



MINISTÉRIO DAS MULHERES
Secretaria Nacional de Autonomia Econômica e Política de Cuidados



PROGRAMA
PRÓ-EQUIDADE
DE GÊNERO E RAÇA

Plano de Ação – 7ª Edição



MINISTÉRIO DAS
MULHERES

MINISTÉRIO DA
IGUALDADE RACIAL

MINISTÉRIO DO
TRABALHO
E EMPREGO



DADOS CADASTRAIS

1. Identificação

| Organização: | CNPJ: |
|----------------------------------------------|--------------------|
| Telecomunicações Brasileiras S.A. – TELEBRAS | 00.336.701/0001-04 |

| Endereço: |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| SIG Quadra 04, Lotes 075, 083, 125 e 175 Bloco A Salas 201, 202, 214 a 224 – Edifício Capital Financial Center |

| Cidade: | UF: | CEP: | Telefone(s): |
|----------|-----|-----------|----------------|
| Brasília | DF | 70610-440 | (61) 2027-1000 |

| Natureza da Organização: |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <input checked="" type="checkbox"/> Pública. <input type="checkbox"/> Privada. Especificar: Empresa pública, sociedade de economia mista. |

| Participante de edições anteriores do programa: |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1ª Edição <input type="checkbox"/> 2ª Edição <input type="checkbox"/> 3ª Edição <input type="checkbox"/> 4ª Edição <input type="checkbox"/> 5ª Edição <input type="checkbox"/> 6ª edição |

| Responsável pela Gestão do Programa na Organização: |
|-------------------------------------------------------------------------|
| Comitê ESG da Telebras – Coordenadoras: Daniella Cotta e Érika Oliveira |

| Telefone(s): | Cargo: | Função: | E-mail: |
|------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| (61) 2027- 1321 (61) 2027- 1079 | Analistas – Especialistas em Gestão de Telecomunicações. | Gerência de Integridade, Riscos, Controles Internos e Conformidade | Daniella Guitton Cotta (daniella.cotta@telebras.com.br) Érika Neves Oliveira (erika.oliveira@telebras.com.br) |

| 2º Contato: |
|-------------|
| Diego Costa |

| Telefone(s): | Cargo: | Função: | E-mail: |
|-----------------|-------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| (61) 2027- 4373 | Especialista em Gestão de Telecomunicações. Advogado. | Gerente de Integridade, Riscos, Controles Internos e Conformidade | "Diego Vasconcelos Costa" < diego.costa@telebras.com.br > |



1. Histórico

A Telecomunicações Brasileiras S.A. – Telebras – é uma empresa estatal, sociedade anônima de capital aberto, vinculada ao Ministério das Comunicações – MCom, com o propósito de levar conectividade em alta capacidade a todas localidades do país. Ela foi constituída nos termos da Lei nº 5.792, de 11 de julho de 1972, que institui a política de exploração de serviços de telecomunicações. Seu propósito foi centralizar os serviços em uma empresa holding para gerenciar e efetivar as políticas públicas para o setor. Na década de 2010, a Companhia voltou a atuar no mercado telecomunicações com o objetivo de massificar o acesso à banda larga por meio do Plano Nacional de Banda Larga, Decreto nº 7.175/2010, além de regular as comunicações de dados da Administração Pública Federal e implantar as infraestruturas de fibra óptica pelo país, conforme Decreto nº 8.135/2013.

Atualmente, em uma era conectada, as infraestruturas de telecomunicação se tornam a espinha dorsal de qualquer nação, impulsionando o crescimento, a inclusão e a segurança. No Brasil, a Telecomunicações Brasileiras S.A. - Telebras é fundamental para essa missão, assumindo um papel crucial na integração e desenvolvimento do país. Com a Telebras milhares de brasileiros têm acesso à internet pela primeira vez, além de oferecer a coesão de uma rede de comunicação única para o país. Os direcionadores estratégicos atuais da Telebras enfatizam o atendimento às políticas de telecomunicações, segurança nacional e gestão sustentável, na diversificação do portfólio de produtos e serviços e na gestão eficiente dos recursos materiais, orçamentários, financeiros e patrimoniais.

Missão: Conectar o Brasil com soluções de telecomunicações e tecnológicas para a segurança e o desenvolvimento nacional, democratizando o acesso à informação.

A Telebras, além de conduzir o país rumo a uma maior inclusão digital e diminuir as disparidades sociais e regionais, desempenha um papel crucial durante calamidades públicas. Sua infraestrutura e expertise proporcionam comunicações essenciais para operações de resgate, coordenação e apoio em momentos críticos, como nos recentes casos da ação humanitária do projeto de Acolhida aos Imigrantes da Venezuela, na cidade de Pacaraima-RO, ação humanitária no Território Indígena Yanomami, força-tarefa no litoral paulista para ajudar a população afetada pelas fortes chuvas na região de São Sebastião (SP), dentre muitas outras. Esta capacidade de resposta rápida e eficaz em situações de emergência destaca sua importância também como uma ferramenta vital na resposta a crises para a sociedade brasileira.

Além do nosso papel social, também atuamos estimulando o desenvolvimento do mercado de telecomunicações ao fornecer infraestrutura para internet banda larga aos provedores regionais, o que estimula as economias regionais e fomenta a concorrência no setor de telecomunicações. Somos a única estatal de telecomunicações do país e atuamos no atendimento aos Provedores Regionais e a Pontos de Interesse Público do Governo Federal.

Adicionalmente, a recente promulgação da Lei nº 14.744 de 30 de novembro de 2023 fortalece a posição estratégica da Telebras ao designar a empresa como prestadora preferencial de serviços de comunicação multimídia para a administração pública federal. Essa designação não apenas reforça o papel central da Telebras em apoiar as operações governamentais, mas também destaca sua importância na modernização e eficiência da comunicação no setor público.

De forma similar, os Decretos nº 9.612/2018, nº 10.799/2021 e nº 11.299/2022 atribuíram à Telebras a responsabilidade de implementar as Políticas Públicas de Telecomunicações, com destaque para a implementação da rede privativa de comunicação da administração pública.

Executamos tais atividades por meio de uma rede óptica de alta resiliência de mais de 28 mil km e da cobertura em todo território nacional do Satélite Geoestacionário de Defesa e Comunicações Estratégicas (SGDC) cujo papel é essencial para a universalização da banda larga no Brasil.

Em suma, a Telebras atua ativamente como agente executor de políticas públicas de telecomunicações visando à inclusão digital dos cidadãos. Seu propósito é levar conectividade e internet de alta capacidade e qualidade para localidades não atendidas ou com baixa qualidade de atendimento, além de atender às demandas de soluções em serviços de conexão para a Administração Pública, cumprindo sua função social.



2. Justificativa

CONSIDERANDO os termos do artigo 3º, inciso I, da Constituição Federal que dispõe: 'constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: I – construir uma sociedade livre, justa e solidária; II - garantir o desenvolvimento nacional; III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação';

CONSIDERANDO que a cidadania, dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho são fundamentos do Estado Democrático de Direito (artigo 1º da CF/88);

CONSIDERANDO a necessidade do combate articulado e sistematizado das causas geradoras de desigualdades sociais (artigo 3º e artigo 127 da Constituição Federal de 1988);

CONSIDERANDO os termos do artigo 7º, inciso XXX da Constituição Federal que dispõe sobre a proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

CONSIDERANDO o disposto nos artigos 7º, incisos XVIII, XIX, XX, XV, XXX da Constituição Federal que visam proteger o trabalho da mulher;

CONSIDERANDO que compete ao Ministério Público do Trabalho, por atribuição legal, garantir a inclusão dos grupos vulneráveis no trabalho (artigo 127 c/c artigo 83 da Lei Complementar nº 75/93);

CONSIDERANDO que o trabalho, num Estado Democrático de direito, configura um direito social apto a garantir a efetividade os direitos humanos e a plena dignidade pessoal (Resolução nº 34/46 de 1979 da ONU);

CONSIDERANDO o disposto na Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), segundo a qual toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade em matéria de emprego ou profissão é ato discriminatório;

CONSIDERANDO a agenda 2030 da ONU que estabeleceu os objetivos de desenvolvimento sustentável, sendo que o Objetivo nº 5 é promover a Igualdade de Gênero, e o Objetivo nº 10 é Reduzir as Desigualdades;

CONSIDERANDO a força irradiante dos direitos e garantias constitucionais fundamentais sobre todo o sistema jurídico, em grau máximo;

CONSIDERANDO a constante possibilidade de aprimoramento da transparência da atuação institucional e fomento ao controle social e canais de diálogos com a sociedade civil organizada, comunidade acadêmica, científica, órgãos públicos, entidades privadas e demais parceiros;

CONSIDERANDO a necessidade de se implementar medidas que visem à promoção da igualdade no mercado de trabalho, cumprir o ordenamento pátrio vigente, bem como promover a igualdade de gênero e cor com políticas propositivas;

CONSIDERANDO a compatibilidade das ações afirmativas com o princípio da igualdade previsto nos arts. 5º, caput e 7º, XXX, da Constituição Federal e art. 373-A da CLT;

CONSIDERANDO que uma sociedade justa e solidária requer tratamento igualitário entre todos os cidadãos, independentemente do gênero ou etnia;

CONSIDERANDO que, no âmbito do serviço público, a decisão do STF, exarada na ADC 41, reconheceu a compatibilidade da reserva de vagas com o texto constitucional;

CONSIDERANDO que os povos indígenas e demais povos e comunidades tradicionais (tais como quilombolas, ciganos, povos de terreiro e de matriz africana - conforme Decreto no 6.040/2007, que instituiu a Política Nacional de Desenvolvimento Sustentável dos Povos e Comunidades Tradicionais) e a população negra são os grupos atualmente alcançados por políticas públicas de promoção da igualdade racial.

CONSIDERANDO que a Lei no 7.716/1989 regulamenta o trecho da Constituição Federal de 1988 que transformou a prática do racismo em crime sujeito à pena de reclusão, inafiançável e imprescritível. A Lei estabelece como crime impedir o acesso de pessoas devidamente habilitadas a cargos na Administração Pública, por discriminação de base racial.

CONSIDERANDO as diretrizes da OCDE sobre o tema;

CONSIDERANDO as orientações divulgadas pela SEST - Secretaria das Estatais;



CONSIDERANDO as orientações do Tribunal de Contas da União dispostas no Referencial Básico de Governança Pública Organizacional, bem como sua mensuração em 2024, no Perfil Integrado de Governança Organizacional e Gestão Pública (iESGgo);
CONSIDERANDO as orientações do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa, dispostos no Código Brasileiro de Governança Corporativa;

Internamente, ressaltamos ainda que a busca pela igualdade de oportunidades para todas as pessoas – independente de sexo, cor, etnia, idade, orientação sexual, origem social, capacidade física ou mental – é um dos nossos compromissos com o respeito aos direitos humanos e a não discriminação. Esse compromisso está expresso no Código de Ética e de Conduta da Telebras, bem como na nossa Política ESG;

Além disso, a Política ESG da Telebras incentiva posturas, comportamentos e ações que promovam o bem-estar dos seus públicos interno e externo, tem por princípios sociais:

“4.2.1 Respeitar e promover os direitos humanos em suas ações, decisões e práticas, e adotar mecanismos permanentes para identificar e monitorar atuais ou potenciais impactos sociais resultantes de suas atividades, servindo como base para decisões decorrentes.

4.2.2 Proteger o trabalho digno, assegurando a liberdade de associação, assim como a promoção da saúde e da segurança do trabalho, a acessibilidade, a igualdade de oportunidades, a equidade de gênero e raça e o respeito e a valorização da diversidade em todas suas relações;

4.2.3 Guiar-se pelo princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego e não discriminar os trabalhadores em razão de raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, ou outro status, exceto quando tais práticas seletivas façam avançar políticas estabelecidas pelos governos;

4.2.4 Promover um processo contínuo e de melhoria da empresa na sua relação com seus colaboradores, colocando em prática políticas adequadas de remuneração e de incentivos, de capacitação e de compartilhamento de informação relevante para o desempenho das atividades de trabalho;

4.2.5. Integrar as questões relacionadas à sociedade brasileira na gestão do negócio e no processo decisório da companhia, buscando promover:

- 4.2.5.1 . A massificação do acesso a serviços de conexão à Internet em banda larga;
- 4.2.5.2. A aceleração do desenvolvimento econômico e social;
- 4.2.5.3. A promoção da inclusão digital;
- 4.2.5.4. A redução das desigualdades sociais e regionais;
- 4.2.5.5. O aumento da autonomia tecnológica e a competitividade brasileiras”

Portanto, a adesão ao Programa torna-o instrumento de gestão adotado pela Telebras para promover atividades relacionadas à igualdade de gênero e raça. Ele permite à direção da empresa quantificar, acompanhar, orientar e avaliar as ações implementadas, de modo que estejam alinhadas com as melhores práticas e dentro da perspectiva de uma empresa de Telecomunicações.



3. Objetivo geral

A igualdade, em todas as dimensões da vida, é condição estruturante para a promoção da cidadania plena para todas as mulheres. O trabalho, como foco de incidência de políticas públicas, deve ser sinônimo de inclusão social, autonomia e desenvolvimento. Nesse sentido, o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça busca disseminar novas concepções na gestão de pessoas e na cultura organizacional para alcançar a igualdade racial e entre mulheres e homens, no mundo do trabalho.

Esse Plano de Ação tem por objetivo geral estabelecer iniciativas visando alcançar a equidade de gênero e raça/cor no ambiente corporativo. A Telebras assume o compromisso, pela primeira vez no Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, de atuar para que a igualdade seja vivenciada no mundo do trabalho, considerando a diversidade de gênero e raça.

É importante registrar que ao analisar a Ficha Perfil, ano base outubro de 2023, informa que do universo das empregadas e empregados da empresa, 36% são mulheres e 64% são homens.



Com relação à ascensão funcional, observa-se que há mulheres nos cargos de Diretoria, bem como no Conselho de Administração. Contudo, observa-se uma grande disparidade nos demais cargos de liderança, para este documento considerados os cargos de gerência, coordenação e assessoria III.

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

- Conscientizar, incentivar e capacitar líderes em relação às práticas de gestão de pessoas e de cultura organizacional que promovam a igualdade de oportunidades de gênero e raça;
- Reconhecer publicamente o compromisso da Telebras com a igualdade racial e equidade entre mulheres e homens na nossa Companhia;
- Contribuir para a eliminação de todas as formas de discriminação de gênero e raça no acesso, remuneração, ascensão e permanência na Telebras; e
- Estudar o perfil do quadro funcional no que diz respeito a cargos gerenciais por raça e gênero, visando a equidade no ambiente corporativo.

Assim a Telebras 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 o corpo funcional da Companhia.



4. Parcerias

Parcerias internas:

- Gerência de Integridade, Riscos, Controles Internos e Conformidade
- Gerência de Gestão de Pessoas;
- Gerência de Compras e Contratos;
- Comunicação - ASCOM;
- Ouvidoria;
- Comissão de Ética;

Parcerias externas:

- Ministério das Comunicações
- Ministério das Mulheres
- Ministério da Igualdade Racial
- Rede Equidade – Senado Federal e outras organizações.
- ONU Mulheres — Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Gênero e Empoderamento das Mulheres;
- Organização Internacional do Trabalho — OIT;



5. Outras informações

Orçamento para o Programa:

Em relação ao orçamento, para 2024, será utilizado o orçamento em parceria com as unidades internas citadas no capítulo de parcerias, em especial, valor alocado para a Gerência de Integridade, Riscos, Controles Internos e Conformidade, no que couber.

Para os demais anos, 2025 e 2026, a Diretoria Executiva irá determinar orçamento próprio, aprovado anualmente, onde constará um valor dedicado à execução das atividades do Plano de Ação do Programa Pró-equidade de Gênero e Raça, 7º edição.

Integrantes do Comitê de Gênero e Raça e processo de acompanhamento:

O Comitê CESG-Telebras, órgão não regimental de caráter permanente, responsável pela proposição e acompanhamento da implementação de políticas, normas internas e execução de atividades referentes às ações de Gestão Ambiental, Social e de Governança (ESG), atuando como órgão proponente de políticas de ESG, de assessoramento técnico da Diretoria de Governança da Telebras.

| | | |
|------------|------------------------------------|------|
| GIRC/DG | Daniella Cotta | 4664 |
| GIRC/DG | Erika Neves Oliveira | 4583 |
| GTSS/DTO | Luiz Guilherme Thomaz Gomes Araujo | 4456 |
| GGP/DAFRI | Camila Daniella Gomes | 4453 |
| GJUR/PRES. | Victor Souza | 4662 |
| GTI/DTO | Thiago Ferreira Portela | 4392 |

O Comitê é constituído com representantes das trabalhadoras e trabalhadores de diferentes níveis hierárquicos e das áreas da organização, em especial: Gestão de Pessoas, Jurídico, Governança, área operacional, dentre outros.

Em relação ao processo de acompanhamento e avaliação do Plano de Ação do Programa Pró-equidade de Gênero e Raça, 7ª edição, ocorrerá de acordo com as orientações do Ministério das Mulheres. A coordenação das iniciativas na Telebras ficará a cargo do Comitê ESG, bem como seu monitoramento.



EIXO DE GESTÃO DE PESSOAS

| 1) Dimensão: Recrutamento e Seleção | | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| Ação | Objetivos específicos | Indicadores | Metas | Período de execução |
| Adotar linguagem inclusiva nos editais de seleção e Recrutamento. | Adotar nos editais de seleção e recrutamento uma linguagem inclusiva, que reconheça e respeite a diversidade de gênero, raça, etnia, orientação sexual e outras características, promovendo a igualdade de oportunidades e combatendo estereótipos e preconceitos. | Realizado/ Não realizado | Assegurar nos editais de recrutamento e seleção, inclusive interna, (concurso público, contratação de estagiários, entre outros) a utilização de linguagem inclusiva. | Jan/2025 a abril /2025 |
| Elaborar estudo sobre as ausências ou números reduzidos de gênero e raça na organização em geral ou em áreas específicas. | Investigar as causas e identificar possíveis soluções para as ausências ou números reduzidos de mulheres e pessoas negras na organização em geral ou em áreas específicas, visando promover a equidade de gênero e raça e a diversidade no ambiente de trabalho. | Realizado/ Não realizado | Relatório consolidando as informações do Estudo para a Alta Administração. | 1º de julho de 2024 a 1º de julho de 2025. |

2) Dimensão: Capacitação e Treinamento

| Ação | Objetivos específicos | Indicadores | Metas | Período de execução |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| Qualificar mulheres, visando às possibilidades de ascensão a cargos de liderança. | Criar um programa de liderança feminina, com o objetivo de assegurar oportunidades de capacitação para mulheres voltadas para o desenvolvimento de habilidades e competências necessárias para o exercício da liderança. | Número de oportunidades disponibilizadas para mulheres. | Garantir pelo menos 1 treinamento específico por ano voltado para o desenvolvimento de habilidades e competências necessárias para o exercício da liderança. | Abril/2026. |

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

| Ação | Objetivos específicos | Indicadores | Metas | Período de execução |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| Monitorar a nomeação de gestoras e gestores para garantir a igualdade de participação das mulheres e pessoas negras na candidatura a cargos gerenciais, por meio de instrumentos específicos. | Realizar o monitoramento sistemático das nomeações de gestoras e gestores, utilizando instrumentos específicos para identificar possíveis disparidades de gênero e raça, apresentando os resultados à alta administração da Companhia. | Realizado/ Não realizado | Incluir a equidade de raça e gênero nas nomeações aos cargos de liderança nos relatórios periódicos apresentados à alta administração. | Maio de 2024 a abril de 2026 |
| Verificar, por meio de estudo, se o Plano de Carreira existente na empresa gera obstáculos que impeçam mulheres e pessoas negras de assumirem cargos de liderança ou de ascenderem na carreira | Realizar um estudo para avaliar se o Plano de Carreira atual da organização apresenta obstáculos que possam impedir mulheres e pessoas negras de assumirem cargos de liderança ou de progredirem na carreira, identificando áreas de melhoria e recomendando ajustes para promover a equidade de gênero e raça. | Realizado / Não realizado | Estudo incluirá a coleta e análise de dados, entrevistas com funcionárias e funcionários, identificação de áreas de melhoria e elaboração de recomendações. O relatório final será apresentado ao final do período de execução. | Maio de 2024 a abril de 2025 |

| 4) Dimensão: Políticas de Benefícios | | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| Ação | Objetivos específicos | Indicadores | Metas | Período de execução |
| Adotar horário ou turno flexível para mulheres e homens, incentivando a corresponsabilidade com as tarefas domésticas e cuidados familiares. | Implementar um sistema de horário ou turno flexível que promova a corresponsabilidade entre mulheres e homens nas tarefas domésticas e nos cuidados familiares, proporcionando maior equilíbrio entre vida pessoal e profissional. | Inclusão de benefícios voltados para o fortalecimento da equidade nas normas internas e no Acordo Coletivo de Trabalho. | <p>Inclusão de cláusula de “Redução de 2 horas na jornada de empregados com dependente com necessidade especial”.</p> <p>Alteração da Cláusula Décima Segunda "BENEFÍCIO PARA CRECHE /ASSISTÊNCIA PRÉ-ESCOLAR" para concessão do benefício até 7 anos de idade.</p> <p>Inclusão, em normativo interno, acerca de cláusula que possibilite 60 dias de trabalho remoto para mães e pais após licença maternidade/paternidade.</p> | Dezembro de 2024. |

| 5) Dimensão: Programas de Saúde e Segurança | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| Ação | Objetivos específicos | Indicadores | Metas | Período de execução |
| Apresentar dados e analisar absenteísmo, rotatividade e acidentes de trabalho sob o recorte de gênero e de raça; | Levantar dados e realizar uma análise do absenteísmo, rotatividade e acidentes de trabalho, considerando o recorte de gênero e raça, a fim de identificar disparidades e implementar medidas para promover a saúde e a segurança no ambiente de trabalho. | Realizado / Não realizado. | Apresentação de relatório para a Alta administração com os dados absenteísmo, rotatividade e acidentes de trabalho | Maio/24 a Maio/26 |

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 |
| Promover curso on-line sobre igualdade, gênero e raça para público interno e externo à organização | Ofertar um curso online abrangente sobre igualdade de gênero e raça, visando sensibilizar e capacitar o público interno e externo da organização para questões de diversidade, equidade e inclusão. | Percentual de concluintes do curso. | Alcançar pelo menos 60% dos colaboradores concluintes no curso; | Dez/2025 |
| Utilizar rede integrada (uso de intranet) para informar empregadas e empregados, estagiárias, estagiários, jovens aprendizes e contratadas externas e contratados externos quanto aos temas: assédio moral e sexual, discriminações de gênero e raça e violência sexista; | Desenvolver página da intranet contemplando os tópicos: assédio moral e sexual, discriminações de gênero e raça e violência sexista; | Realizado/ Não Realizado | Desenvolver e lançar uma página na intranet da empresa até o final do ano, que aborde os seguintes tópicos relacionados à igualdade de gênero e raça: assédio moral e sexual, discriminações de gênero e raça, e violência sexista. | Dezembro/2024 |

7) Dimensão: Prática de capacitação na cadeia de relacionamentos da organização

| Ação | Objetivos específicos | Indicadores | Metas | Período de execução |
|------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| Disponibilizar materiais informativos para empresas fornecedoras | Disponibilizar cartilha, folders, livretos ou outros instrumentos de natureza orientadora. | Realizado / Não Realizado | Disponibilizar os materiais informativos para empresas fornecedoras a partir de janeiro de 2025. | A partir jan/25. |

| 8) Dimensão: Propaganda Institucional Interna e Externa | | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| Ação | Objetivos específicos | Indicadores | Metas | Período de execução |
| Divulgar interna e externamente (no Brasil e no Exterior, se for o caso) a participação da organização no Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça; | Divulgar interna e externamente, tanto no Brasil quanto no Exterior, a participação da organização no Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, visando aumentar a conscientização sobre as iniciativas de igualdade de gênero e raça, promovendo a reputação da empresa como uma defensora ativa da diversidade e inclusão. | Realizado/ Não realizado | Divulgar, periodicamente, as ações realizadas pela empresa no Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça nos seus canais de comunicação internos e externos. | Até abril/2026 |