

NOTA TÉCNICA/GRET/VIGEP- 796 /2015

DESTINO: Vice-Presidência de Gestão de Pessoas

ASSUNTO: Programa Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos –Subtítulo I –
Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos – Acordo Coletivo de Trabalho
2015/2016

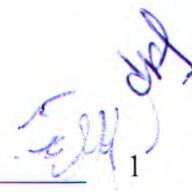
I - DESCRIÇÃO RESUMIDA DO CONTEÚDO

Trata a presente Nota Técnica do Programa Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos, baseado no Subtítulo I “Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos” do ACT 2015/2016 – Título I –Das Questões Sociais.

O programa Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos têm suas bases pautadas:

- a) Na identidade corporativa da empresa que se caracteriza em se diferenciar no mercado, oferecendo soluções acessíveis e confiáveis para conectar pessoas, instituições e negócios, no Brasil e no Mundo;
- b) Nos valores como a ética, meritocracia, respeito às pessoas, compromisso com o cliente e sustentabilidade;
- c) Nas boas práticas de governança e o equilíbrio entre os aspectos social, ambiental e econômico, para garantir a lucratividade respeitando as pessoas, a sociedade e o meio ambiente;
- d) No desenvolvimento de modelo empresarial que permita a sustentabilidade da Empresa para alcançar o nível de maturidade de uma empresa de classe mundial

Desta forma, o programa contribuirá para que a empresa reafirme o seu papel no desenvolvimento sustentável e na integração do Brasil, fomentando a conscientização dos seus mais de 120 mil empregados e empregadas sobre o respeito à diversidade e aos direitos humanos, integrando as dimensões de gênero, raça, etnia, geração e orientação sexual nas agendas de gestão e corporativas, em conformidade com os compromissos assumidos no Planejamento Estratégico e no Acordo Coletivo de Trabalho 2015/2016


1

II - CONTEXTUALIZAÇÃO

Os Correios desenvolvem inúmeras ações que tratam dos temas *Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos*, seja por meio de compromissos nacionais e internacionais ou por normativos/deliberações internas a saber:

- a) Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça- Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República;
- b) Princípios do Empoderamento das Mulheres - *Igualdade significa negócios (WEPs)* - ONU Mulheres e Pacto Global das Nações Unidas;
- c) Acordos Coletivos

Os Correios estabeleceu como diretriz de seu Plano Estratégico 2020, elevar os Correios à categoria de Empresa de Classe Mundial, *para estar entre as organizações que são as melhores do mundo em gestão organizacional e que se destacam pelas suas práticas e respectivos resultados, promovem interna e externamente a reputação da excelência dos produtos e serviços que oferecem, contribuem para a competitividade do País e, de alguma forma, para a melhoria da qualidade de vida da sociedade.*¹

Assim, o programa Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos no ambiente corporativo contribui para o fortalecimento da qualidade dos processos de gestão e a produtividade do trabalho.

III – OBJETIVO GERAL DO PROGRAMA

O objetivo principal do Programa é orientar e fomentar a incorporação das dimensões de gênero, raça, etnia, geração e orientação sexual, nas ações corporativas, com o propósito de contribuir com a capacitação institucional relacionada à diversidade e inclusão em direitos humanos, colaborando com a melhoria da qualidade dos negócios e serviços da empresa, ofertados a sociedade brasileira e mundial que é diversa e plural.

IV – ESTRATÉGIAS DO PROGRAMA

- A. Fortalecer as capacidades institucionais de gestores e gestoras responsáveis pela formulação, implementação, monitoramento e avaliação de políticas e programas da empresa, relacionados à diversidade e direitos humanos.
- B. Desenvolver uma base de conhecimentos sobre as interrelações existentes entre gênero, raça, etnia, geração, orientação sexual e os produtos e serviços ofertados pela empresa.

¹ Plano Estratégico. Ciclo 2011-2014. Correios, 2011

- b. Oportunizar debates, estudos, seminários, jornadas com foco nas dimensões de gênero, raça, etnia, deficiência, geração, LGBT contemplando os direitos humanos.
- c. Estabelecer diretrizes nacionais para o desenvolvimento de programas e projetos nas dimensões de gênero, raça, etnia, deficiência, geração, LGBT.
- d. Propor a inserção dos temas da diversidade e direitos humanos como conteúdos gerais da formação e capacitação da força de trabalho, dos estagiários e jovens aprendizes da empresa.

6.5. Gestão de projetos

- a. Interagir junto a UNICORREIOS, para fortalecer o processo de implementação do programa Diversidade e Inclusão em Direitos Humanos.
- b. Estabelecer reuniões periódicas com as diretorias regionais com vistas a implementação do programa Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos.
- c. Acompanhar e monitorar a execução orçamentária e financeira das ações das Diretorias Regionais na área da diversidade e direitos humanos.

7.6. Avaliação e monitoramento

- a. Definir estratégias e instrumentos de monitoramento e avaliação da execução das ações do programa.
- b. Acompanhar, monitorar e avaliar os programas, projetos e ações de diversidade e inclusão da empresa.
- c. Elaborar anualmente relatórios de implementação do Programa Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos.

VII - INDICADORES DA DIVERSIDADE

Os indicadores são ferramentas fundamentais para a compreensão da abrangência da diversidade, inclusão e direitos humanos na empresa e demonstrar a importância de trabalhar com o referido tema nas políticas públicas empresariais, valorizando e reconhecendo as diferenças e atendendo aos direitos constitucionais.

- a) Distribuição percentual da força de trabalho, segundo sexo, raça, cor e etnia;
- b) Distribuição percentual dos cargos gerenciais, segundo sexo, raça, cor e etnia;
- c) Média de anos de estudos da força de trabalho segundo sexo, raça, cor e etnia;
- d) Percentual da percepção de atitudes preconceituosas relacionadas ao gênero, raça, a orientação sexual, a deficiência e a idade;
- e) Percentual de práticas de assédio moral e sexual.

VIII - AÇÕES PROGRAMÁTICAS

O programa está focalizado no fortalecimento institucional e na capacitação das dimensões de gênero, raça, etnia, geração, orientação sexual por meio da realização de projetos, fóruns, acordos de cooperação, adesão a programas, publicações, encontros, cursos, oficinas, reuniões, visitas técnicas e da criação de um espaço de discussão temática periódico, aberto aos empregados e empregadas, aos parceiros/as e público especializado.

As ações serão direcionadas para dar continuidade aos compromissos estabelecidos nas políticas do governo federal, no Acordo Coletivo de Trabalho e no Plano Estratégico da Empresa. Correios 2020.

IX - CRONOGRAMA DE AÇÃO

ITEM	AÇÃO	PERÍODO
01	Aprovação do Programa	outubro
02	Sensibilização do corpo gerencial e de empregados e empregadas sobre ao programa via mídia corporativa	novembro
03	Planejamento das Ações do Programa para Gestores e Gestoras	novembro
04	Definição do plano de ação da AC e DR	dezembro
05	Capacitação das Coordenações dos GT's do Programa Gênero e Raça	janeiro
06	Reuniões Temáticas	permanente
07	Monitoramento e avaliação das ações.	permanente

- C. Apoiar, por meio de capacitação, visita técnica, processos de formulação, aperfeiçoamento e avaliação das atividades de gestão e corporativa da empresa, relacionados à diversidade de gênero, raça, etnia, geração e orientação sexual.
- D. Fortalecer as capacidades institucionais de outros atores sociais (sindicatos, associações de empregados e empregadas, organizações da sociedade civil) na perspectiva da diversidade regional, de gênero, raça, geração e orientação sexual.
- E. Ampliar o diálogo e a concertação social com outras empresas públicas, órgãos governamentais e organizações da sociedade civil sobre a diversidade e direitos humanos.

V - DIMENSÕES

O Programa Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos dos Correios abrangerá as dimensões temáticas das Questões Sociais - Subtítulo I - Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos e Subtítulo II – Das Garantias da Mulher Ecetista do Acordo Coletivo de Trabalho.

- a) Valorização da Diversidade Humana e Respeito às Diferenças;
- b) Enfrentamento a Violência contra a Mulher;
- c) Equidade de Gênero e Enfretamento ao Sexismo;
- d) Equidade Racial e Enfrentamento ao Racismo;
- e) Garantia dos Direitos da Pessoa com Deficiência;
- f) Garantia dos Direitos da Pessoa Idosa;
- g) Prevenção e Coibição ao Assédio Moral e Sexual;

Além da adesão e execução de Acordos e Termos de Cooperação Técnicos que objetivem dirimir discriminações no ambiente corporativo de trabalho.

VI - LINHAS GERAIS DE AÇÃO

1. Fortalecimento normativo e institucional;
2. Produção e divulgação de informação, conhecimento e materiais;
3. Realização de acordos técnicos nacionais e internacionais;
4. Formação e capacitação corporativa;
5. Gestão de programas e projetos;
6. Avaliação e monitoramento

6.1. Fortalecimento normativo e institucional

- a. Fortalecer a legislação e o acordo coletivo aplicável as dimensões de gênero, raça, etnia, geração e orientação sexual.
- b. Propor diretrizes normativas para a diversidade e inclusão em direitos humanos.
- c. Sugerir a inserção da temática Diversidade e Inclusão em Direitos Humanos nos concursos e cursos da empresa
- d. Fortalecer as ações desenvolvidas pelas regionais relacionadas à Diversidade e Direitos humanos.

6.2. Produção e divulgação de informação, conhecimento e materiais.

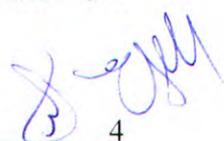
- a. Promover a divulgação de dados e informações sobre jovens, mulheres, negros (as), LGBT e pessoas com deficiência no mercado de trabalho.
- b. Publicizar os mecanismos legais de proteção, nacionais e internacionais de jovens, mulheres, negros (as), indígenas, LGBT e pessoas com deficiência e idosas.
- c. Incentivar a realização de estudos, pesquisas e materiais didáticos para subsidiar a diversidade em direitos humanos.
- d. Promover, apoiar e divulgar a produção de recursos pedagógicos especializados e a aquisição de materiais e equipamentos para a disseminação dos documentos e conhecimentos, em todos os níveis e modalidades da empresa, acessíveis as pessoas com deficiência.

6.3. Realização de acordos técnicos nacionais e internacionais

- a. Incentivar a realização de acordos técnicos de parcerias com órgãos governamentais e empresas públicas sobre diversidade em direitos humanos
- b. Apoiar e fortalecer ações internacionais de cooperação em gênero, raça, geração, orientação sexual e pessoas com deficiência.
- c. Apoiar e promover o intercâmbio entre redes nacionais e internacionais de diversidade e direitos humanos.
- d. Incentivar a realização e participação em eventos e debates sobre diversidade e direitos humanos.

6.4. Formação e capacitação corporativa

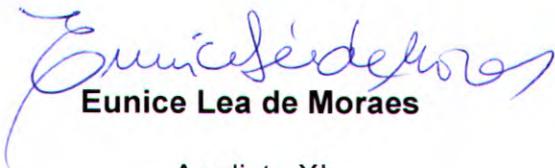
- a. Demandar e/ou Promover a capacitação da força de trabalho em diversidade e direitos humanos.



IV - PROPOSTA DE ENCAMINHAMENTO

Diante do exposto, e considerando que a presente proposta tem vinculações com o Acordo Coletivo de Trabalho, 2015/2016 e com o Plano Estratégico. Correios 2020, a Gerência de Relações do Trabalho - GRET solicita aprovação da proposta do *Programa Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos*.

Brasília, 28 de outubro de 2015.



Eunice Lea de Moraes

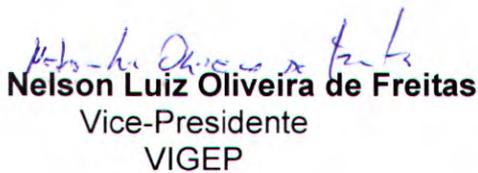
Analista XI
VIGEP/GERET



Ângela Rosa da Silva
Gerente Corporativa
AC/VIGEP/GRET

De Acordo,

Em 30 /10/2015.



Nelson Luiz Oliveira de Freitas
Vice-Presidente
VIGEP

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65
66
67
68
69
70
71
72
73
74
75
76
77
78
79
80
81
82
83
84
85
86
87
88
89
90
91
92
93
94
95
96
97
98
99
100