

Pernambucanas

COMPROMISSOS ASSUMIDOS E INDICADORES DE GÊNERO

O debate sobre a equidade de gênero vem avançando no mundo e também no Brasil. No entanto, ainda existem muitos desafios relacionados à questão de gênero a serem vencidos, seja dentro ou fora das empresas.

Diante desse cenário desafiador, em março de 2019 assumimos o compromisso pela equidade de gênero, e nos tornamos signatários dos **Princípios de Empoderamento das Mulheres – ONU Mulheres**. A iniciativa internacional tem como maior propósito promover a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres, no âmbito do Pacto Global das Nações Unidas. Na mesma época criamos um comitê, composto por seis colaboradoras que exercem papel de liderança na organização, para coordenar as ações sobre esse tema.

A primeira iniciativa em 2019 foi mapear a representatividade em cargos e relação salarial entre homens e mulheres (indicadores* disponíveis ao final desse documento), a partir dessa análise, ações estão sendo estruturadas para lidar com o tema na companhia.

Outros dois compromissos importantes que assumimos em 2019 foram:

Pelo fim da violência contra mulheres e meninas

Como uma das empresas cofundadoras, desde agosto de 2019 também nos integramos à Coalização Empresarial pelo fim da violência contra mulheres e meninas, mais uma iniciativa da ONU Mulheres e do Instituto Avon, alinhada aos Princípios de Empoderamento das Mulheres (The Women's Empowerment Principles – WEPs, na sigla em inglês).

A plataforma orienta as empresas na adoção de planos de ações, bem como de políticas específicas, visando empoderar as mulheres nos quadros de pessoal e na

cadeia de valor. O nosso CEO, Sergio Borriello, foi um dos 100 líderes convidados a assinar o documento, a fim de engajar líderes de instituições privadas em prol do fim da violência contra a população feminina.

Em 2019 realizamos a campanha “21 dias de Ativismo”, também chamado de “período laranja”, com o objetivo de orientar nossos colaboradores sobre como identificar e combater, na prática, situações de violência contra as mulheres. Iniciada em 20 de novembro, a iniciativa procurou mobilizar a sociedade para rever as atitudes do cotidiano que levam ao desrespeito às mulheres, envolvendo mais de 100 mil pessoas. Nesse período foram divulgados materiais de conscientização sobre o tema e mensagens sobre como agir em situações de violência doméstica.

Na mesma época reforçamos a comunicação do canal de apoio ao nosso colaborador, em parceria com a Alelo, que também se destina a acolher casos de violência doméstica, com atendimento jurídico e psicológico, prestado por uma atendente, caso a pessoa porta-voz da denúncia prefira ser atendida por uma mulher. A mesma opção também já está disponível em nosso Canal de Ética.

Programa Tem Saída

Outro passo importante em relação a questões relacionadas ao empoderamento das mulheres foi dado em setembro de 2019, quando a Pernambucanas assinou o termo de adesão ao Programa Tem Saída, que visa oferecer autonomia financeira para mulheres em situação de violência doméstica e familiar, por meio de melhores condições de emprego e renda.

A iniciativa é uma das políticas públicas da Prefeitura de São Paulo, colocada em prática por intermédio do Ministério Público, Defensoria Pública, Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo, OAB-SP e ONU Mulheres. Em 2019, quatro lojas participaram do projeto para contratação de mulheres que passaram por situações de violência doméstica. Em 2020 a meta é estender a iniciativa para mais cinco lojas.

Nesse mesmo ano, recebemos um importante reconhecimento que foi o *Women on Board*:

A iniciativa trata de motivar a maior participação de mulheres nos Conselhos de Administração das empresas foi lançado em outubro 2019 pela ONU Mulheres o selo Women on Board (WOB). De acordo com levantamento da consultoria Spencer Stuart, no Brasil, apenas 8% das mulheres ocupam cargos em conselhos administrativos.

A iniciativa reconhece, com um certificado, as organizações que mantêm duas ou mais mulheres na instância de liderança máxima das organizações, não consideradas nessa contagem as respectivas suplentes. Atualmente, contamos com duas mulheres no Conselho Consultivo, o que nos credenciou a receber o selo WOB.

*INDICADORES

Colaboradores por gênero – 2019: Mulheres 76,2% e Homens 23,8%

Total de colaboradores por cargo e gênero – 2017/2019 [GRI 405-1]

Cargos	2017			2018			2019		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Diretor(a) executivo (a)	2	1	3	4	1	5	5	2	7
Diretor (a)	5	2	7	1	2	3	6	2	8
Gerente executivo (a)	10	0	10	9	1	10	9	1	10
Gerente de grupos	13	11	24	16	13	29	15	11	26
Gerente	255	161	416	281	260	541	243	228	471
Coord. (a)	261	1.325	1.586	242	1.311	1.553	198	1.099	1.297
Especialista	19	18	37	11	11	22	15	10	25
Analista	123	179	302	117	194	311	126	230	356
Técnico (a) e Assistente	2.046	5.858	7.904	2.226	7.395	9.621	2.389	8.051	10.440
Total	2.734	7.555	10.289	2.910	9.188	12.095	3.006	9.634	12.640

Percentual de colaboradores por cargo e gênero – 2017/2019 (%) [GRI 405-1]

Cargos	2017		2018		2019	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Diretor (a) executivo (a)	66,67%	33,33%	80,00%	20,00%	71,43%	28,57%
Diretor (a)	71,43%	28,57%	33,33%	66,67%	75,00%	25,00%
Gerente executivo (a)	100,00%	0,00%	90,00%	10,00%	90,00%	10,00%

Gerente de grupos	54,17%	45,83%	55,17%	44,83%	57,69%	42,31%
Gerente	61,30%	38,70%	51,94%	48,06%	51,59%	48,41%
Coordenador (a)	16,46%	83,54%	15,58%	84,42%	15,27%	84,73%
Especialista	51,35%	48,65%	50,00%	50,00%	60,00%	40,00%
Analista	40,73%	59,27%	37,62%	62,38%	35,39%	64,61%
Técnico (a) e Assistente	25,89%	74,11%	23,14%	76,86%	22,88%	77,12%

Sobre Remuneração

Na Pernambucanas, contamos com um sistema de remuneração baseado na meritocracia. O processo envolve avaliações formais de todos os colaboradores, que embasam a remuneração variável e os ciclos de méritos. Contudo, ainda identificamos diferenças salariais entre mulheres e homens, na média por cargo, que se deve, principalmente, à senioridade dos profissionais no cargo e ao tempo de permanência na empresa (*ver tabela*). No fim de 2019, iniciamos a revisão da plataforma de cargos e salários, com o apoio de uma consultoria externa, a fim de alinhar as melhores práticas de mercado aos segmentos em que atuamos. Além disso, também está sendo elaborado um estudo para acelerar a carreira feminina, inicialmente na esfera gerencial.

Proporção do salário-base e da remuneração das mulheres em relação aos homens* [405-2]

Cargos	2017	2018	2019 Proporção
Conselheira Consultiva	-	0,84	0,96
Diretora executiva	1,14	0,00***	0,93
Diretora	1,10	0,60	1,15
Gerente executiva	0,00***	0,00***	1,01
Gerente de grupo	1,02	1,06	1,05
Gerente****	0,81	0,83	0,80
Coordenadora	0,76	0,75	0,97
Especialista	1,14	1,03	0,78
Analista****	0,85	0,85	0,90
Técnica e Assistente	0,93	0,94	0,97

(*) Consideramos os colaboradores ativos (no quadro de pessoal) em dezembro de 2019, alocados na ALTSA, Pefisa, no Centro de Distribuição e na rede de lojas.

(**) O Conselho Consultivo passou a existir, nos moldes atuais, a partir de 2018.

(***) Não havia mulheres nessa posição.

(****) *Trainees* a gerente de loja incluídos na categoria Gerente; *trainees* do Escritório Central incluídos na categoria Analista