

Ferramenta Princípios de Capacitação Das Mulheres: Questionário

1. A sua empresa tem compromisso de liderança e apoio no que se refere à igualdade de gênero e ao empoderamento das mulheres?

- Não**, a nossa empresa atualmente não dispõe de uma abordagem, mas:
 - Estamos interessados em saber mais.
 - Pretendemos tomar providências no próximo ano.
 - Algumas de nossas representações de país ou unidades de negócios tomaram providências.
 - Nenhuma das anteriores.

- Sim**, nossa empresa tem compromisso de liderança ou de apoio no que se refere à igualdade de gênero e ao empoderamento das mulheres.

Nossa empresa:

Comprometimento

- Distribuiu comunicado(s) interno(s) e/ou reconhecimento informal no que concerne à relevância da igualdade de gênero e ao empoderamento das mulheres.
- Divulgou uma declaração ou um compromisso público por escrito, contendo o compromisso da empresa com a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres, como, por exemplo, uma Declaração de Apoio do CEO aos Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPS, na sigla em inglês)

Implementação

- Dispõe de uma estratégia de igualdade de gênero para toda a organização, que identifica áreas prioritárias específicas para melhorias.
- Dispõe de uma estratégia de igualdade de gênero para toda a organização, que inclui um argumento comercial ou uma justificativa para o investimento em igualdade de gênero.
- Dispõe de uma estratégia de igualdade de gênero para toda a organização, que articula a relação entre igualdade de gênero e outras áreas de sustentabilidade corporativa e desempenho empresarial.
- Dispõe de uma estratégia de igualdade de gênero em toda a organização, desenvolvida mediante consulta prévia aos empregados.
- Dispõe de uma estratégia de igualdade de gênero para toda a organização, desenvolvida mediante consulta prévia às partes interessadas externas.
- Dispõe de uma estratégia de igualdade de gênero para toda a organização, que é comunicada a todos os empregados.
- Defende a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres e promove o compromisso da empresa em instâncias públicas.

Medida

- Inclui objetivos e metas com prazos determinados e mensuráveis na estratégia.
- Inclui mecanismos formais de responsabilização no que se refere ao progresso e aos resultados da estratégia.

Transparência

- Informa publicamente às partes interessadas da empresa o progresso alcançado e os resultados dos compromissos e das metas da estratégia.
- Informa à Diretoria o progresso alcançado e os resultados dos compromissos e das metas da estratégia.

2. A sua empresa dispõe de uma política de não discriminação e igualdade de oportunidades, quer independente ou claramente incorporada a uma política empresarial mais ampla?

- Não**, a nossa empresa atualmente não dispõe de uma política, mas:
 - Estamos interessados em saber mais.
 - Pretendemos tomar providências no próximo ano.

- Algumas de nossas representações de país ou unidades de negócios tomaram providências.
- Nenhuma das anteriores.
- Sim**, nossa empresa:

Comprometimento

- Dispõe de uma política de não discriminação e igualdade de oportunidades.
- Dispõe de uma política de não discriminação e igualdade de oportunidades, cuja formulação foi subsidiada por especialistas internos e ou externos (incluindo empregados e/ou sindicatos).
- Dispõe de uma política de não discriminação e igualdade de oportunidades que é comunicada a todos os empregados.
- Dispõe de uma política de não discriminação e igualdade de oportunidades que é comunicada a todos os potenciais empregados nas solicitações de emprego e quando da contratação.

Implementação

- A política de não discriminação é apoiada por mecanismos confidenciais de queixas e de resolução.
- O mecanismo de queixas e resolução é gerenciado por um terceiro independente.
- Nossa empresa oferece treinamento a todos os empregados, incluindo gerentes, em temas relacionados à não discriminação e à igualdade de oportunidades.
- Nossa empresa oferece treinamento a todos os empregados para combater preconceitos inconscientes.

Medida

- Nossa empresa coleta e analisa dados desagregados por sexo sobre incidentes de discriminação (relacionados a sexo/gênero) e as medidas corretivas adotadas.

Transparência

- Informa publicamente às partes interessadas da empresa o número total de incidentes de discriminação (relacionados a sexo/gênero) e as medidas corretivas adotadas.
- Informa à Diretoria o número total de incidentes de discriminação (relacionados a sexo/gênero) e as medidas corretivas adotadas.

3. A sua empresa dispõe de uma abordagem para garantir a não discriminação e a igualdade de oportunidades nos processos de recrutamento?

- Não**, a nossa empresa atualmente não dispõe de uma abordagem, mas:
 - Estamos interessados em saber mais.
 - Pretendemos tomar providências no próximo ano.
 - Algumas de nossas representações de país ou unidades de negócios tomaram providências.
 - Nenhuma das anteriores.
- Sim**, a nossa empresa dispõe de uma abordagem de diversidade de gênero em políticas ou processos de recrutamento.

Nossa empresa:

Comprometimento

- Dispõe de uma política independente ou de um compromisso incorporado a uma política empresarial mais ampla de não discriminação e igualdade de oportunidades, que trata especificamente da diversidade de gênero no recrutamento.

Implementação

- Proíbe que se indague sobre a situação ou os planos, em solicitações de emprego ou durante processos de entrevista, no que se refere a: casamento, gravidez ou responsabilidades familiares.
- Dispõe de processos de devido exame e correção adequados para identificar e abordar violações das políticas de recrutamento baseadas na discriminação de gênero.
- Adota medidas proativas para contratar mulheres em todos os níveis.
- Adota medidas proativas para contratar mulheres em papéis tradicionalmente sub-representados.

Medida

- Monitora o recrutamento de empregados e as razões para a rotatividade, com dados desagregados por sexo.

Transparência

- Informa publicamente às partes interessadas da empresa o número e a taxa de novas contratações e de rotatividade de empregados, com informações desagregadas por sexo.
- Informa à Diretoria o número e a taxa de novas contratações e de rotatividade de empregados, com informações desagregadas por sexo.

4. A sua empresa dispõe de uma abordagem para garantir a não discriminação e a igualdade de oportunidades nos processos de desenvolvimento e promoção profissional?

- Não**, a nossa empresa atualmente não dispõe de uma abordagem, mas:
 - Estamos interessados em saber mais.
 - Pretendemos tomar providências no próximo ano.
 - Algumas de nossas representações de país ou unidades de negócios tomaram providências.
 - Nenhuma das anteriores.
- Sim**, a nossa empresa dispõe de uma abordagem para garantir a diversidade de gênero em processos de desenvolvimento profissional.

Nossa empresa:

Comprometimento

- Dispõe de uma política independente ou de um compromisso incorporado a uma política empresarial mais ampla, que inclui oportunidades de desenvolvimento profissional para as mulheres e apoia a criação de um grupo de mulheres qualificadas para cargos nos níveis de gerência/alta direção.

Implementação

- Oferece programa(s) de orientação, com apoio específico às mulheres.
- Oferece treinamento em liderança, com apoio específico às mulheres.
- Oferece acesso a redes profissionais (internas e/ou externas), com apoio específico às mulheres.
- Oferece cursos de desenvolvimento, programas de rotatividade e oportunidades educacionais, com apoio específico às mulheres.
- Oferece programas específicos para criar um grupo de mulheres qualificadas para cargos nos níveis de gerência/alta direção.
- Dispõe de medidas para garantir que os programas de desenvolvimento profissional sejam oferecidos em horários que atendam às necessidades de homens e mulheres (tendo em conta responsabilidades familiares).de gênero durante os processos de contratação.
- Garante que tanto mulheres como homens sejam pré-selecionados para entrevistas.
- Garante o uso de linguagem e imagens neutras em relação ao gênero nas descrições de funções.

Medida

- Dispõe de objetivos e metas com prazos determinados e mensuráveis para a criação de um grupo de mulheres qualificadas para cargos de nível

Transparência

- Informa publicamente às partes interessadas da empresa o número médio de horas de treinamento, com informações desagregadas por sexo e nível funcional.
- Informa à Diretoria o número médio de horas de treinamento, com dados desagregados por sexo e nível funcional.
- Informa publicamente às partes interessadas da empresa o número total de mulheres em relação ao de homens, em cargos de gerência e alta direção.
- Informa à Diretoria o número total de mulheres, em relação ao de homens, em cargos de gerência e alta direção.
- Informa publicamente às partes interessadas da empresa o número total de empregados promovidos no último ano, com dados desagregados por sexo.
- Informa à Diretoria o número total de empregados promovidos no último ano, com dados desagregados por sexo.

5. A sua empresa dispõe de uma abordagem para garantir a igualdade salarial entre mulheres e homens?

- Não**, a nossa empresa atualmente não dispõe de uma abordagem, mas:
 - Estamos interessados em saber mais.
 - Pretendemos tomar providências no próximo ano.
 - Algumas de nossas representações de país ou unidades de negócios tomaram providências.
 - Nenhuma das anteriores.
- Sim**, a nossa empresa dispõe de uma abordagem para garantir a igualdade salarial entre mulheres e homens.

Nossa empresa:

Comprometimento

- Dispõe de uma política independente ou de um compromisso incorporado a uma política empresarial mais ampla, que trata de salários iguais para trabalhos iguais, em consonância com os requisitos regulatórios nacionais e/ou com a Convenção 100 da OIT sobre Igualdade de Remuneração, de 1951.

Implementação

- Dispõe de procedimentos para corrigir desigualdades salariais (trabalhando, inclusive, com sindicatos ou representantes dos empregados).
- Avalia outros benefícios financeiros, inclusive benefícios de seguros, bônus e contribuições previdenciárias, quando da revisão de remunerações.

Medida

- Realiza, por meio de partes internas ou externas, auditoria ou avaliação objetiva de desigualdades salariais entre gêneros, pelo menos a cada cinco

Transparência

- Informa publicamente às partes interessadas da empresa, a proporção geral e por nível funcional, do salário básico e da remuneração das mulheres em relação à dos homens.
- Informa à Diretoria a proporção geral e por nível funcional, do salário básico e da remuneração das mulheres em relação à dos homens.

6. A sua empresa concede e apoia a licença maternidade remunerada?

- Não**, a nossa empresa atualmente não dispõe de uma abordagem, mas:
 - Estamos interessados em saber mais.
 - Pretendemos tomar providências no próximo ano.
 - Algumas de nossas representações de país ou unidades de negócios tomaram providências.
 - Nenhuma das anteriores.

- Sim**, a nossa empresa concede e apoia a licença maternidade remunerada.

Nossa empresa:**Comprometimento**

Nossa empresa dispõe de uma Política de Licença Maternidade Remunerada:

- Em consonância com os requisitos regulatórios nacionais no país em que opera, mas inferior às 14 semanas previstas na Convenção 183 da OIT sobre Proteção da Maternidade.
- Em consonância com a Convenção 183 da OIT sobre Proteção da Maternidade, de 14 semanas.
- Acima da Convenção da OIT de 14 semanas remuneradas ou dos requisitos regulatórios do país em que opera (o que for superior).
- Comunica políticas de licença maternidade a todos os empregados e os informa sobre quaisquer alterações.
- Essa política abrange os empregados que adotam crianças.

Implementação

- Informa os empregados sobre mudanças importantes ocorridas no trabalho durante sua licença.
- Oferece orientação/planejamento de sucessão antes do início da licença maternidade.
- Prevê apoio financeiro a pessoal substituto e oferece treinamento ou apoio aos gerentes que supervisionam empregados em licença maternidade.
- Consulta os empregados do sexo feminino ou realiza pesquisas entre os empregados para determinar se os benefícios da licença maternidade atendem às suas necessidades.

Medida

- Monitora o número de mulheres que gozam licença maternidade.
- Monitora a eficácia de sua abordagem para reter mulheres após a licença maternidade.

Transparência

- Informa publicamente às partes interessadas da empresa o número de mulheres que gozaram licença maternidade e as taxas de retorno ao trabalho e de retenção.
- Informa à Diretoria o número de mulheres que gozaram licença maternidade e as taxas de retorno ao trabalho e de retenção

7. A sua empresa concede e apoia a licença paternidade remunerada?

- Não**, a nossa empresa atualmente não dispõe de uma abordagem, mas:
 - Estamos interessados em saber mais.
 - Pretendemos tomar providências no próximo ano.
 - Algumas de nossas representações de país ou unidades de negócios tomaram providências.
 - Nenhuma das anteriores.
- Sim**, a nossa empresa concede e apoia a licença paternidade remunerada.

Nossa empresa:

Comprometimento

Nossa empresa dispõe de uma Política de Licença Paternidade Remunerada:

- Em consonância com os requisitos regulatórios nacionais no país em que opera, quando há disposições nacionais.
- Acima dos requisitos regulatórios nacionais no país em que opera, quando há disposições nacionais.
- Embora não haja requisitos legais no país em que opera.
- Comunica políticas de licença paternidade a todos os empregados e os informa sobre quaisquer alterações.
- Essa política abrange os empregados que adotam crianças.

Implementação

- Informa os empregados sobre mudanças importantes ocorridas no trabalho durante sua licença.
- Oferece incentivos para estimular os homens a gozar a licença paternidade.
- Oferece orientação/planejamento de sucessão antes do início da licença paternidade.
- Oferece treinamento e apoio aos gerentes que supervisionam empregados em licença paternidade.
- Consulta os empregados do sexo masculino ou realiza pesquisas entre os empregados para determinar se os benefícios da licença paternidade atendem às suas necessidades.

Medida

- Monitora o número de homens que gozam licença paternidade.
- Monitora a eficácia da sua abordagem para reter homens após a licença paternidade.

Transparência

- Informa publicamente às partes interessadas da empresa a porcentagem de empregados que gozaram licença paternidade e as taxas de retorno ao trabalho e de retenção.
- Informa à Diretoria a porcentagem de empregados que gozaram licença paternidade e as taxas de retorno ao trabalho e de retenção.

8. A sua empresa dispõe de uma abordagem para apoiar empregados no seu papel de pais e cuidadores?

- Não**, a nossa empresa atualmente não dispõe de uma abordagem, mas:
 - Estamos interessados em saber mais.
 - Pretendemos tomar providências no próximo ano.
 - Algumas de nossas representações de país ou unidades de negócios tomaram providências.
 - Nenhuma das anteriores.
- Sim**, a nossa empresa dispõe de uma abordagem para apoiar os empregados no seu papel de pais e cuidadores.

Nossa empresa:

Comprometimento

- Dispõe de uma política independente ou de um compromisso incorporado a uma política empresarial mais ampla, que trata do apoio aos empregados no seu papel de pais e cuidadores.
- Comunica os benefícios e serviços relacionados ao papel de pais e cuidadores a todos os empregados e os informa sobre quaisquer alterações.
- Oferece benefícios inerentes ao papel de pais e cuidadores a empregados de meio período.

Implementação

- Oferece orientação, apoio ou treinamento para atualizar as competências dos empregados quando do seu retorno da licença maternidade/paternidade.
- Oferece a opção de retorno gradual ao trabalho após a licença maternidade/paternidade.
- Oferece referências de creches externas limpas e seguras.
- Oferece intervalo remunerado para amamentação ou extração de leite materno.
- Oferece creche limpa e segura no local de trabalho ou auxílio-creche.
- Oferece tempo livre remunerado para o comparecimento a consultas médicas com dependentes.
- Consulta empregados e empregadas ou realiza pesquisas entre os empregados para determinar se os benefícios concedidos a pais e cuidadores atendem às suas necessidades.

Medida

- Monitora a porcentagem de mulheres e homens que aproveitam os benefícios concedidos a pais e cuidadores.

Transparência

- Informa publicamente às partes interessadas da empresa o número total de empregados que aproveitam os benefícios concedidos a pais e cuidadores, com dados desagregados por sexo.
- Informa à Diretoria o número total de empregados que aproveitam os benefícios concedidos a pais e cuidadores, com dados desagregados por sexo.

9. A sua empresa dispõe de uma abordagem para acomodar o equilíbrio entre o trabalho e a vida particular de todos os empregados?

- Não**, a nossa empresa atualmente não dispõe de uma abordagem, mas:
 - Estamos interessados em saber mais.
 - Pretendemos tomar providências no próximo ano.
 - Algumas de nossas representações de país ou unidades de negócios tomaram providências.
 - Nenhuma das anteriores.
- Sim**, a nossa empresa dispõe de uma abordagem para acomodar o equilíbrio entre o trabalho e a vida particular de todos os empregados.

Nossa empresa:

Comprometimento

- Dispõe de uma política independente ou de um compromisso incorporado a uma política empresarial mais ampla, que trata do equilíbrio entre trabalho e vida particular para homens e mulheres.
- Estende ou considera acordos para incluir trabalhadores de meio período.
- Não se aplica: nossa empresa não tem trabalhadores de meio período.
- Comunica a política a todos os empregados para os quais esta é relevante e os informa quando há alterações.

Implementação

- Oferece horários de trabalho flexíveis.
- Oferece trabalho à distância (teletrabalho).
- Oferece trabalho compartilhado ou trabalho de meio período com benefícios.
- Oferece semanas de trabalho comprimidas.
- Oferece turnos previsíveis por hora.
- Consulta empregados e empregadas ou realiza pesquisas entre os empregados para determinar se as práticas atendem às suas necessidades.

Medida

- Monitora o número total de empregados que aproveita os benefícios do horário flexível, com dados desagregados por sexo (incluindo trabalhadores de meio período).

Transparência

- Informa publicamente às partes interessadas da empresa o número total de empregados que aproveitam os benefícios do trabalho flexível, com dados desagregados por sexo. (incluindo trabalhadores de meio período)
- Informa à Diretoria o número total de empregados que aproveitam os benefícios do trabalho flexível, com dados desagregados por sexo (incluindo trabalhadores de meio período).

10. A sua empresa dispõe de uma abordagem para garantir um ambiente livre de violência, assédio e exploração sexual?

- Não**, a nossa empresa atualmente não dispõe de uma abordagem, mas:
 - Estamos interessados em saber mais.
 - Pretendemos tomar providências no próximo ano.
 - Algumas de nossas representações de país ou unidades de negócios tomaram providências.
 - Nenhuma das anteriores.
- Sim**, a nossa empresa dispõe de uma abordagem para garantir um ambiente livre de violência, assédio e exploração sexual.

Nossa empresa:

Comprometimento

- Dispõe de uma política independente ou de um compromisso incorporado a uma política empresarial mais ampla, que indica tolerância zero com todas as formas de violência no trabalho (inclusive durante viagens de serviço e entretenimento de clientes).

Implementação

- Oferece treinamento anual em tolerância zero com todas as formas de violência a todos os empregados, incluindo assédio sexual e atos de exploração sexual de mulheres e meninas em viagens de serviço.
- Dispõe de mecanismos confidenciais e de não retaliação no que se refere a queixas e à resolução de conflitos.
- Oferece apoio confidencial a vítimas de violência doméstica.
- Exige treinamento sensível a questões de gênero para o pessoal de segurança (incluindo pessoal contratado) em procedimentos de resposta a queixas de violência ou assédio de gênero.
- "Dispõe de um processo para monitorar/auditar despesas de viagens de serviço e entretenimento de clientes, tais como o uso de recursos da empresa na exploração sexual de mulheres e meninas ou em "entretenimento" adulto que envolva nudez ou comportamento lascivo."

Medida

- Monitora o número de queixas relacionadas com a violência no local de trabalho, com dados desagregados por sexo.

Transparência

- Comunica publicamente ou às partes interessadas relevantes da empresa, a abordagem empresarial adotada para garantir um ambiente livre de violência.
- Comunica à Diretoria a abordagem empresarial para garantir um ambiente livre de violência.

11. A sua empresa dispõe de uma abordagem para atender às necessidades específicas de saúde, segurança e higiene das mulheres no trabalho e no deslocamento até o local de trabalho?

- Não**, a nossa empresa atualmente não dispõe de uma abordagem, mas:
 - Estamos interessados em saber mais.
 - Pretendemos tomar providências no próximo ano.
 - Algumas de nossas representações de país ou unidades de negócios tomaram providências.
 - Nenhuma das anteriores.
- Sim**, a nossa empresa dispõe de uma abordagem para atender às necessidades específicas de saúde, segurança e higiene das mulheres no trabalho e no deslocamento até o local de trabalho.

Nossa empresa:

Comprometimento

- Dispõe de protocolos de saúde e segurança com referência explícita às necessidades de saúde, segurança e higiene das mulheres.

Implementação

- Garante acesso a instalações sanitárias adequadas e seguras para que as mulheres satisfaçam as suas necessidades de higiene, tais como água limpa e sabonete e métodos de descarte de produtos de higiene femininos.
- Inspecciona regularmente as instalações da empresa para garantir que estejam adequadamente iluminadas e seguras.
- Dispõe de áreas para amamentação/extração de leite materno limpas e seguras.
- Oferece acesso a transporte para e do local de trabalho e em viagens de serviço (inclusive em ambientes em que o transporte público é inseguro ou inexistente).
- Oferece treinamento ao pessoal em ergonomia, exposição a materiais perigosos e outros riscos ocupacionais, tendo em conta os impactos biológicos diferenciais em mulheres e homens, em termos de saúde e segurança.
- Não se aplica: o pessoal não está exposto a materiais perigosos ou outros riscos ocupacionais.
- Fornece equipamento de proteção pessoal para homens e mulheres, especialmente tendo em conta as necessidades de grávidas e lactantes.
- Não se aplica: o pessoal não usa equipamento de proteção pessoal.
- Consulta empregados e empregadas para determinar se os serviços de saúde, segurança e higiene atendem às suas necessidades de proteção.

Medida

- Monitora incidentes de saúde e segurança, com dados desagregados por sexo.

Transparência

- Informa publicamente às partes interessadas da empresa incidentes de segurança e saúde, com dados desagregados por sexo.
- Informa publicamente à Diretoria incidentes de segurança e saúde, com dados desagregados por sexo.

12. A sua empresa dispõe de uma abordagem para promover o acesso a serviços de saúde de qualidade, que atendam às necessidades específicas de saúde das empregadas mulheres?

- Não**, a nossa empresa atualmente não dispõe de uma abordagem, mas:
 - Estamos interessados em saber mais.
 - Pretendemos tomar providências no próximo ano.
 - Algumas de nossas representações de país ou unidades de negócios tomaram providências.
 - Nenhuma das anteriores.
- Sim**, a nossa empresa dispõe de uma abordagem para promover o acesso a serviços de saúde de qualidade que atendem às necessidades específicas das empregadas mulheres.

Nossa empresa:**Comprometimento**

- Dispõe de uma política independente ou de um compromisso incorporado a uma política empresarial mais ampla que reconhece as diferentes necessidades de saúde de mulheres e homens.

Implementação

- Oferece opções de pacotes de planos de saúde privados que cobrem as necessidades de saúde específicas das mulheres (exemplos: ginecologia, saúde materna, saúde reprodutiva, violência doméstica).
- Oferece serviços de saúde no local ou estabelece vínculos com clínicas de saúde e prestadores de serviços de saúde locais para fins de encaminhamento, que atendem às necessidades específicas de saúde das mulheres (incluindo saúde reprodutiva, materna e neonatal).
- Coordena clínicas móveis no local de trabalho ou triagens para os empregados, com profissionais de saúde treinados em problemas e necessidades de saúde das mulheres.
- Publica informações relacionadas à saúde em áreas públicas, de acordo com o contexto local ou nacional, especialmente quando há surtos de saúde pública que possam afetar desproporcionalmente as mulheres.
- Consulta empregados e empregadas para determinar se os serviços e benefícios de saúde atendem às suas necessidades.

Medida

- Monitora os tipos de serviços de saúde oferecidos no local de trabalho e coleta informações sobre os usuários dos serviços, com dados

Transparência

- Informa publicamente às partes interessadas da empresa os tipos de serviços de saúde oferecidos e usados no local de trabalho.
- Informa à Diretoria os tipos de serviços de saúde oferecidos e usados no local de trabalho.

13. A sua empresa adota medidas proativas em aquisições para ampliar relacionamentos com empresas de propriedade de mulheres na cadeia de valores e ao contratar fornecedores?

- Não**, a nossa empresa atualmente não dispõe de uma abordagem, mas:
 - Estamos interessados em saber mais.
 - Pretendemos tomar providências no próximo ano.
 - Algumas de nossas representações de país ou unidades de negócios tomaram providências.

- Nenhuma das anteriores.
- Sim**, nossa empresa adota medidas proativas para ampliar relacionamentos com empresas de propriedade de mulheres na cadeia de valores e ao contratar fornecedores.
- Não se aplica: nossa empresa não tem fornecedores.

Nossa empresa:

Comprometimento

- Dispõe de uma política independente ou de um compromisso incorporado a uma política empresarial mais ampla, que inclui a aquisição proativa de produtos e serviços de empresas de propriedade de mulheres.

Implementação

- Adota iniciativas de divulgação para comunicar oportunidades de aquisição a empresas de propriedade de mulheres.
- Usa bancos de dados para identificar empresas de propriedade de mulheres no processo de aquisições.
- Define metas e/ou objetivos de aquisição para o valor e a porcentagem do gasto com empresas de propriedade de mulheres.
- Participa de feiras comerciais que envolvem fornecedores que representam a diversidade de gêneros.
- Oferece treinamento a mulheres na preparação de processos para a participação em licitações.

Medida

- Monitora a porcentagem gasta com empresas de propriedade de mulheres, desagregadas por sexo.

Transparência

- Informa publicamente às partes interessadas da empresa a porcentagem gasta com empresas de propriedade de mulheres.
- Informa à Diretoria a porcentagem gasta com empresas de propriedade de mulheres.

14. A sua empresa incentiva fornecedores e vendedores a melhorar o desempenho em igualdade de gênero?

- Não**, a nossa empresa atualmente não dispõe de uma abordagem, mas:
 - Estamos interessados em saber mais.
 - Pretendemos tomar providências no próximo ano.
 - Algumas de nossas representações de país ou unidades de negócios tomaram providências.
 - Nenhuma das anteriores.
- Sim**, a nossa empresa incentiva fornecedores ou vendedores a melhorar o desempenho em igualdade de gênero.
- Não se aplica: nossa empresa não tem fornecedores nem contrata vendedores.

Nossa empresa:

Comprometimento

- Dispõe de um código de conduta para fornecedores ou vendedores que declara explicitamente apoio à igualdade de gênero.

Implementação

- Incentiva fornecedores e vendedores a adotar uma estratégia ou política de igualdade de gênero que aborde: não discriminação, remuneração igual para trabalho igual e saúde e segurança de trabalhadoras mulheres.
- Dispõe de processos sólidos de devido exame ou avaliação para fornecedores e vendedores, para assegurar que estes não estão afetando, nem contribuindo para afetar, os direitos humanos, especialmente de mulheres e meninas.
- Realiza devido exame ou avaliações para identificar o tráfico de pessoas em sua cadeia de suprimentos.
- Incorpora expectativas de igualdade de gênero às suas comunicações com fornecedores.
- Oferece, de forma independente ou como parte de uma associação de negócios, desenvolvimento permanente de capacidades a fornecedores e vendedores para apoiar a melhoria contínua em questões de igualdade de gênero.
- Incentiva e trabalha com os fornecedores na adoção de políticas e práticas que apoiem a qualidade da saúde e a higiene para trabalhadores e trabalhadoras.
- Trabalha com os fornecedores para desenvolver um plano de ação corretivo se surgirem riscos ou desafios relacionados com a igualdade de gênero.

Medida

- Incentiva os fornecedores a estabelecer e medir metas e pontos de referência em igualdade de gênero.

Transparência

- Inclui critérios de igualdade de gênero em protocolos de auditoria, scorecards de fornecedores ou outras ferramentas de gestão da cadeia de suprimentos.
- Inclui questões específicas de gênero nas autoavaliações de fornecedores.

15. A sua empresa dispõe de uma abordagem de marketing responsável que considere a representação de estereótipos de gênero?

- Não**, a nossa empresa atualmente não dispõe de uma abordagem, mas:
 - Estamos interessados em saber mais.
 - Pretendemos tomar providências no próximo ano.
 - Algumas de nossas representações de país ou unidades de negócios tomaram providências.
 - Nenhuma das anteriores.
- Sim**, a nossa empresa dispõe de uma abordagem de marketing responsável que considera a representação de estereótipos de gênero.
- Não se aplica: a nossa empresa não tem materiais externos de marketing.

Nossa empresa:**Comprometimento**

- Dispõe de uma política independente ou de um compromisso incorporado a uma política empresarial mais ampla, que trata da representação de estereótipos de gênero.

Implementação

- Examina materiais e táticas de marketing para protegê-los contra estereótipos de gênero negativos.
- Dispõe de uma estratégia de marketing adaptada às mulheres como um segmento de clientes.
- Adota uma abordagem de marketing que procura contestar as normas de gênero existentes e promover imagens positivas de mulheres e meninas.
- Consulta grupos focais para garantir que as abordagens de marketing não estejam perpetuando estereótipos de gênero.

Medida

- Monitora o número de queixas sobre marketing relacionadas com estereótipos de gênero ou representações negativas de mulheres.

Transparência

- Comunica publicamente às partes interessadas da empresa seu compromisso de não perpetuar estereótipos de gênero.
- Comunica à Diretoria seu compromisso de não perpetuar estereótipos de gênero.

16. A sua empresa dispõe de uma abordagem para avaliar impactos diferenciais em mulheres e homens ao desenvolver produtos e/ou serviços?

- Não**, a nossa empresa atualmente não dispõe de uma abordagem, mas:
 - Estamos interessados em saber mais.
 - Pretendemos tomar providências no próximo ano.
 - Algumas de nossas representações de país ou unidades de negócios tomaram providências.
 - Nenhuma das anteriores.
- Sim**, a nossa empresa avalia o impacto diferencial em mulheres e homens ao desenvolver produtos e/ou serviços.
- Não se aplica: a nossa empresa não produz produtos ou serviços voltados para o consumidor. Por exemplo: um chip para um telefone celular que não é vendido separadamente. O chip jamais é vendido diretamente a um consumidor.

Nossa empresa:**Comprometimento**

- Dispõe de uma política independente ou de um compromisso incorporado a uma política empresarial mais ampla para assegurar que os produtos e serviços sejam desenvolvidos para as necessidades de consumidores homens e mulheres.

Implementação

- Realiza pesquisas de mercado sobre as necessidades das mulheres em relação a um produto e/ou serviço específico.
- Desenvolve produtos e/ou serviços que visam ou atendem especificamente às necessidades das mulheres.
- Considera diferenças de gênero no acesso a produtos e / u serviços e modifica modelos de distribuição para acomodar essas diferenças.
- Consulta partes interessadas e grupos focais para melhorar continuamente o desenho de produtos e serviços para mulheres.

Medida

- Monitora dados segmentados de clientes para entender os padrões e as necessidades de consumo das mulheres.
- Monitora a receita e o lucro gerado pelas clientes mulheres.

Transparência

- Comunica publicamente às partes interessadas da empresa seu compromisso de assegurar que produtos e serviços sejam desenvolvidos tendo em mente as necessidades de mulheres e homens.
- Comunica à Diretoria seu compromisso de assegurar que produtos e serviços sejam desenvolvidos tendo em mente as necessidades de mulheres e homens.

17. A sua empresa dispõe de políticas e processos para assegurar que os direitos de mulheres e meninas sejam respeitados nas comunidades locais em que opera?

- Não**, a nossa empresa atualmente não dispõe de uma abordagem, mas:
 - Estamos interessados em saber mais.
 - Pretendemos tomar providências no próximo ano.
 - Algumas de nossas representações de país ou unidades de negócios tomaram providências.
 - Nenhuma das anteriores.
- Sim**, a nossa empresa dispõe de políticas e processos específicos para garantir a que os direitos de mulheres e meninas sejam respeitados nas comunidades em que opera.

- Não se aplica: a nossa empresa é uma empresa de serviços e não realiza operações físicas que afetem as comunidades locais.

Nossa empresa:

Comprometimento

- Dispõe de uma política de direitos humanos independente ou de um compromisso incorporado a uma política empresarial mais ampla, que aborda o respeito aos direitos de mulheres e meninas nas comunidades em que opera.

Implementação

- Assegura a participação igualitária de mulheres e homens nas consultas à comunidade.
- Dispõe de mecanismos transparentes de queixas e resolução de conflitos na comunidade.
- Considera impactos diferenciais em homens e mulheres nas avaliações dos direitos humanos ou de impacto social.
- Oferece treinamento em questões de gênero a facilitadores de consultas à comunidade.

Medida

- Monitora o envolvimento e a participação das partes interessadas em consultas à comunidade, com dados desagregados por sexo.

Transparência

- Informa publicamente às partes interessadas da empresa o percentual de operações relativas ao envolvimento com a comunidade local, avaliações de impacto e/ou programas de desenvolvimento (incluindo relatórios sobre o uso de avaliações de impacto em questões de gênero e processos de consulta participativa da comunidade que incluem grupos vulneráveis).
- Informa à Diretoria a porcentagem de operações relativas ao envolvimento com a comunidade local, avaliações de impacto e/ou programas de desenvolvimento (incluindo relatórios sobre o uso de avaliações com impacto em questões de gênero e processos de consulta participativa da comunidade que incluem grupos vulneráveis).

18.

19. A sua empresa dispõe de uma abordagem para incorporar questões de gênero a atividades de responsabilidade social corporativa, filantropia, advocacy pública e parcerias?

- Não**, a nossa empresa atualmente não dispõe de uma abordagem, mas:
 - Estamos interessados em saber mais.
 - Pretendemos tomar providências no próximo ano.
 - Algumas de nossas representações de país ou unidades de negócios tomaram providências.
 - Nenhuma das anteriores.
- Sim**, a nossa empresa dispõe de uma abordagem para incorporar questões de gênero a atividades de responsabilidade social corporativa, filantropia, advocacy pública e parcerias..

Nossa empresa:

Comprometimento

- Dispõe de uma política independente ou de um compromisso incorporado a uma política empresarial mais ampla, que aborda a inclusão de questões de gênero em atividades de responsabilidade social corporativa, filantropia, advocacy pública e parcerias.

Implementação

- Oferece apoio financeiro ou pro bono para trabalhos programáticos em igualdade de gênero no nível global e/ou de base.
- Oferece apoio financeiro a organizações da sociedade civil no nível global e/ou de base, que trabalham para o empoderamento de mulheres e meninas.
- Participa de campanhas de advocacy pública e/ou defende em fóruns públicos o argumento comercial para o respeito e o apoio aos direitos de mulheres e meninas.
- Estabelece parcerias com organizações locais ou globais ou outras empresas no que se refere a igualdade de gênero e empoderamento das mulheres.
- Oferece treinamento para o desenvolvimento de capacidades de mulheres empresárias.
- Oferece apoio financeiro e investimento, ou estabelece parcerias com bancos e instituições financeiras para a concessão de crédito e outros serviços financeiros a mulheres empresárias.
- Defende a remoção de barreiras jurídicas que restringem o empoderamento econômico das mulheres.
- Participa de plataformas de vários grupos de interesse que promovem os direitos de mulheres e meninas.
- Consulta as partes interessadas externas para entender o espectro de oportunidades para o empoderamento de mulheres e meninas.

Medida

- Tem objetivos claros no que se refere aos impactos que busca obter para mulheres e meninas ao desenvolver e implementar projetos comunitários.
- Acompanha o número de beneficiários de projetos e iniciativas comunitárias, com dados desagregados por sexo.

Transparência

- Informa publicamente às partes interessadas o número de beneficiários de projetos e iniciativas comunitárias, com dados desagregados por sexo.
- Informa à Diretoria o número de beneficiários de projetos e iniciativas comunitárias, com dados desagregados por sexo.

Indicadores de Resultado Opcionais

#	Indicadores de Resultados		Mulheres	Homens
1	Número de empregados, com dados desagregados por sexo e nível funcional.	Total:		
		Alta Direção		
		Gerência Superior		
		Gerência Intermediária		
		Nível Inicial/Júnior		
		Funções Operacionais		
2	Número total de empregados por tipo de contrato de trabalho (permanente e temporário), com dados desagregados por sexo.	Permanente:		
		Temporário:		
3	Composição do órgão de governança mais alto, com dados desagregados por sexo.	Número total:		
4	Número total de incidentes de discriminação (relacionados com sexo/gênero) e ações corretivas	Incidentes:		

	adotadas.	Ações:		
5	Número total e taxa de novas contratações de empregados e rotatividade de empregados, com dados desagregado por sexo.	Número:		
		Taxa:		
		Rotatividade:		
6	Média de horas de treinamento a que os funcionários da organização foram submetidos durante o período do relatório, com dados desagregados por sexo e nível funcional.	Total:		
		Alta Direção		
		Gerência Superior		
		Gerência Intermediária		
		Nível Inicial/Júnior		
		Funções Operacionais		
		Executive level:		
7	Número total de empregados promovidos no último ano, com dados desagregados por sexo.	Total:		

		Alta Direção		
		Gerência Superior		
		Gerência Intermediária		
		Nível Inicial/Júnior		
		Funções Operacionais		
8	Porcentagem de funcionários que recebem avaliações regulares de desempenho e desenvolvimento da carreira, com dados desagregados por sexo e nível funcional.	Total:		
		Alta Direção		
		Gerência Superior		
		Gerência Intermediária		
		Nível Inicial/Júnior		
		Funções Operacionais		
9	Proporção geral e proporção por nível funcional do salário-base e da remuneração de mulheres e	Proporção total:		

	homens.	Na proporção por nível funcional:		
10	Número total de empregados com direito a licença maternidade/paternidade, com dados desagregados por sexo.	Total:		
11	Número total de empregados que gozaram licença maternidade/paternidade, com dados desagregado por sexo.	Total:		
12	Número total de empregados que retornaram ao trabalho no período informado após o término da licença maternidade/paternidade, com dados desagregados por sexo.	Total:		
13	Número total de empregados que retornaram ao trabalho após a licença maternidade/paternidade, que ainda estavam empregados 12 meses após o seu retorno ao trabalho, com dados desagregados por sexo.	Total:		
14	Taxas de retorno ao trabalho e retenção de empregados que gozaram licença maternidade/paternidade, com dados desagregados por sexo.	Total:		
15	Taxas de lesões, doenças ocupacionais, dias perdidos e absenteísmo, e número total de mortes relacionadas com o trabalho, com dados desagregados por sexo.	Lesões:		
		Doenças ocupacionais:		
		Dias perdidos:		
		Absenteísmo:		

		Número total de mortes relacionadas com o trabalho:		
16	Porcentagem de gastos em aquisições com empresas de propriedade de mulheres.	Total:		
		Global:		
		Interno:		
17	Número de beneficiários diretos de projetos e iniciativas comunitárias, com dados desagregados por sexo.	Total:		