



## PROGRAMA PRÓ EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA 2025

### PLANO DE TRABALHO

#### MODELO DE PLANO DE TRABALHO

#### DADOS CADASTRAIS

##### Identificação

Empresa/Instituição: CONTARPP ENGENHARIA S/A

CNPJ: 26.412.148/0001-27

Endereço: SHIS SUL QI 15 – SALA 210

Cidade: BRASÍLIA

UF: DISTRITO FEDERAL

CEP: 71.615-560

Telefone(s): (61) 3248-2721

Natureza da Organização: ( ) Pública. (X) Privada. Especificar: Empresa de Engenharia Civil

1º Ano do Programa ( X )

2º Ano do Programa ( )

3º Ano do Programa ( )

4º Ano do Programa ( )

Responsável pela Gestão do Programa na empresa/instituição: RODRIGO PEREZ

Telefone(s): (61) 999776547

Cargo: Função: SÓCIO

2º Contato: PEDRO PORTELA

Telefone(s): (61) 99984-0460

Cargo: Função: ENCARREGADO DE MANUTENÇÃO



## **HISTÓRICO**

A Contarpp Engenharia S/A. é uma empresa de engenharia especializada nos mais diversos segmentos, como, por exemplo, construções de escolas, hospitais, universidades, sede de entidades de classe, manutenções prediais e obras de infraestrutura.

Com ampla experiência no mercado nacional, a Contarpp tem tradição no segmento de obras de grande porte, sendo responsável pela construção de importantes empreendimentos no território nacional.

Fundada em 1990 e sediada na cidade de Brasília, expande sua atuação para outros estados brasileiros, levando a qualidade de sua execução a outros mercados.

Com clientes dos setores públicos e privados satisfeitos, a Contarpp preza pela excelência e tem o que é preciso para garantir o sucesso do seu empreendimento!

## **OBJETIVO GERAL**

Ao aderir ao Programa Pró-equidade, a CONTARPP tem como objetivo principal promover a igualdade de oportunidades e direitos entre mulheres e homens no âmbito das suas relações de trabalho. A empresa acredita que a diversidade e a inclusão são fundamentais para o crescimento sustentável, a inovação e a satisfação dos colaboradores. Nesse sentido, a CONTARPP busca implementar medidas e políticas que contribuam para a criação de um ambiente de trabalho mais igualitário, inclusivo e produtivo.

Ao longo do processo de adesão ao Programa Pró-equidade, a CONTARPP pretende alcançar os seguintes objetivos:

Aumentar a representatividade de mulheres em cargos de liderança e em áreas tradicionalmente dominadas por homens, como a construção civil, contribuindo para a desconstrução de estereótipos de gênero e a promoção da igualdade de gênero no ambiente de trabalho.

Desenvolver políticas e práticas de recursos humanos que garantam a igualdade de oportunidades para todos os colaboradores, independentemente de gênero, raça, religião ou orientação sexual, fomentando um ambiente de trabalho inclusivo e diversificado.

Implementar programas de capacitação e desenvolvimento profissional que favoreçam a ascensão de mulheres e outros grupos sub-representados, proporcionando oportunidades de crescimento e valorização profissional para todos os colaboradores.

Estabelecer mecanismos de acompanhamento e avaliação das iniciativas de promoção da igualdade de oportunidades e direitos entre mulheres e homens no ambiente de trabalho, garantindo a eficácia e a sustentabilidade das ações implementadas.

Fomentar a conscientização e o engajamento dos colaboradores, fornecedores e parceiros na promoção da igualdade de oportunidades e direitos entre mulheres e homens, criando uma cultura organizacional baseada no respeito à diversidade e na inclusão.

Ao alcançar esses objetivos, a CONTARPP espera fortalecer sua posição no mercado como uma empresa comprometida com a igualdade de gênero e a inclusão social, atraindo e retraindo talentos e contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária. Além disso, a empresa espera que a promoção da igualdade de oportunidades e direitos entre mulheres e homens no ambiente de trabalho resulte em benefícios tangíveis, como maior satisfação e motivação dos colaboradores, aumento da produtividade e melhoria da imagem e reputação da empresa no mercado.

## **PARCERIAS**

Para desenvolver um programa de equidade eficiente, a empresa pode buscar parcerias com diversas organizações e instituições que compartilham dos mesmos objetivos e têm experiência na promoção



**PLANO DE TRABALHO**

da igualdade e inclusão no ambiente de trabalho. Algumas parcerias potenciais incluem:

- Organizações não governamentais (ONGs) focadas na igualdade de gênero, diversidade e inclusão.
- Entidades e associações do setor da construção civil que promovam a equidade e a diversidade no ambiente de trabalho, como o Sindicato da Indústria da Construção Civil (SINDUSCON) e a Associação Brasileira de Engenharia e Consultoria (ABEC).
- Instituições de ensino e pesquisa, como universidades e centros de pesquisa, que possam oferecer treinamentos, cursos e palestras sobre diversidade, inclusão e equidade, bem como realizar estudos e pesquisas sobre o tema no contexto da construção civil.
- Empresas de consultoria especializadas em diversidade e inclusão, que possam auxiliar na elaboração, implementação e avaliação do programa de equidade.
- Órgãos governamentais responsáveis pela promoção da igualdade e inclusão, como a Secretaria Nacional de Políticas para as Mulheres, a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial e a Secretaria Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência.
- Outras empresas do setor da construção civil que já tenham experiência na implementação de programas de equidade e que possam compartilhar conhecimentos, experiências e boas práticas.

Ao estabelecer parcerias com essas organizações e instituições, a empresa poderá obter acesso a recursos, conhecimentos e experiências que contribuirão para o desenvolvimento e sucesso do programa de equidade. Além disso, essas parcerias podem fortalecer a imagem da empresa como uma organização comprometida com a promoção da igualdade e inclusão no ambiente de trabalho.

**OUTRAS INFORMAÇÕES**

- *Orçamento para o Programa de Equidade (Valor por ano)*

- *Desenvolvimento e Implementação do Programa de Equidade*
  - *Consultoria especializada: R\$ 4.000,00*
  - *Capacitação de colaboradores e lideranças: R\$ 2.000,00*
  - *Revisão e atualização de processos internos: R\$ 1.200,00*
  - *Material de comunicação interna e externa: R\$ 800,00*
  - *Subtotal: R\$ 8.000,00*
- *Promoção da Cultura Organizacional*
  - *Programas de treinamento e workshops sobre diversidade e inclusão: R\$ 2.800,00*
  - *Campanhas internas de sensibilização: R\$ 1.200,00*
  - *Monitoramento e avaliação das práticas organizacionais: R\$ 2.000,00*
  - *Subtotal: R\$ 6.000,00*
- *Capacitação e Conscientização*
  - *Palestras e eventos com especialistas: R\$ 2.400,00*
  - *Material educativo e informativo: R\$ 1.600,00*
  - *Treinamento e desenvolvimento de lideranças: R\$ 2.000,00*
  - *Subtotal: R\$ 6.000,00*
- *Outras despesas*
  - *Participação em eventos, conferências e fóruns: R\$ 2.000,00*



**PLANO DE TRABALHO**

- *Parcerias e projetos conjuntos: R\$ 2.000,00*
- *Divulgação e compartilhamento de experiências e melhores práticas: R\$ 1.200,00*
- *Gerenciamento do programa: R\$ 1.200,00*
- *Despesas com viagens e logística: R\$ 3.600,00*
- *Subtotal: R\$ 10.000,00*
- **Total Geral: R\$ 30.000,00**

• *Observação: Os valores apresentados são estimativas e podem variar de acordo com as necessidades específicas da organização, a abrangência do programa e o contexto local. Além disso, o orçamento deve ser ajustado periodicamente para garantir a efetividade das ações e a adequação às mudanças organizacionais e do ambiente de trabalho. Processo de acompanhamento e avaliação;*

- Processo de Acompanhamento e Avaliação do Programa de Equidade;

O processo de acompanhamento e avaliação do programa de equidade deve ser sistemático, transparente e participativo, envolvendo todos os níveis da organização e garantindo a melhoria contínua das ações e iniciativas voltadas à promoção da igualdade de gênero no ambiente de trabalho.

- **Definição de indicadores e metas**
  - Antes de iniciar o programa, é fundamental definir indicadores e metas claras e mensuráveis relacionadas à igualdade de gênero. Esses indicadores servirão como base para monitorar o progresso do programa e avaliar sua efetividade.
- **Monitoramento contínuo**
  - O monitoramento contínuo é essencial para acompanhar o progresso das ações e identificar áreas que precisam ser ajustadas ou melhoradas. Para isso, os dados devem ser coletados regularmente (por exemplo, trimestralmente) e analisados em relação aos indicadores e metas estabelecidos.
- **Avaliações periódicas**
  - Realizar avaliações periódicas (por exemplo, anualmente) é importante para medir o impacto do programa e identificar oportunidades de melhoria. As avaliações devem incluir análises quantitativas e qualitativas, bem como feedback de colaboradores e lideranças envolvidas no programa.
- **Revisão e ajuste das ações**
  - Com base nos resultados das avaliações, revise e ajuste as ações do programa conforme necessário. Isso pode incluir a atualização de metas e indicadores, a reformulação de políticas e práticas ou a implementação de novas iniciativas.
- **Comunicação dos resultados**
  - Comunique os resultados do programa aos colaboradores, lideranças e outras partes interessadas, destacando os avanços alcançados e os desafios enfrentados. Isso promove a transparência e a confiança no compromisso da organização com a igualdade de gênero e incentiva a participação ativa de todos os envolvidos.
- **Aprendizado e melhoria contínua**
  - Incorpore as lições aprendidas e as melhores práticas identificadas durante o processo de acompanhamento e avaliação em futuras ações e iniciativas do programa. Isso garantirá que o programa se adapte às necessidades da organização e do ambiente de trabalho, promovendo a melhoria contínua.



- Responsabilização e governança
  - Designe um comitê ou grupo de trabalho responsável pelo acompanhamento e avaliação do programa, garantindo que haja comprometimento e responsabilização por parte da organização. Esse grupo deve incluir representantes de diferentes áreas e níveis hierárquicos, promovendo a participação e o engajamento de todos os colaboradores no programa.

- Integrantes do Comitê Pró-Equidade:

Rodrigo Clavis Perez de Almeida

Pedro Machado Portela

## EIXO DE GESTÃO DE PESSOAS

O exemplo a seguir mostra um Plano de Trabalho organizado em tabela e como seus campos devem ser preenchidos.

| 1) Dimensão: Recrutamento e Seleção                                                                                          |                                                                                                         |                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                        |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ação                                                                                                                         | Objetivos específicos                                                                                   | Indicadores                                                                                                                      | Metas                                                                                                                                                                                                                                   | Período de execução                                                                                                                                    |
| Recrutar, selecionar e contratar mulheres/negros/deficientes para liderança na unidade ou em outras unidades da organização. | Estimular a ascensão de mulheres/negros/deficientes no ambiente de trabalho e nos espaços de liderança; | 1) Porcentagem de mulheres/negros/deficientes em posições de liderança.<br>2) Número de mulheres/negros/deficientes contratados. | Preencher formulário do corpo funcional de mulheres informando quantitativo e ocupação na empresa.<br><br>Efetivar a contratação de 02 mulheres no período de 01 ano;<br>Efetivar a contratação de 01 deficientes no período de 01 ano; | O plano de ação será executado em um período de dois anos, com avaliações trimestrais para acompanhar o progresso e realizar ajustes, caso necessário. |

  

| 2) Dimensão: Capacitação e Treinamento                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ação                                                                                                                                                                                                                                                                   | Objetivos específicos                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Indicadores                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Metas                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Período de execução                                                                                                                                                                                                                                               |
| 1) Trabalhadores: 8% da equipe de campo realizar curso profissionalizante.<br>2) Gestores: 01 curso de no mínimo 4h voltado para área social. (recorrência anual)<br>3) Comitê de Pró-Equidade: 01 curso de no mínimo 4h voltado para área social. (recorrência anual) | 1) Desenvolver habilidades técnicas e profissionais dos trabalhadores da equipe de campo.<br>2) Ampliar a conscientização e compreensão dos gestores sobre questões sociais, diversidade e inclusão.<br>3) Capacitar o Comitê de Pró-Equidade para desenvolver e implementar estratégias e ações efetivas voltadas para a equidade no ambiente de trabalho. | 1) Porcentagem de trabalhadores da equipe de campo que concluíram o curso profissionalizante.<br>2) Porcentagem de gestores que participaram do curso voltado para a área social.<br>3) Porcentagem dos membros do Comitê de Pró-Equidade que participaram do curso voltado para a área social.<br>4) Nível de satisfação dos participantes com os cursos oferecidos. | 1) Capacitar 8% da equipe de campo em cursos profissionalizantes no próximo ano.<br>2) Garantir que 100% dos gestores participem do curso voltado para a área social no próximo ano.<br>3) Garantir que 100% dos membros do Comitê de Pró-Equidade participem do curso voltado para a área social no próximo ano.<br>4) Alcançar um nível de satisfação dos participantes com os cursos oferecidos de pelo menos 80% no próximo ano. | O plano de ação será executado em um período de um ano, com avaliações trimestrais para acompanhar o progresso e realizar ajustes, caso necessário. A recorrência anual dos cursos para gestores e Comitê de Pró-Equidade garantirá a continuidade do aprendizado |



|  |  |  |  |                                         |
|--|--|--|--|-----------------------------------------|
|  |  |  |  | e desenvolviment<br>to nessas<br>áreas. |
|--|--|--|--|-----------------------------------------|

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

| Ação                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Objetivos específicos                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Indicadores                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Metas                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Período de execução                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1) Fazer o Plano de Cargos e Carreira da empresa, (incluindo vagas exclusivas para mulheres);<br>2) Implementação de um programa de avaliação de desempenho;<br>3) Promoção de treinamentos e capacitações para desenvolvimento profissional;<br>4) Estabelecimento de políticas salariais e de remuneração justas e equitativas;<br>5) Comunicação e transparência no processo de ascensão funcional. | 1) Assegurar que o Plano de Cargos e Carreira seja atualizado e alinhado às necessidades e expectativas dos colaboradores e da empresa e que inclua vagas exclusivas para as mulheres;<br>2) Estabelecer critérios claros e objetivos para a avaliação de desempenho e a ascensão funcional, garantindo igualdade de oportunidades para todos os colaboradores;<br>3) Fomentar o desenvolvimento profissional e a ascensão funcional dos colaboradores por meio de treinamentos e capacitações;<br>4) Garantir que as políticas salariais e de remuneração sejam justas, equitativas e compatíveis com o mercado;<br>5) Promover a transparência e o engajamento dos colaboradores no processo de ascensão funcional e no Plano de Cargos e Carreira. | 1) Número de colaboradores promovidos ou realocados no Plano de Cargos e Carreira;<br>2) Índice de satisfação dos colaboradores em relação ao PCC e às políticas de remuneração;<br>3) Taxa de retenção e rotatividade de colaboradores;<br>4) Número de treinamentos e capacitações realizadas e quantidade de colaboradores beneficiados;<br>5) Comparação salarial interna entre cargos e funções similares e com o mercado. | 1) Atualizar o Plano de Cargos e Carreira a cada dois anos, com base nas necessidades da empresa e dos colaboradores;<br>2) Realizar avaliações de desempenho semestrais para todos os colaboradores, com feedbacks construtivos e direcionamento para a ascensão funcional;<br>3) Oferecer pelo menos dois treinamentos ou capacitações anuais para cada colaborador, com foco no desenvolvimento profissional e na ascensão funcional;<br>4) Estabelecer políticas salariais e de remuneração que assegurem a igualdade salarial entre cargos e funções similares e a competitividade com o mercado; | O período de execução das ações propostas deve ser contínuo e adaptável às necessidades da empresa e dos colaboradores. A atualização do Plano de Cargos e Carreira e a realização de avaliações de desempenho devem ser feitas periodicamente, enquanto os treinamentos e capacitações devem ser oferecidos ao longo do ano, de acordo com as demandas e oportunidades identificadas. As políticas salariais e de remuneração devem ser monitoradas e ajustadas sempre que necessário, garantindo que a empresa continue oferecendo condições justas e equitativas para seus colaboradores. |



**4) Dimensão: Políticas de Benefícios**

| Ação                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Objetivos específicos                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Indicadores                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Metas                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Período de execução                                                                                                                                                                                                                                               |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1) Implementação de um programa de mentoria e apoio voltado para mulheres e colaboradores com deficiência;<br>2) Estabelecimento de horários flexíveis e opções de trabalho remoto para facilitar o equilíbrio entre vida profissional e pessoal;<br>3) Criação de espaços dedicados para mulheres e colaboradores com deficiência, como salas de amamentação e áreas de descanso adaptadas;<br>4) Oferta de benefícios adicionais específicos, como auxílio-creche e reembolso para tratamentos médicos relacionados à deficiência;<br>5) Desenvolvimento de parcerias com instituições e organizações voltadas para o apoio e desenvolvimento de mulheres e pessoas com deficiência. | 1) Fornecer orientação e suporte específico para mulheres e colaboradores com deficiência, promovendo seu desenvolvimento profissional e bem-estar no ambiente de trabalho;<br>2) Facilitar a conciliação entre vida profissional e pessoal por meio de horários flexíveis e opções de trabalho remoto;<br>3) Garantir a disponibilidade de espaços adequados e acessíveis para atender às necessidades específicas de mulheres e colaboradores com deficiência;<br>4) Oferecer benefícios adicionais que atendam às necessidades particulares de mulheres e pessoas com deficiência;<br>5) Estabelecer parcerias estratégicas para ampliar o suporte e desenvolvimento de mulheres e colaboradores com deficiência. | 1) Número de mulheres e colaboradores com deficiência que participam do programa de mentoria e apoio;<br>2) Porcentagem de mulheres e colaboradores com deficiência que utilizam horários flexíveis e opções de trabalho remoto;<br>3) Quantidade de espaços dedicados disponíveis e utilizados por mulheres e colaboradores com deficiência;<br>4) Número de mulheres e colaboradores com deficiência que usufruem dos benefícios adicionais específicos;<br>5) Quantidade de parcerias estabelecidas com instituições e organizações voltadas para o apoio e desenvolvimento de mulheres e pessoas com deficiência. | 1) Implantar um programa de mentoria e apoio voltado para mulheres e colaboradores com deficiência nos próximos 12 meses, com a participação de pelo menos 70% dos colaboradores elegíveis;<br>2) Estender horários flexíveis e opções de trabalho remoto a 100% das mulheres e colaboradores com deficiência nos próximos 6 meses;<br>3) Criar espaços dedicados para mulheres e colaboradores com deficiência em todas as unidades da empresa nos próximos 18 meses;<br>4) Implementar benefícios adicionais específicos para mulheres e colaboradores com deficiência nos próximos 12 meses, com adesão de pelo menos 80% dos colaboradores elegíveis;<br>5) Estabelecer pelo menos 3 parcerias com instituições e organizações voltadas para o apoio e desenvolvimento de mulheres e pessoas com deficiência nos próximos 2 anos. | O período de execução das ações propostas deve ser contínuo e adaptável às necessidades da empresa e dos colaboradores. As metas estabelecidas devem ser revisadas e ajustadas periodicamente, garantindo que a empresa continue promovendo a equidade de gênero. |

**5) Dimensão: Programas de Saúde e Segurança**

| Ação                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Objetivos específicos                                                                                                                                                                                                   | Indicadores                                                                                                                                                                             | Metas                                                                                                                                                                                                                                               | Período de execução                                                                                  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1) Implementação de um programa de treinamento específico em saúde e segurança para a construção civil, abordando riscos e práticas comuns do setor;<br>2) Estabelecimento de procedimentos e protocolos de segurança específicos para cada etapa do projeto e atividade na construção civil;<br>3) Fornecimento de equipamentos de proteção individual (EPIs) adequados e treinamento sobre | 1) Garantir que todos os colaboradores envolvidos tenham conhecimento e compreensão das práticas de saúde e segurança específicas do setor;<br>2) Implementar e manter procedimentos e protocolos de segurança eficazes | 1) Número de colaboradores que concluíram o treinamento em saúde e segurança específico do setor;<br>2) Quantidade de procedimentos e protocolos de segurança implementados e revisados | 1) Capacitar 100% dos colaboradores da em saúde e segurança específica do setor nos próximos 12 meses;<br>2) Desenvolver e implementar procedimentos e protocolos de segurança para cada etapa do projeto e atividade na obra nos próximos 6 meses; | O período de execução das ações propostas deve ser contínuo e adaptável às necessidades do projeto e |



**PLANO DE TRABALHO**

|                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                             |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4) Realização de inspeções e auditorias periódicas nos canteiros de obras para identificar e corrigir riscos à saúde e segurança;<br>5) Estabelecimento de um comitê de saúde e segurança, composto por representantes de todos os setores envolvidos. | 3) Assegurar que todos os colaboradores da estejam adequadamente protegidos e capacitados para o uso correto dos EPIs;<br>4) Monitorar e avaliar continuamente a saúde e a segurança nos canteiros de obras, garantindo um ambiente de trabalho seguro;<br>5) Estabelecer um comitê para coordenar e supervisionar as ações de saúde e segurança na construção civil. | 3) Periodicamente na obra;<br>4) Porcentagem de colaboradores da utilizando EPIs adequadamente;<br>5) Número de inspeções e auditorias de saúde e segurança realizadas nos canteiros de obras por ano;<br>6) Efetividade das ações e recomendações do comitê de saúde e segurança na construção civil. | 3) Fornecer e garantir o uso correto de EPIs adequados para 100% dos colaboradores envolvidos nos próximos 3 meses;<br>4) Realizar inspeções e auditorias de saúde e segurança em todos os canteiros de obras pelo menos trimestralmente;<br>5) Estabelecer o comitê de saúde e segurança na construção civil nos próximos 6 meses, com participação ativa de representantes de todos os setores envolvidos no projeto. | dos colaborado res. As metas estabelecidas devem ser revisadas e ajustadas periodicamente, garantindo que a empresa continue promovendo a saúde e a segurança no setor da construção civil. |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

**EIXO DE CULTURA ORGANIZACIONAL**

**1) Dimensão:** Mecanismos de combate às práticas de desigualdades, discriminações entre Mulheres e Homens e à ocorrência de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho.

| Ação                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Objetivos específicos                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Indicadores                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Metas                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Período de execução                                                                                |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1) Implementação de treinamentos e workshops sobre igualdade de gênero, diversidade e prevenção de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho;<br>2) Criação de um código de conduta claro e específico que aborde a igualdade de gênero, discriminação e assédio, com políticas de tolerância zero;<br>3) Estabelecimento de canais confidenciais e seguros para denúncias de assédio e discriminação, garantindo o anonimato e proteção dos envolvidos;<br>4) Desenvolvimento de um processo de investigação e resolução eficaz e transparente para casos de assédio e discriminação;<br>5) Promoção de eventos e campanhas de conscientização sobre igualdade de gênero, diversidade e combate ao assédio moral e sexual no ambiente de trabalho. | 1) Capacitar e conscientizar colaboradores sobre a importância da igualdade de gênero, diversidade e prevenção do assédio moral e sexual no ambiente de trabalho;<br>2) Estabelecer diretrizes claras para um ambiente de trabalho inclusivo, igualitário e livre de discriminação e assédio;<br>3) Criar mecanismos eficazes para que colaboradores possam denunciar situações de assédio e discriminação de maneira segura e confidencial;<br>4) Garantir a apuração e resolução de casos de assédio e discriminação de forma justa e transparente;<br>5) Fomentar a conscientização e o engajamento dos colaboradores no combate às práticas de desigualdade, discriminação e assédio no ambiente | 1) Número de colaboradores que participaram de treinamentos e workshops sobre igualdade de gênero, diversidade e prevenção de assédio moral e sexual;<br>2) Existência e atualização periódica do código de conduta abordando igualdade de gênero, discriminação e assédio;<br>3) Quantidade de denúncias recebidas e encaminhadas pelos canais confidenciais estabelecidos;<br>4) Porcentagem de casos de assédio e discriminação investigados e resolvidos;<br>5) Número de eventos e campanhas de conscientização realizadas e engajamento dos colaboradores nessas iniciativas. | 1) Capacitar 100% dos colaboradores em igualdade de gênero, diversidade e prevenção de assédio moral e sexual nos próximos 12 meses;<br>2) Implementar e revisar o código de conduta anualmente, garantindo que aborde adequadamente questões de igualdade de gênero, discriminação e assédio;<br>3) Estabelecer canais confidenciais e seguros para denúncias nos próximos 6 meses, com divulgação ampla aos colaboradores;<br>4) Investigar e resolver 100% dos casos de assédio e discriminação denunciados, assegurando a justiça e transparência no processo;<br>5) Realizar pelo menos duas campanhas de conscientização por ano, buscando o engajamento de | O período de execução das ações propostas deve ser contínuo e adaptável às necessidades da empresa |



**PLANO DE TRABALHO**

|  |              |  |                         |  |
|--|--------------|--|-------------------------|--|
|  | de trabalho. |  | todos os colaboradores. |  |
|--|--------------|--|-------------------------|--|

**2) Dimensão:** Assumir publicamente o compromisso das organizações com a igualdade entre Mulheres e Homens no mundo do trabalho.

| Ação                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Objetivos específicos                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Indicadores                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Metas                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Período de execução                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1) Elaboração e divulgação de uma declaração de compromisso público com a igualdade entre mulheres e homens no ambiente de trabalho;<br>2) Inclusão do compromisso com a igualdade de gênero na missão, visão e valores da organização;<br>3) Promoção de eventos, palestras e painéis sobre igualdade de gênero, com participação de lideranças da organização;<br>4) Divulgação regular dos avanços e iniciativas relacionadas à igualdade de gênero nos canais de comunicação internos e externos da organização;<br>5) Estabelecimento de parcerias com outras organizações e entidades que promovam a igualdade de gênero no ambiente de trabalho. | 1) Demonstrar publicamente o compromisso da organização com a igualdade entre mulheres e homens no ambiente de trabalho;<br>2) Incorporar a igualdade de gênero como um princípio fundamental da cultura organizacional;<br>3) Engajar a liderança da organização na promoção da igualdade de gênero no ambiente de trabalho;<br>4) Manter a comunidade informada sobre as ações e avanços da organização em relação à igualdade de gênero;<br>5) Colaborar com outras organizações e entidades no desenvolvimento de iniciativas conjuntas para promover a igualdade de gênero no ambiente de trabalho. | 1) Existência e divulgação de uma declaração de compromisso público com a igualdade de gênero;<br>2) Incorporação da igualdade de gênero na missão, visão e valores da organização;<br>3) Número de eventos, palestras e painéis sobre igualdade de gênero realizados com a participação da liderança da organização;<br>4) Quantidade de comunicações internas e externas sobre avanços e iniciativas relacionadas à igualdade de gênero;<br>5) Número de parcerias estabelecidas com outras organizações e entidades que promovam a igualdade de gênero. | 1) Elaborar e divulgar a declaração de compromisso público com a igualdade entre mulheres e homens no ambiente de trabalho nos próximos 3 meses;<br>2) Revisar e atualizar a missão, visão e valores da organização para incorporar o compromisso com a igualdade de gênero nos próximos 6 meses;<br>3) Realizar pelo menos dois eventos, palestras ou painéis sobre igualdade de gênero por ano, com a participação da liderança da organização;<br>4) Divulgar trimestralmente os avanços e iniciativas relacionadas à igualdade de gênero nos canais de comunicação internos e externos da organização;<br>5) Estabelecer pelo menos uma parceria com outra organização ou entidade que promova a igualdade de gênero no ambiente de | O período de execução das ações propostas deve ser contínuo e adaptável às necessidades da organização e do ambiente de trabalho. As metas estabelecidas devem ser revisadas e ajustadas periodicamente, garantindo que a organização continue promovendo a igualdade entre mulheres e homens no ambiente de trabalho. |



|  |  |  |                                 |  |
|--|--|--|---------------------------------|--|
|  |  |  | trabalho nos próximos 12 meses. |  |
|--|--|--|---------------------------------|--|

**3) Dimensão:** Conscientizar e incentivar a formação de rede de relacionamento que promovam a igualdade de oportunidades.

| Ação                                                                                                                                                                    | Objetivos específicos                                                                                                                                            | Indicadores                                                               | Metas                                                            | Período de execução |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|---------------------|
| Apresentar como a empresa/instituição desenvolverá uma ou mais ações para criar um contexto de promoção de rede de relacionamento em prol da igualdade e oportunidades. | Definir a razão da(s) ação(ões) proposta(s)<br><br>Adicionar no contrato do empreiteiro Documento para assinatura de cada contratado concordando com o programa. | Apresentar como será a forma para mensurar os resultados da(s) ação(ões). | apresentar o tempo( início e fim) de realização da(s) ação(ões). |                     |

#### AÇÕES INOVADORAS I- OPCIONAIS

##### 1) Ação Inovadora I - (OPCIONAL)

| Ação                                    | Objetivos específicos                                                                                                                                                                                     | Indicadores                                                                                                                      | Metas                                                                                                                                            | Período de execução |
|-----------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| Mentoria Reversa Cruzada de Diversidade | oferecer <b>visão prática das barreiras invisíveis</b> que esses grupos enfrentam no dia a dia e ajudar líderes a repensarem políticas, processos seletivos e práticas de gestão sob a ótica da equidade. | <b>Participação e engajamento</b><br>% de líderes e colaboradores de grupos diversos que participam dessa ação gera do programa. | Além do impacto individual no líder, essa ação gera <b>mudança cultural na alta gestão</b> , promovendo maior empatia e decisões mais inclusivas | 2025-2027           |

##### 2) Ação Inovadora II – OPCIONAL

| Ação                     | Objetivos específicos                                                                                                                                                                                     | Indicadores                                                                                                 | Metas                                                                                                            | Período de execução |
|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| Experiências de Equidade | criar um espaço experimental dentro da empresa (físico ou virtual) onde se <b>testam políticas, benefícios e ferramentas de forma gamificada e temporária</b> , antes de aplicá-las em toda a organização | <b>Impacto em decisões de gestão</b><br>Número de políticas processos ajustados após insights das mentorias | inovar continuamente, ajustando práticas para que a equidade não seja só discurso, mas <b>experiência vivida</b> | 2025-2027           |

