



IBP1330_06 TRABALHANDO GÊNERO NO MME – MINISTÉRIO DAS MINAS E ENERGIA – UM MARCO NA HISTÓRIA.

Izabel Cristina Guimarães Serra Sêca¹, Denize Alvarez²

Copyright 2006, Instituto Brasileiro de Petróleo e Gás - IBP

Este Trabalho Técnico foi preparado para apresentação na *Rio Oil & Gas Expo and Conference 2006*, realizada no período de 11 a 14 de setembro de 2006, no Rio de Janeiro. Este Trabalho Técnico foi selecionado para apresentação pelo Comitê Técnico do evento, seguindo as informações contidas na sinopse submetida pelo(s) autor(es). O conteúdo do Trabalho Técnico, como apresentado, não foi revisado pelo IBP. Os organizadores não irão traduzir ou corrigir os textos recebidos. O material conforme, apresentado, não necessariamente reflete as opiniões do Instituto Brasileiro de Petróleo e Gás, seus Associados e Representantes. É de conhecimento e aprovação do(s) autor(es) que este Trabalho Técnico seja publicado nos Anais da *Rio Oil & Gas Expo and Conference 2006*.

Comitê para as Questões de Gênero do MME – Ministério das Minas e Energia – um marco na História da Mulher Energética

O Objetivo deste trabalho é apresentar como as questões de Gênero estão sendo tratadas nas empresas vinculadas ao Ministério das Minas e Energia (Petrobrás, Eletrobrás, Eletronuclear, Furnas, CHESF, CGTEE, ITAIPU, Eletronorte, Eletrosul, CEPEL) a partir da criação do Comitê Permanente para as questões de Gênero do MME, que aconteceu após a I Conferência de Políticas Públicas para as Mulheres (julho 2004). Considerando (1) as facilidades e dificuldades para a implementação das ações do PNPM – Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (2) Perfil das empresas: a maioria de seus empregados são homens, só para exemplificar podemos citar o efetivo de mulheres em três dessas empresas, no ano de 2004: Petrobras (12%), CGTEE (19,67%), ELETRONUCLEAR (8,2%) e (3) necessidade de se buscar o equilíbrio das relações entre homens e mulheres no mundo do trabalho. Apresentaremos ações realizadas e planejadas com vistas à melhoria da qualidade de vida, pessoal e profissional, das mulheres energéticas (mulheres das empresas de energia). Reafirmando o comprometimento e o engajamento dessas empresas com a Responsabilidade Social, com as Metas do Milênio (Promoção da igualdade entre os sexos e a autonomia das mulheres), com o Pacto Global, com a valorização da diversidade, com os direitos humanos e com o desenvolvimento sustentável do planeta.

Committee for the Questions of Sort of the MME - Ministry of the Mines and Energy - a landmark in the History of the Energy Woman

The Objective of this work is to present as the questions of Sort are being treated in the entailed companies to the Ministry to the Mines and Energy (Petrobras, Eletrobrás, Eletronuclear, Furnas, CHESF, CGTEE, ITAIPU, Eletronorte, Eletrosul, CEPEL) from the creation of the Permanent Committee for the questions of Sort of the MME, after the I Discusses of Politics Publishes for the Mulheres. Considerando (1) the easinesses and difficulties for the implementation of the actions and the PNPM - National Plan of Politics for the Women (2) Profile of the companies: the majority of its employees is men. To present actions carried through and planned with sights to the improvement of the quality life, staff and professional, of the energy women (women of the companies of energia). Reafirmando the comprometimento and the enrollment of these companies with the Social Responsibility, the Goals of the Milênio (Promotion of the equality between the sexes and the autonomy of the women), with the Global Pact, the valuation of the diversity, the human rights and the sustainable development of the planet.

1. Palavras Chaves

Gênero - é o que busca explicar as relações sociais entre homens e mulheres. Esse conceito foi utilizado como categoria de análise primeiramente pela antropologia, que coloca o "ser mulher" ou "ser homem" como uma construção social. A palavra gênero, tirada da gramática, foi utilizada para identificar essa construção, diferenciando a do sexo

¹ Mestranda em Sistema de Gestão – linha de pesquisa em Responsabilidade Social, Pós-graduada em Responsabilidade Social e Terceiro Setor, Pós Graduada em Recursos Humanos, Bacharel em Ciências Contábeis, Assistente Técnica Administrativa. – PETROBRAS

² Doutora em Engenharia da Produção pela COPPE/UFRJ, Mestre em Design e Engenharia Têxtil pela PUC

biológico. Enquanto as diferenças sexuais biológicas são naturais e imutáveis, o gênero é estabelecido por convenções sociais, varia segundo a época e padrões culturais e portanto pode ser modificado - Beatriz Cannabrava.

Diversidade - Diferença, dessemelhança – Dicionário Aurélio século XXI

Valorização da Diversidade - respeitar as diferenças, inibir diferentes tipos de assédio e mecanismos de discriminação

Programa Pró-Equidade de Gênero – reafirma os compromissos de promoção da igualdade entre homens e mulheres inscrita na Constituição Federal de 1988.

PNPM – Plano Nacional de Políticas para as Mulheres

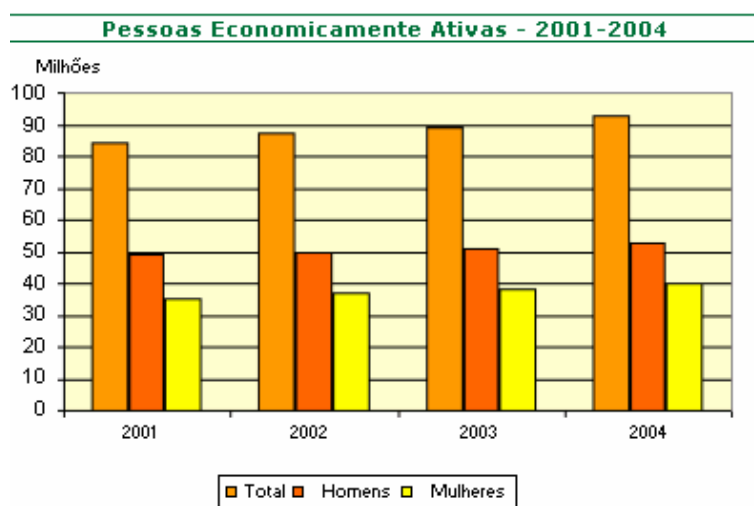
Metas do Milênio - Durante a Conferência do Milênio, promovida pela Organização das Nações Unidas em Setembro de 2000, 191 países - a maioria dos quais representados na conferência por seus chefes de estado ou governo - subscreveram a Declaração do Milênio, a qual estabeleceu um conjunto de objetivos para o desenvolvimento e a erradicação da pobreza no mundo, as chamadas Metas de Desenvolvimento do Milênio.

2. Introdução

A Responsabilidade Social nos leva a pensar e agir, buscando formas de valorizar e reconhecer a diversidade como fator de aprendizagem e crescimento empresarial. Existe uma reflexão contínua e crescente sobre a diversidade no mundo empresarial, pela sua reconhecida importância econômica, política e cultural. Diversidade de gênero, raça, etnia, opção sexual, religião. A falta de transparência nessas questões pode ocasionar a perda da credibilidade, fato que pode influenciar negativamente na imagem das empresas, afetando conseqüentemente suas finanças. A incorporação de princípios de sustentabilidade ao mercado acionário teve início nos anos 60. Nos anos 70, conceitos como responsabilidade social corporativa e prestação de contas (accountability) surgiram ao mesmo tempo em que se discutia a igualdade de direitos das mulheres. Ao longo do tempo evoluímos em muitos pontos (a globalização por exemplo), em outros nem tanto (reconhecimento da mulher no mundo do trabalho). Os critérios e indicadores de sustentabilidade, de muitos relatórios - ISE-BOVESPA, GRI, DSI, FTSE4Good, Balanço Social do IBASE, Indicadores Ethos de Responsabilidade Social, etc. - trazem uma preocupação com políticas corporativas em relação à discriminação, à valorização da diversidade, assédios (moral e sexual).

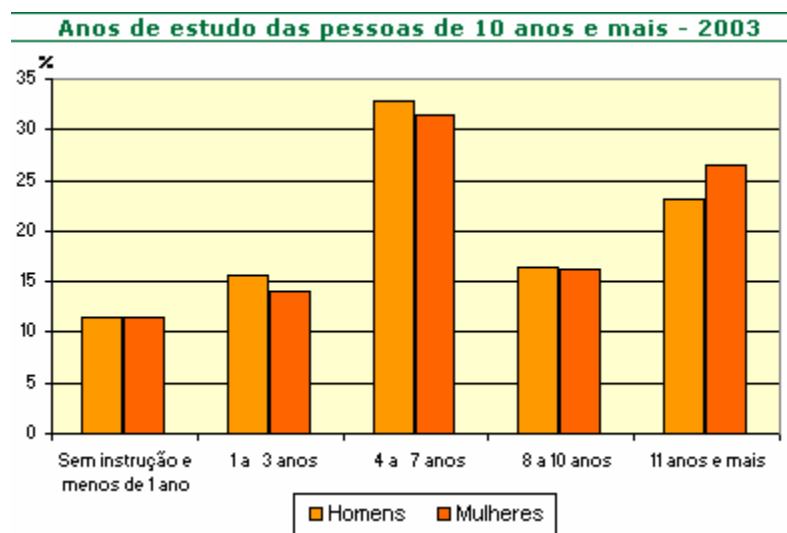
Nessa diversidade, a questão gênero, tem gerado questionamentos por parte da sociedade. A ONU convocou o mundo através das Metas do Milênio, para apresentarem resultados até 2015 e dentre essas metas a 2ª trata diretamente da mulher sendo que as demais a tratam indiretamente. No Brasil a situação da mulher apresenta ainda um quadro discriminatório em relação às oportunidades de evolução profissional e de renda (figura 1 e Tabela 1), apesar de sua escolaridade (figura 2), conforme demonstrado em diversas pesquisas feitas por instituições de credibilidade como IBGE, Instituto ETHOS, DIEESE, etc.

Figura 1



Fonte: IBGE, Pesquisa nacional de Amostra por domicílio 2004.

Figura 2



Fonte: IBGE, Pesquisa nacional de Amostra por domicílio 2004.

Tabela 1

COMPOSIÇÃO POR GÊNERO / PESQUISA 2005 - Comparação 2001/2003/2005

	2001			2003			2005		
	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total
Quadro Executivo	94	6	100	91	9	100	89,4	10,6	100
Gerencia				82	18	100	69	31	100
Supervisão				72	28	100	73	27	100
Quadro Funcional				65	35	100	67,4	32,6	100

Fonte: Instituto Ethos, Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e suas Ações Afirmativas - Pesquisa 2005.

No Brasil, estamos vivendo um momento de grande expectativa em função de movimentos inéditos e de alianças enriquecedoras entre atores da Responsabilidade Social. O governo federal tem apoiado as questões de gênero com ações tipo criação de uma Secretária Especial para a Mulher e de diretrizes de governo (ver abaixo), as empresas públicas (no caso de nosso estudo) mostrando-se cada vez mais comprometidas e engajadas na busca da **Auto-suficiência da Mulher Brasileira: trazendo uma nova era de oportunidades e desafios**. São empresas públicas reconhecidas no mercado por sua competência técnica, capacidade econômica e de influenciar na transformação social. Assim sendo, podemos apostar no exemplo que essas empresas podem oferecer aos seus fornecedores de bens e serviços, aumentando sensivelmente a cadeia de empresas comprometidas com a Responsabilidade Social, com o desenvolvimento sustentável e com questões específicas como por exemplo Gênero.

Diretrizes governamentais

1. A Lei 10745/2003, de 09/10/2003, que instituiu 2004 como o ano da Mulher no Brasil, determinando o seguinte: "Art.2ª - O poder Público promoverá a divulgação e comemoração do Ano da Mulher mediante programa de atividades com o envolvimento da sociedade civil, visando estabelecer condições de igualdade e justiça na inserção da mulher na sociedade".
2. Convocação do MME às suas empresas vinculadas para que através dos respectivos representantes fossem elaboradas diretrizes e recomendações no âmbito do MME para fundamentação do Plano Nacional de Políticas para as Mulheres.
3. Realização da I Conferencia nacional de políticas para as Mulheres

O Grupo facilitador do MME, no processo preparatório para a I Conferencia, criou um documento intitulado Diretrizes afirmativas de Gênero Prioritárias.

(1) Incorporar, no Ministério de Minas e Energia e empresas vinculadas – tendo em vista a elaboração do Bando social – as orientações relativas aos Direitos Humanos de Gênero e compromisso com a transparência, contidas na Plataforma de Ação de Beijing, na Agenda 21 de Ação das Mulheres, no Pacto Global, Metas do Milênio, GRI, DSJI, IBASE, Instituto ETHOS; (2) Incorporar o recorte de gênero na política de gestão de pessoal do MME e empresas vinculadas.; (3) Assegurar no orçamento, recursos para a implementação da análise e ações afirmativas de gênero como parte da Responsabilidade Social Corporativa;(4) Fomentar ações que promovam a equidade de gênero e a implantação de programas para serviços de atendimento a mulheres em situação de vulnerabilidade, para empoderamento econômico, social e político das mulheres, e melhoria da qualidade do ambiente e de vida, conforme orientações da I Coerência Nacional de Políticas para as Mulheres e do Plano Nacional de Políticas para as Mulheres; (5) Contribuir para a impenetação de políticas dirigidas ao reconhecimento do trabalho das mulheres, combate ao desemprego feminino e eliminação das diferenças de rendimentos entre homens e mulheres e, entre estas, das desigualdades decorrentes das diferenças étnico-raciais e portadoras de necessidades especiais;(6) Aproveitar áreas de entorno e de influencia dos empreendimentos das empresas para projetos sócio-ambientais, com ênfase na participação eqüitativa de gênero.geração de renda,combate a violência domestica, saúde, em parceria com os diversos ministérios; (7) Criar no MME e empresas vinculadas, os códigos de ética e conduta com recorte de Gênero; (8) Criar no MME e empresas vinculadas, Ouvidoria Geral como ferramenta para garantir a implementação das diretrizes traçadas na I Conferencia nacional de Políticas para as Mulheres.

3. I Conferencia Nacional de Políticas para as Mulheres

Foi realizada a Conferencia, onde foram discutidos temas como (1) Pobreza:geração de renda, trabalho, acesso ao crédito e à terra;(2)Violência contra a mulher:prevenção, assistência, combate e políticas de segurança.(3)Bem estar e qualidade vida para s mulheres:saúde, moradia,infra-estrutura, equipamentos sociais e recursos naturais.(4)Direitos Humanos das mulheres:civis,políticos, sexuais e reprodutivos. (5)Políticas de educação, cultura, comunicação e produção do conhecimento para a igualdade. O Plano Nacional de Política para as Mulheres foi publicado em janeiro de 2005.

Nesse contexto o Ministério das Minas e Energia, criou em 2004 o Comitê Permanente para as Questões de Gênero do Ministério das Minas e Energia e Empresas Vinculadas, constituído por representante do MME (coordenação) e demais empresas (Cepel, CHESF,CGTEE, Eletrobrás, Eletronorte, Eletrosul, Eletronuclear, Furnas, Itaipu Binacional e Petrobrás (membros), cuja missão se define por “Contribuir para o desenvolvimento sustentável do país com Responsabilidade Social, por meio da proposição de políticas de equidade de gênero no setor eletro-energético” , complementando com sua visão “Ser referencial de excelência como precursoras de uma política de gênero no âmbito do MME e setor eletro-energético”.

As empresas vinculadas ao MME apresentam alguns pontos comuns, entre estes podemos citar o número de empregados ser maior que o número de empregadas (Tabela 2) o que não quer dizer que são empresas que praticam a discriminação em relação à mulher na contratação. Para tanto podemos considerar o alguns fatos: contratação através de concurso, atividades com perfil mais masculino do que feminino (mecânicos, eletricitas, operadores, etc.) e a própria questão histórica, no passado era normal acreditar que algumas funções não eram para mulheres. Na própria escola, nos livros escolares, em casa, etc., já era apresentado para nós de forma subliminar que algumas funções não nos pertenciam, essa influencia se apresentava em nossos livros escolares que traziam figuras de enfermeira, medico, professora, baba, pedreiro, engenheiro, etc. E não podemos dizer que isso é característica apenas de livros brasileiros, pois facilmente verificamos a mesma apresentação em livros de inglês, espanhol, etc.

Tabela 2 – Dados de 2004 - %

	Petrobras %	CGTEE %	Eletronuclear %
Homens	87,56	83,56	83,09
Mulheres	12,44	16,44	16,91
Total	100	100	100

Fonte: questionários enviados às empresas e Balanço Social

Obs.: As empresas acima foram escolhidas por ramo de atuação (Gás e Energia, Elétrica, Nuclear)

4. Comitê

O Comitê então constituído por representantes indicadas por cada empresa vinculada iniciou suas reuniões, chamadas de assembléias. Cada Assembléia é coordenada por uma das empresas do Comitê, que elege um tema para discussão, desde então já foram abordados temas como: Assédio Moral (CGTEE), Violência e Saúde (ELETROSUL), Autonomia, igualdade no mercado de trabalho e cidadania – Luz para todos (Eletronorte), Violência, articulado com ações ligadas ao Dia internacional de Prevenção e Combate à violência contra a mulher (ITAIPU), Mulheres e Homens seres Culturais e plurais (FURNAS). Além das Assembléias, as representantes participam também de capacitações coordenadas pelo MME. A Capacitação das representantes do Comitê assume uma importância muito significativa, quando tratamos de Responsabilidade Social, visto acreditarmos que para alcançarmos a - “Auto- suficiência da Mulher Brasileira: trazendo uma nova era de oportunidades e desafios” - a educação é ponto de partida, sem educação não há solução para a transformação social. Como representantes desse Comitê, somos também instrumentos de transformação e portanto precisamos estar capacitadas para atuar com maestria, na busca pelo empoderamento da mulher brasileira, seja ela diretamente energética ou não.

O Comitê possui metas comuns e metas individuais. As comuns são previstas no âmbito interno do comitê e realizadas por cada empresa vinculada e pelo MME, considerando os anos de 2005 a 2007. Como exemplo dessas metas comuns: (1) realizar eventos na semana da mulher, voltado para o público interno e para a comunidade. (2) Elaborar publicações educativas sobre questões de Gênero para distribuição no MME e empresas vinculadas. (3) Participar dos programas de capacitação para as representantes do Comitê e convidadas. (4) Editar boletins referentes às assembléias. (5) participar das iniciativas promovidas pela Secretária de Políticas para as Mulheres. As metas individuais são aquelas que cada empresa idealizou e gerou um Plano de ação.

- 100% das empresas vinculadas ao MME cumprem as metas comuns estabelecidas.

5. Plano de Ação

Cada empresa vinculada elaborou um plano de ação que foi apresentado ao Comitê e encaminhado ao MME. O Plano de ação está pautado nas Políticas Públicas para as Mulheres, nas Diretrizes e orientações do Comitê. Observando que algumas das empresas já atuavam na linha do que foi proposto, por exemplo:

- Petrobras - Código de ética, ouvidoria, Balanço Social e adesão ao Pacto Global.
- Eletronuclear – Código de ética, ouvidoria, Balanço Social

A seguir apresentamos algumas das ações que compõem o plano de ação das empresas vinculadas para os períodos compreendidos entre 2005 a 2007 (Tabela 3), ressaltando que ao longo do período outras ações podem ser acrescentadas e ou suprimidas a depender do cenário econômico e social e do contexto onde esteja inserida a empresa.

As ações implementadas por cada empresa são divulgadas no âmbito do Comitê permanente para que possam ser implementadas pelas demais, considerando naturalmente suas situações específicas.

Tabela 3 – Ações que compõem o Plano de Ação das empresas vinculadas ao MME

Ações	Participação %	Observações
Adesão ao Selo Pro - equidade de Gênero	100	
Comissão de Gênero	80	Petrobras e CGTEE possuem comissão mista
Desenvolver ações educacionais junto a força de trabalho para conscientização e disseminação do conceito e das ações de gênero.	100	
Desenvolver ações para saúde da mulher	100	
Desenvolver ou apoiar projetos sociais voltados para as mulheres com o objeto de geração de trabalho e renda	100	
Desenvolvimento de uma ação afirmativa com fundamento legal/constitucional visando a ocupação dos espaços de decisão		Implementação até 2007
Elaborar relatório das ações afirmativas de Gênero para inserção no balanço social		Implementação até 2007
Estabelecer estratégias de identificação ou caracterização das praticas de discriminação ou de assédios		Implementação até 2007
Incentivar e apoiar a instalação de Delegacias da Mulher e Conselhos tutelares na área de entorno.		Implementação até 2007
Incentivar nos contratos para prestação de serviços clausulas que garantam a não discriminação de mulheres e o repudio às praticas de assédio moral e sexual.	90	
Incorporar o recorte de Gênero na cultura organizacional	90	
Inserir no código de ética clausulas que proíbam a discriminação de gênero, assédio moral e sexual.	60	
Introduzir a questão de gênero nas palestras gerenciais		
Ouvidoria	80	
Pesquisa de Gênero	80	

6. Outras atividades do Comitê

Internamente as representantes do Comitê formaram Núcleos de Trabalho para garantir a efetividade e eficácia dos trabalhos. Os núcleos são: Coordenação Executiva, secretária, Comunicação, Memória, capacitação, Site, Banco de Projetos, Biblioteca.

Dentre os trabalhos executados por esses núcleos podemos destacar: (1) Divulgação de textos, realização de parcerias com meios de comunicação para divulgação de atividades de gênero, mapeamento de notícias de jornais e revistas de maior circulação, Elaboração de cartilhas, banco de fotos, Vídeos, elaboração e atualização permanente de bibliografia de gênero, catalogação de projetos de gênero implantados pelas empresas vinculadas e sua reprodução e disponibilização, etc.

7. Representantes Oficiais do Comitê Permanente para as Questões de Gênero do MME e suas empresas vinculadas

Maria Beatriz de Faria e Erenice Gerra (MME), Diane Mara Rangel (CBEE), Eliane Guerra e Márcia Cristina do Nascimento (CEPEL), Ivana Rizvi e Maria Pompéia L.Pessoa (CHESF), Rosangela Machado, Janice Foschiera, Maristela Buron e Maristela Heck (CGTEEE), Tereza Cristina Pinto, Albertina Evelin e Lauriceia Mariani

(ELETROBRAS), Gleide Brito, Letycya de Souza e Graça Tolosa (ELETRONORTE), Denise Basílio e Sandra Barreto Costa (ELETROSUL), Olga Simbalista, Maria Tereza Rego, Bernadete Baptista e Beatriz R. da Fonseca (ELETRONUCLEAR), Gleyse Peiter e Mirian As Rego (FURNAS), Ana Maria de Andrade, Patrícia Lunovich e Elizete Medeiros (ITAP BINACIONAL), Marilene Correa, Maria Augusta Ribeiro e Izabel Cristina Serra Seca (PETROBRAS).

7. Conclusão

O trabalho que está sendo desenvolvido pelas empresas vinculadas ao MME é um exemplo de Responsabilidade Social não se faz sozinho. Existe sentido quando se diz que “Governo, empresas e Terceiro Setor são atores da Responsabilidade Social. É verdade e podemos afirmar que é impossível apara qualquer desses atores, por mais poder que possua, atuar isoladamente. Se não for através de parcerias, de solidariedade, nenhum governo, nenhuma empresa nem o terceiro setor conseguirão promover ações para um mundo melhor.

Sem o verdadeiro engajamento desses atores, poderemos assinar todos os pactos do mundo, ser signatários de infinitas convenções e tratados, nada disso será suficiente se não houver um perfeito entendimento sobre o papel de cada um.

Não podemos cair na armadilha de acreditar que existe um papel mais importante que outro. Não podemos desejar o poder apenas por desejar, se este não servir para mudar o que deve ser mudado.

O trabalho que está sendo feito pelas empresas energéticas vinculadas ao MME é um exemplo de que é possível, trabalhar diferentes em prol da igualdade, são empresas, elétricas, nucleares e de energia, negócios diversos, mas mulheres com um ponto comum: lutando para o sucesso de suas empresas na implantação de políticas de gênero que venham a fazer diferença para as futuras gerações energéticas.

8. Citações e Bibliografia

Atas de reuniões do Comitê permanente para as Questões de Gênero do MME
Plano de Ação do Comitê permanente para as questões de Gênero
Balanço Social das empresas que compõem o comitê permanente
TELES, Maria Amélia de Almeida. Breve História do Feminismo no Brasil. Ed.Brasiliense, São paulo, 1993
ABRAMO, Lais.Relações de Gênero e a situação das mulheres no mercado de Trabalho. Brasília:OIT.2002.
www.ethos.org.br
www.ibge.gov.br

7. Agradecimentos

Agradeço ao Ministério das Minas e Energia através da coordenadora do Comitê, às companheiras do Comitê permanente para as Questões de Gênero do MME e a minha orientadora do mestrado DSc Denize Alvarez (UFF).