



PLANO PARA IGUALDADE DE GÊNERO



	PLANO	CPL	
	IGUALDADE DE GÊNERO	Revisão 01	Página 1 de 8

1. Objetivo

1.1. Estabelecer compromissos corporativos de combate à corrupção, às práticas anticoncorrenciais, aos conflitos de interesses e outras infrações e orientar a aplicação de consequências às ações e condutas em desacordo com o Código de Ética e de Conduta da SUMA Brasil, o Programa de Integridade da SUMA Brasil e as normas internas e legais.

2. Conceitos

2.1. **Segregação horizontal** - aquela em que os sexos se distribuem de forma desproporcional dentro da estrutura ocupacional.

2.2. **Igualdade de gênero** – igualdade entre homens e mulheres.

2.3. **Assédio** – qualquer conduta que caracteriza comportamento abusivo, freqüente e intencional, através de atitudes, gestos, palavras ou escritos

2.4. **1ª linha de defesa** – setor operacional.

2.5. **Controladora** – empresa central que comanda as demais empresas.

2.6. **Discriminação** – separar, segregar.

2.7. **Parâmetro** – regra, princípio.

3. Considerações iniciais

3.1. Considerando o direito de igualdade entre mulheres e homens consagrado na Declaração Universal dos Direitos Humanos, sendo fundamental para o desenvolvimento das sociedades e para a participação plena de todas as pessoas – independentemente do seu gênero – na vida social, profissional e política das nações.

3.2. Considerando também, o direito de igualdade consagrado no artigo 5º, inciso I da Constituição da República Federativa do Brasil, do qual se extrai: *homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição.*

3.3. Considerando a Lei nº 14.133/21 - Lei de Licitações e Contratos Administrativos, que apresentou ponderações sobre os programas de compliance, e posteriormente, o Decreto nº 11.430/23 que a regulamentou e, em ato contínuo, dispôs sobre o percentual mínimo de mão de obra constituída por mulheres vítimas de violência doméstica, a ser comprovado pelo licitante no momento da participação em procedimentos de contratação pública, além das ações de equidade entre mulheres e homens no ambiente de trabalho como critério de desempate neste tipo de procedimento, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

3.4. Considerando ainda, a Lei nº14.457/22, institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011.

3.4. Considerando por fim, o compromisso da SUMA Brasil com a integridade, elaboramos um plano para a igualdade de gênero.

4. Domínios para o plano

4.1. Para desenvolvimento do presente plano consideramos o risco jurídico envolvido nas legislações citadas acima, os interesses estratégicos da companhia, o mercado socioeconômico e o perfil dos candidatos que se candidatam as oportunidades de emprego da 1ª linha de defesa.

4.2. Estes dados corroboram com o diagnóstico e estruturação do presente Plano para a Igualdade de Gênero. O objetivo do documento é contribuir para a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens e para a minimização da segregação horizontal, de modo que haja parentalidade de gênero, conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional dos colaboradores da SUMA Brasil.

5. Áreas Envolvidas:

- a) Estratégia, Missão e Valores;
- b) Diálogo interno e Participação dos Colaboradores;
- c) Recursos Humanos;
- d) Formação Inicial e Contínua;
- e) Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal;
- f) Prevenção da Prática de Assédio no Local de Trabalho Comunicação e Imagem.

5.1. As ações constantes do plano serão implementadas até meados de 2024. As atividades descritas no plano possuem um encadeamento lógico em termos da execução e incluem um conjunto de medidas paralelas de comunicação, formação e acompanhamento. Não se trata, contudo, de um plano fechado, sendo este um instrumento dinâmico, passível de alteração, fruto de eventualidades internas e externas que possam ocorrer.

6. Plano de Igualdade

OBJETIVO GERAL

Desenvolver ações que constituam práticas positivas em matéria de combate à discriminação e desigualdades entre mulheres e homens e que estimulem uma nova cultura organizacional, capaz de valorizar (pessoal e profissionalmente) ambos os gêneros, reforçando o princípio da igualdade nas suas práticas, servindo de parâmetro para a melhoria da competitividade.

Comentado [E1]: Adequamos o fundamento legal para a realidade brasileira.

Comentado [E2]: Metodologia empregada para adequar o plano da controladora a realidade brasileira.

Comentado [E3]: Extensão dos trabalhos, considerando as áreas envolvidas e seus respectivos envolvidos.

Comentado [E4]: Estruturação do plano, considerando a norma brasileira.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS E MEDIDAS

Convenção 190 OIT

Comentado [E5]: Inclusão das medidas cabíveis. As ações foram listadas a partir das legislações descritas no tópico supra.

OBJETIVOS	MEDIDAS	AÇÃO	CALENDÁRIO	RESPONSÁVEL
OBJETIVO 1	MEDIDA 1.1			
Instrumentalizar a proibição de violência e o assédio no ambiente laboral em todas as suas formas	Atualizar o Código de Ética e Conduta, inserindo de modo pontual a proibição de violência e assédio em todas as suas formas	Divulgação da alteração do código de ética, para fins de publicizar a proibição da violência e do assédio no ambiente laboral	Concluído	Conformidade e CIPA
	MEDIDA 1.2			
	Promover novas formas de denúncia para atingir todos os colaboradores	Cotar preço das empresas prestadoras do serviço, para repasse ao comitê	Concluído	Comitê Ética e Compliance
OBJETIVO 2	MEDIDA 2.1			
Garantir que instrumentis internos abordem a questão da violência e do assédio	Revisão dos instrumentos.	Repassar todas as políticas internas, atualizando-as no tocante a violência e assédio em todas as formas	Durante o período de vigência do Plano	Compliance
	MEDIDA 2.2			
	Atuar de forma preventiva no acultramento, observando a realidade do operacional ou 1ª linha de defesa.	Inserir acultramento de prevenção nos DDS	Contínuo	CIPA
OBJETIVO 3	MEDIDA 3.1			
Adotar uma estratégia abrangente a fim de implementar medidas para prevenir e combater a violência e o assédio	Elaboração anual de estudos de <i>benchmarking</i> (nacional e internacional), permitindo uma visão atualizada e comparativa sobre o tema, acompanhando a evolução da temática globalmente	Evidência dos estudos realizados	Durante o período de vigência do Plano	Compliance
OBJETIVO 4	MEDIDA 4.1			
Acultramento e suporte às vítimas	Criar campanhas internas para estabelecer ou reforçar os mecanismos de aplicação e acompanhamento das vítimas de violência, sem que haja segregação	Criar quizz e campanhas educativas didáticas	Durante o período de vigência do Plano	Compliance

OBJETIVO 5	MEDIDA 5.1			
Garantir as vítimas acesso à informação para reparação e apoio	Identificar local onde serão alocados os colaboradores indicados pelo poder público, para fins de cumprimento de obrigatoriedade da norma	Anexar cartazes nos pontos de trabalho direcionando o colaborador para o poder público – DF – Secretaria da mulher. Aguardar a publicação da Política Nacional de Valorização da Mulher	Até ao final do período de vigênciado Plano	Compliance
	MEDIDA 5.2			
	Preparar os gestores para recebimento e acompanhamento das vítimas	Promover treinamentos pontuais	Até ao final do período de vigênciado Plano	Compliance
OBJETIVO 6	MEDIDA 6.1			
Inserir na política de consequências as sanções administrativas vinculadas ao assédio	Atualizar a política de consequências	Criar um tópico específico na política de consequência para apuração de assédio	Concluído	Compliance
	MEDIDA 6.2			
	Monitorar casos de assédio em processos	Atuar no combate a causa raiz.	Concluído	Compliance, jurídico e diretoria
OBJETIVO 7	MEDIDA 7.1			
Desenvolver ferramentas, orientação, educação e formação, e sensibilizar em formatos acessíveis e apropriados	Adequar plano de comunicação a necessidade dos colaboradores	Alterar formato e vocabulário do plano a ser empregado, considerando de uma média de 40% da base é analfabeta	Até ao final do período de vigência do Plano	Compliance e comunicação
	MEDIDA 7.2			
	Promover parcerias e convênios para educação dos colaboradores	Estabelecer parcerias e convênios para educação	Até ao final do período de vigência do Plano	RH
OBJETIVO 8	MEDIDA 8.1			
Garantir meios eficazes de inspeção e investigação de casos de violência e assédio, incluindo por meio de inspeções do trabalho ou por outros organismos competentes	Revisar procedimento	Estabelecer procedimento específico para apuração de denúncias envolvendo violência e assédio, com acionamento do poder público, inclusive	Concluído	Compliance
	MEDIDA 8.2			
	Reforçar acultramento de prevenção a violência e assédio no ambiente de trabalho	Fazer uso de DDS e quinta com compliance para divulgar informação	Até ao final do período de vigênciado Plano	Compliance

MEDIDA 8.3				
	Disponibilizar outros meios para denúncia	Orçar valores da prestação de serviços de 0800 para canal de denúncia	Concluído	Compliance

PARENTALIDADE DE GÊNERO

OBJETIVOS	MEDIDAS	AÇÃO	CALENDÁRIO	RESPONSÁVEL
OBJETIVO 9				
MEDIDA 9.1				
Orientar o colaborador interno sobre os seus direitos	Repassar as informações aos colaboradores	A área de compliance sugeriu um manual de boas-vindas, semelhante ao manual de acolhimento corporativo da controladora, contudo entende o RH que a medida deve ser revista, pois o setor proponente não teria competência funcional para tal. Ações de efetivação direcionadas ao RH.	Concluído	RH e Compliance
OBJETIVO 10				
MEDIDA 10.1				
Priorizar a conciliação entre a vida pessoal e profissional de todos os colaboradores, dando prioridade aos pais de crianças de até 5 anos e pais de PCD.	Recolher sugestões, através da realização de questionário capaz de aferir o grau de satisfação dos(as) colaboradores(as), em relação às condições criadas para facilitar a conciliação da vida familiar/pessoal e profissional	Índice médio de satisfação(meta > 50%)	Pendente	SHEQ
OBJETIVO 12				
MEDIDA 12.1				
Estabelecer convênios com creches e pré-escolas	Firmar convênios e parcerias direcionados à educação infantil	Conferir RH possibilidade de mapear escolas próximas às residências dos colaboradores ou às obras para firmas parcerias	Pendente de análise.	Diretoria, RH e compliance

DECRETO LICITAÇÕES

OBJETIVOS	MEDIDAS	AÇÃO	CALENDÁRIO	RESPONSÁVEL
OBJETIVO 13				
MEDIDA 13.1				
Ações de promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens em matéria de emprego e ocupação	Lançamento de programas anuais de valorização e reforço de competências que potenciem o crescimento e sucessão internos no Grupo	% de participação feminina	Durante o período de vigência do Plano	Diretoria, compliance e comunicação
OBJETIVO 14				
MEDIDA 14.1				

COMUNICAÇÃO E IMAGEM	Incluir mulheres, trans e travestis, no percentual de 8%, considerando o número mínimo de 25 funcionários, na execução do contrato administrativo	Dar visibilidade interna a mulheres que ocupam cargos de gestão na Mota-Engil, via canais de comunicação	Evidência de momentos de comunicação interna e externa, promovendo a visibilidade de mulheres em cargos de gestão	Durante o período de vigência do Plano	RH
OBJETIVOS	MEDIDAS	AÇÃO	CALENDÁRIO	RESPONSÁVEL	
OBJETIVO 15	MEDIDA 15.1				
Utilizar e incluir na comunicação interna e externa a dimensão da igualdade de gênero	Desenvolver e apresentar orientações para aplicação na comunicação interna e externa (linguagem inclusiva ou neutra, sem recurso a imagens discriminatórias)	Relatório de Gestão, Relatório de Sustentabilidade, Manual ou regimento interno	Durante o período de vigência do Plano	Compliance e comunicação	
OBJETIVO 16	MEDIDA 16.1				
Assumir publicamente o compromisso com a promoção da igualdade de gênero	Inclusão de uma página dedicada ao tema da igualdade de gênero, diversidade e inclusão no <i>website</i> institucional da Mota-Engil	Evidência da página criada no <i>website</i> institucional	Até ao final do período de vigência do Plano	Comunicação	
OBJETIVO 17	MEDIDA 17.1				
Igualdade de gênero na alta gestão	Dar visibilidade interna a mulheres que ocupam cargos de gestão, via canais de comunicação	Evidência de momentos de comunicação interna e externa, promovendo a visibilidade de mulheres em cargos de gestão	Durante o período de vigência do Plano	Comunicação	

7. Monitoramento

7.1. A execução do Plano para a Igualdade de Gênero será alvo de acompanhamento por parte dos responsáveis setoriais e pelo comitê de Ética e Compliance, em busca do cumprimento dos objetivos nele listados, sendo obrigação dos responsáveis identificar potenciais melhorias ou novas medidas a implementar.

7.2. Consolidando uma cultura empresarial orientada pelos valores da igualdade, a área de compliance assumirá as seguintes funções:

1. Propor e coordenar um conjunto de procedimentos e medidas, com vista a contribuir para uma gestão socialmente responsável, ancorada na igualdade e procurando minimizar a segregação horizontal;
2. Acompanhar e assegurar a implementação das medidas de igualdade;
3. Partilhar boas práticas com as demais empresas do grupo, assumindo um papel ativo e agregador nesta matéria;
4. Gerenciar o plano de igualdade.

Matriz RACI

Comentado [E6]: Para haver implementação de qualquer programa faz-se necessário monitorá-lo após o encerramento do plano de ação inicial, com o objetivo de benchmarking.

ATIVIDADES	RESPONSABILIDADES (RACI)			
	Compliance	RH	Comunicação	Diretoria
Implementação do plano	R	I	I	A
Coleta de evidências	I	R		I
Endomarketing	C		R	C
Busca de parcerias	R	C		R
Monitoramento e controle	R	C		I

Legenda:

RACI: R (Responsável pela Execução da atividade); A (Responsável pela Aprovação da atividade); C (deve ser Consultado); I (deve ser Informado).