

Ao

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria do Petróleo do Estado do Rio de Janeiro

Prezados,

Em resposta à Carta Sindipetro RJ nº 277/2018 de 15 de agosto de 2018, ressaltamos que a Diversidade tem feito parte dos ambientes de negócio da companhia, ao menos desde 2005, na forma de debates, de proposições ou na implementação de medidas de inclusão, afirmação e reconhecimento das identidades do público interno.

À época, pode ser citada como marco inicial de gestão do tema, a constituição de sua Comissão de Gênero, alinhada às Políticas Nacionais para Mulheres, que contaram com representação formal da Petrobras nas suas formulações.

Desde então, a abordagem à temática da Diversidade tem sido pautada sob a perspectiva da integração de esforços e posicionamentos entre diversas áreas da Petrobras, cujas atribuições contemplam ou respondem a medidas promotoras da equidade.

Ao longo do percurso da instalação de um ambiente de trabalho favorável ao reconhecimento e valorização das diferenças, foram desenvolvidas iniciativas de forma participativa, instalados processos dentre as estruturas funcionais da companhia e estabelecidos novos compromissos com os direitos humanos. Acreditamos ter sido formatada a base para sedimentação de uma cultura inclusiva e diversa.

A Gerência Executiva de Responsabilidade Social, em seu processo Gerir Riscos Sociais, contempla o tema respeito aos direitos humanos e combate à discriminação. A nova política de Responsabilidade Social, aprovada em março de 2017, tem como uma de suas diretrizes "Respeitar os direitos humanos, buscando prevenir e mitigar impactos negativos nas nossas atividades diretas, cadeia de fornecedores e parcerias, e combatendo a discriminação em todas as suas formas."

Os planos de ação relacionados à Responsabilidade Social são analisados e seus resultados monitorados pelo CE-COM&RS - Comitê Executivo de Comunicação e Responsabilidade Social, constituído no final de 2016, com sua denominação alterada para CE-DIV-COM-RS em dezembro de 2017, quando passou a integrar novas atribuições. Este Comitê assessora a Diretoria Executiva, e tem a participação de 6 gerentes executivos da companhia (Responsabilidade Social, Comunicação e Marcas, Estratégia e Organização, SMS - Segurança, Meio Ambiente e Saúde, Investidores e Jurídico) e se reúne mensalmente.

Ano passado, ao enunciar a Política de Recursos Humanos, a Diversidade ganhou uma ênfase ainda maior, sinalizada numa das diretrizes para a gestão de pessoas na companhia sob a perspectiva de proporcionar um bom ambiente de trabalho (Ambiência). A partir de então, eixos de intervenção foram pensados, com o intuito de promover o respeito e a igualdade nas condições e relações e trabalho.

O grupo de pessoas reconhecido com a sigla LGBTI foi elencado como um dos públicos-alvo de atuação, por tratar-se de temática valorizada pela companhia já há algum tempo, com o apoio a iniciativas da sociedade e de grupos organizados (paradas do orgulho LGBTI, festivais de arte, etc.). Ou seja, esse eixo foi evidenciado pelo alinhamento ao posicionamento da Petrobras a favor da expressão das diversas orientações sexuais e identidades de gênero. Somou-se à essa decisão a necessária atenção a ser dedicada às manifestações recebidas de vários segmentos de público interno que, afirmando sua identidade de gênero, pleiteavam avanços na garantia de relações de trabalho respeitadas e não discriminatórias.

Hoje, na estrutura de RH a gestão da Diversidade é vinculada ao processo "Gerir Ambiência e Cultura". Uma das suas atribuições é a de desenvolver políticas e práticas tendo por foco a gestão da diversidade, de forma a contemplar pessoas em condições desiguais no ambiente de trabalho. Essa atuação prevê, portanto, ações de promoção do respeito, da igualdade e da não discriminação, que envolvam empregados/as com deficiência, a participação e representatividade feminina e de pessoas negras no trabalho, além do reconhecimento das identidades de gênero e de iniciativas com um caráter mais genérico, que visam fornecer subsídios às demais áreas temáticas da Diversidade.

Além do foco nos resultados desejados, ações consideram fundamentalmente as manifestações das pessoas, na forma de demandas, do esclarecimento de dúvidas, dos comentários nos canais de comunicação, na pesquisa de ambiência, etc. Há também uma preocupação de veicular rotineiramente informações sobre a gestão da Diversidade no Portal da companhia. Essas matérias têm o intuito de comunicar direitos, dar visibilidade a esses grupos, sensibilizar para novos posicionamentos internos e dar publicidade a grandes referências nacionais e internacionais na temática, além de criar uma escuta ativa com nosso público interno através do espaço de comentários.

Em janeiro de 2018 foi criada no Conecte a comunidade "Diversidade na Petrobras" como iniciativa do Plano de Ação da 6ª Edição do Programa Pró- Equidade de Gênero e Raça, para ativar o relacionamento com o público interno sobre diversidade. O objetivo é que a comunidade seja um espaço de discussões entre os empregados e empregadas e repositório de materiais e conteúdos relacionados às questões de gênero, raça, deficiência e LGBTI no mundo corporativo e na Petrobras. Esta Comunidade será revista, no sentido de possibilitar uma escuta direcionada a cada público alvo, respeitando o fato de que as demandas são, muitas vezes, diferentes entre cada um.

Vale pontuar que relativamente às ocorrências de situações de discriminação, preconceito e assédio, além das orientações previstas em nossas referências internas –



Código de Ética do Sistema Petrobras, Guia de Conduta do Sistema Petrobras, Padrão de Regime Disciplinar para empregados e a Alta Administração – a Ouvidoria tem realizado esforços para prevenir e tratar as denúncias, a fim de consolidar um ambiente de enfrentamento à violência no trabalho, incentivando relações baseadas no respeito. Além disso, o RH vem empreendendo esforços para disseminar seu posicionamento, os princípios da Diversidade e suas frentes de trabalho dentre os RHs Parceiros de Negócio, a fim de prover fundamentos para o suporte ao trato de situações como as pontuadas por vocês e que não podem ser toleradas num ambiente diverso e inclusivo.

Sobre as referências mencionadas na Carta – Instituto Ethos e ONU – informamos que o “Padrão para Empresas” mesmo antes de ser lançado no Brasil em sua versão em português (em julho/2018), já se constituía nossa referência para tratar a Diversidade, na dimensão dos direitos LGBTI. Relativamente aos guias do Instituto Ethos, eles têm sido também orientadores de nossa atuação. Ademais, importa mencionar que a companhia retomou agora seu relacionamento de parceria institucional com o Instituto Ethos, o que implicará novas frentes para coalizões vigentes, a possibilidade de adoção de ferramentas de autoanálise de desempenho na gestão da Diversidade na companhia, e muitas outras perspectivas.

O Fórum de Empresas e Direitos LGBT+, é um espaço que consideramos de um diálogo atual e positivo para visibilizarmos nossas ações e interagirmos com outras empresas. Estivemos presentes em recente reunião e encontra-se em análise a alternativa de integrarmos o Fórum.

Quanto a estendermos nosso posicionamento e influirmos na gestão da Diversidade nas empresas subsidiárias e coligadas, também tem sido um aspecto de nossa atenção.

Por fim, relativamente a talentos internos e especialistas, alguns/mas empregados/as interessados/as em participar dos debates relativos aos temas a nós afetos têm se comunicado conosco e, na medida do possível, têm trocado impressões e sugestões de forma muito produtiva. A Gerência Executiva de Responsabilidade Social mapeou os empregados da Companhia que no mestrado in company, promovido em parceria com a LATEC/UFF, fizeram suas dissertações abordando o tema de diversidade. No entanto, não temos ainda um mapeamento destes profissionais em toda a empresa. Caso o GT do Sindipetro RJ possua uma relação destes colegas e queira compartilhar conosco, teremos contento em recebê-lo.

Enfatizamos que nossos contatos estarão permanentemente disponíveis às contribuições de nossa força de trabalho comprometida com os melhores resultados para o fortalecimento da companhia.

Atenciosamente,



Mauricio Lopes Ferreira
Gerente de Relações Sindicais

RECURSOS HUMANOS

Av. República do Chile, 65 - 4º andar Sala 402 – Centro . Tel. (021) 2166-9235
CEP - 20031-912 - Rio de Janeiro - RJ - Brasil