interno e externo da empresa	2016 - 2017

10) Ação Inovadora II				
Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução
<p>Produzir material para a inserção do público LGBT na empresa</p> <p>(Produto de projeto com o Instituto Promundo e a Conexão G selecionado pelo Edital de Direitos Humanos da Embaixada dos Países Baixos no Brasil)</p>	<p>Fomentar a inserção e o respeito do público LGBT na empresa, considerando questões de identidade de gênero, raça/ etnia e orientação sexual</p> <p>Divulgar os resultados de um projeto singular construído entre empresas Eletrobras, um instituto dedicado a questões de gênero, e uma ONG de defesas de direitos LGBT localizada numa favela</p>	<p>Número de materiais/eventos produzidos / número de empregadas(os) engajados/participantes</p>	<p>Produzir 4 materiais/eventos</p>	<p>2016-2017</p>

Observações:

1. Informamos que todas as **ações continuadas** estão sendo executadas pelo Comitê Coordenador Permanente para Questões de Gênero e Raça da Eletrobras Eletronuclear;
2. Eletrobras Eletronuclear na figura da Coordenadora (titular) e de uma integrante (suplente) do Comitê são membros do **Comitê Permanente para Questões de Gênero do MME e Empresas Vinculadas**;
3. A Coordenadora do Comitê Coordenador Permanente para Questões de Gênero e Raça da Eletrobras Eletronuclear exerce a função de **Secretária-Executiva da Comissão de Ética da Eletrobras Eletronuclear**;
4. A Coordenadora do Comitê Coordenador Permanente para Questões de Gênero e Raça da Eletrobras Eletronuclear integra ao **Fórum Nacional de Gestão da Ética nas Empresas Estatais** e
5. A Coordenadora do Comitê Coordenador Permanente para Questões de Gênero e Raça da Eletrobras Eletronuclear exerce também a função de **Ouvidora** durante a ausência do titular da Ouvidoria.