

## **COP – Communication on Progress**

A Fersol Indústria e Comércio SA declara seu apoio contínuo ao Pacto Global. A Fersol acredita na diversidade e na pluralidade como ferramentas de inclusão social, e considera seu dever construir um futuro melhor para todos, e renova seu compromisso em respeitar, atingir e difundir os 10 princípios do Pacto Global.

### **Michael Haradom**

Diretor-Presidente

Fersol Industria e Comercio SA

## **EQÜIDADE DE GÊNERO**

### **AÇÃO AFIRMATIVA**

A Fersol é uma empresa 100% brasileira que atua nos setores de agroquímicos, veterinários e de saúde pública, com vocação especial para a fabricação de produtos genéricos. Não possui monopólio nem participa de oligopólios. Não conta com financiamentos públicos. Não tem concessões ou incentivos. Todos os programas e projetos dirigidos à promoção da diversidade e ampliação dos direitos na empresa e na sociedade são financiados com recursos próprios. Não usa isenções contempladas por legislação específicas (ex. Lei Rouanet, etc.) para abater impostos dos investimentos sócio-ambientais-culturais, porque acreditamos que este é um compromisso de todos.

O compromisso com um futuro melhor para todos é um dever coletivo que deve incluir a redistribuição justa e solidária das riquezas. Desde 2004, em compromisso público assumido diante do então Ministro do Trabalho e Emprego, Ricardo Berzoini, a Fersol mantém uma política de remuneração com piso equivalente ao DIEESE, que é 4 vezes superior ao salário mínimo vigente no país, e mais do que 3 vezes superior ao piso da categoria dos químicos na base territorial de Osasco e região.

A empresa garante a eqüidade de cargos e remuneração com equiparação salarial efetiva entre gêneros, etnia e geral. A diferença salarial entre as “pontas” é inferior a 8 vezes. Além do PLR estipulado por lei, os trabalhadores e trabalhadoras recebem um adicional de 10% sobre os lucros e resultados devidamente auditados.

A Fersol tem 33 anos de existência e, desde 1996, segue um plano de ação afirmativa para inclusão das mulheres em todos os setores da empresa. Para isso a empresa readequou sua linha de produção nos setores de risco (Síntese, Produção e Laboratório).

## **AUXÍLIO CRECHE/ INCENTIVO A EDUCAÇÃO INFANTIL**

O auxílio creche é um benefício estabelecido por Convenção Coletiva, o qual estipula o pagamento às funcionárias/mães de um valor especificado pela empresa. No caso da Fersol, o valor é R\$ 200,00, quando a criança encontra-se nos cuidados de uma pessoa de confiança da família (babá, vovó, tia, etc.), chegando a até R\$ 380,00 quando matriculada em uma instituição de educação infantil, seja pública ou privada. O funcionário também recebe o auxílio-creche quando comprova que sua esposa/companheira não tem acesso a este direito no seu local de trabalho. O benefício também é estendido a filhos adotivos, inclusive para casais homo-afetivos.

## **LICENÇA AMAMENTAÇÃO**

A funcionária da Fersol pode optar por gozar de até 07 meses de licença (04 meses previsto em lei, 02 meses concedido pela empresa e 01 mês de férias). A licença à gestante acontece, sem prejuízo do emprego e salário, com a duração de 06 meses podendo optar por chegar a 07 meses.

## **LICENÇA PATERNIDADE**

O funcionário da Fersol pode optar por gozar de até 03 meses de licença (05 dias previstos em lei, 25 dias + 01 mês concedidos pela empresa e 01 mês de férias). Durante o 1º ano de vida do filho o funcionário pode tirar a licença, desde que esteja no consentimento de sua companheira, pois é ela que encaminha uma carta ao RH informando a necessidade e vontade que seu companheiro goze da licença. A licença paternidade acontece, sem o prejuízo do emprego e salário, com foco no cuidado, no compartilhamento de afeto e na perspectiva de uma paternidade responsável.

As Licenças Maternidade e Paternidade são concedidas também para casos de **adoção**, inclusive por casais homo-afetivos. Para isto basta que o casal informe viver em união estável.

## **RECRUTAMENTO E SELEÇÃO**

A Fersol divulga a oferta de vagas existentes através de:

- Internet (redes do Movimento Negro e de Mulheres)
- Empresas de Recrutamento especializadas em diversidade e/ou que estejam alinhadas à política de ação afirmativa desenvolvida pela Fersol.
- Corpo de funcionários já contratados (divulgação interna)

A coleta de dados sobre raça e etnia dos candidatos é feita através de Auto-Declaração, ou seja, é o próprio candidato que preenche uma Ficha de Solicitação de Emprego, que por sua vez utiliza a classificação do IBGE.

Este processo seletivo é aplicado a todos os cargos: Diretoria, Gerência, Coordenação, Técnicos, Trainees e Estagiários. A empresa estabeleceu uma articulação com as organizações sociais do Movimento Negro e de Mulheres, o que possibilitou uma ampliação dos canais de divulgação das suas vagas, indo além das ações junto às agências de recursos humanos. Desta forma, um contingente significativo de profissionais, oriundos dos segmentos historicamente excluídos, cada vez mais está presente em nosso processo seletivo garantindo que a empresa tenha, por exemplo, em seu quadro de funcionários, mais de 54% de mulheres.

A Fersol dialoga sempre com as empresas de recrutamento sobre a desigualdade social e racial presente no Brasil e aponta a importância do direito ao trabalho no processo de superação desta realidade, assim como a necessidade de uma releitura das análises de currículos e perfis profissionais. A empresa deixa claro, ainda, que seu foco é em profissionais oriundos dos segmentos historicamente excluídos.

### **COMBATE À DISCRIMINAÇÃO**

O mesmo olhar dado para o processo de seleção é estendido e trabalhado com os gestores para o recrutamento interno.

### **DIVERSIDADE – INDICADOR DE DESEMPENHO**

A área de Recursos Humanos elaborou um Relatório do Gestor em que cada área recebe uma planilha com dados referente à equipe com vários indicadores, incluindo o de diversidade. O gestor de cada área tem um uma avaliação de desempenho de sua equipe no qual a Diversidade é um quesito a ser monitorado e acompanhado por todos.

A Fersol realizou e realiza campanhas de sensibilização nos ambientes de trabalho sobre os temas abaixo listados, através das atividades:

- Desenvolvimento da Sexualidade I – Compreendendo a Formação da Nossa Sexualidade e das Crianças;
- Desenvolvimento da Sexualidade II – Compreendendo a Formação da Nossa Sexualidade e dos Adolescentes;
- Conhecendo o Corpo Sexual e Reprodutivo da Mulher – saúde e sexualidade Adulta;
- Conhecendo o Corpo Sexual e Reprodutivo do Homem – saúde e sexualidade Adulta;
- Educação e Relacionamento de Mulheres e Homens – desigualdades, vícios culturais, verdades e mentiras;
- Prevenção de Gravidez e Métodos Contraceptivos;
- Saúde Reprodutiva;
- Prevenção de Doenças Sexualmente Transmissíveis (DST) e Aids;
- Planejamento Familiar / Relacionamento Familiar;
- Parto Natural;
- Aleitamento e Amamentação;

- Violência Doméstica;
- Relações Raciais e de Gênero;
- Anemia Falciforme;
- Ações Afirmativas no Mercado de Trabalho;
- “Quem é quem na Negritude Brasileira”.

**Para superar os obstáculos que impedem, na prática, a equidade entre homens e mulheres nos ambientes de trabalho, a Fersol tem tomado as iniciativas/medidas abaixo:**

- *Monitorar periodicamente todos os setores da empresa quanto à presença de homens e mulheres;*
- *Priorizar a contratação de mulheres;*
- *Dialogar cotidianamente com os gestores sobre esta questão;*
- *Tratar a equidade de gênero de forma central na política de gestão de pessoas.*
- *Patrocínio e Apoio anual ao FEMINA – Festival Internacional de Cinema Feminino.*
- *Patrocínio e apoio à criação do **Instituto Rose Marie Muraro pela Equidade de Gênero.***
- *Apesar da Fersol advogar pela realização de campanhas políticas com dinheiro público, desde que a realidade ainda é outra, a Fersol apóia, promove e patrocina abertamente a candidatura de mulheres e afro-brasileir@s, desde que estas não atuem dentro do município ou nos mesmos segmentos de trabalho da Fersol (para evitar fisiologismo, clientelismo, etc).*

**Para superar os obstáculos que impedem, na prática, a equidade entre brancos(as) e negros(as) nos ambientes de trabalho, a Fersol tem tomado as iniciativas/medidas abaixo:**

- *Manter anualmente um espaço de estudo e reflexão sobre a desigualdade racial do país para todos os trabalhadores;*
- *Monitorar periodicamente a presença do/a trabalhador(a) negro(a) nos diversos setores da empresa;*
- *Priorizar a contratação de afro-brasileiros;*
- *Dialogar cotidianamente com os gestores sobre esta questão;*
- *Tratar a equidade racial de forma central na política de gestão de pessoas.*
- *A Fersol integra e participa ativamente do **Comitê da Diversidade da Secretaria do Trabalho da Cidade de São Paulo.***
- *A Fersol é parceira do Parceria com a CNAB (Congresso Nacional Afro-Brasileiro)*
- *A Fersol é parceria do CONAB (Conselho Nacional Afro-Brasileiro)*

## **PROCESSOS DE CAPACITAÇÃO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

Os treinamentos e diálogos nos setores ocorrem, em geral, todas as semanas. Em todos os setores há diálogos abordando as seguintes temáticas:

- saúde do trabalhador(a);

- prevenção de acidentes;
- 5s;
- Relações de Trabalho;
- Novos procedimentos no processo de produção;
- Roda de Conversa sobre o cotidiano de trabalho;
- Redução de resíduos, etc.

Com o conhecimento adquirido, a empresa influencia todo o seu corpo funcional para que as habilidades e competências se tornem mais aguçadas e, assim, atinjam com qualidade os objetivos profissionais simultaneamente aos pessoais com mais rapidez.

### **FORMAÇÃO MULTIOLHAR**

A Fersol desenvolveu durante todo o ano de 2008 a Formação Multiolhar que engloba aulas (todas as segundas-feiras, dentro do expediente de trabalho) de Filosofia, Saúde, Política (inclusive Política e Saúde Sexual e Reprodutiva), Protagonismo Social, Diversidade, Meio Ambiente e Sustentabilidade, com base no processo educativo transdisciplinar, trabalhando a articulação entre o saber, o sentir e o agir. Todos(as) os funcionários(as) foram envolvidos, desde a diretoria e gerência até o “chão de fábrica”. As aulas expositivas/vivenciais estimulam o processo de mudanças de atitudes que se traduz na melhoria de qualidade de vida pessoal, familiar, profissional e coletiva dos funcionários. A Formação Multiolhar, através da prática dos valores universais como a Justiça, o Respeito, a Compaixão, a Liberdade e a Solidariedade, cultiva a reflexão crítica e o auto-conhecimento do funcionário, aprimorando a prática da cidadania e da convivência humana. Ao final de cada curso, aqueles que atingiram frequência mínima de 70% receberam um Certificado de Participação.

### **SEMINÁRIO DIA DA MULHER**

Atividade aberta a todos os funcionários(as), moradores do entorno e alunos das escolas municipais e estaduais localizadas próximas à Fersol, o Seminário teve objetivo de gerar Reflexão e Debate sobre o papel da mulher na sociedade brasileira. Realizado no Dia Internacional da Mulher, o Seminário ocorreu dentro do expediente de trabalho.

### **PALESTRA DIREITOS HUMANOS**

Com objetivo de celebrar os 60º aniversário da Declaração Universal dos Direitos Humanos, esta atividade também ocorreu durante o expediente de trabalho. Foi um evento sem limites de vagas e aberta a comunidade do entorno da empresa, que contou com a participação da Secretária de Educação de Mairinque, Cida Medina. Houve distribuição da Declaração Universal dos Direitos Humanos para todos(as) os trabalhadores(as), material este elaborado pela Comissão Municipal de Direitos Humanos de São Paulo. O “Dicionário da Paz” – da UMAPAZ (Universidade Livre do Meio Ambiente e Cultura de Paz) também foi distribuído a todos(as).

## SEMINÁRIO DIA NACIONAL DA CONSCIÊNCIA NEGRA

Com objetivo de proporcionar um espaço de reflexão e debate sobre a desigualdade racial existente no país, a atividade durou 1 semana (próximo ao Dia Nacional da Consciência Negra) e ocorreu durante o expediente de trabalho. Sem limites de vagas e aberta à comunidade do entorno da empresa, as atividades desenvolvidas anualmente a Fersol conseguiram influenciar a visão do poder público municipal que, no ano de 2006, se comprometeu publicamente (durante o evento realizado dependências da empresa) a transformar o dia 20 de novembro em feriado municipal. Assim, desde 2007, o Dia 20 de Novembro tornou-se feriado municipal, com uma programação de atividades envolvendo toda a cidade de Mairinque.

<b>Dados sobre as(os) inscritas(os) nas atividades realizadas em 2008, descritas acima:</b>						
Modalidades*	Cargos**	Total de Inscritos				
		Mulheres		Homens		Total
		Branças	Negras	Branços	Negros	
<i>Formação Multiolhar</i>	<i>Todos os cargos - CLT e</i>	30	44	28	40	142
<i>Seminário dia da Mulher</i>	<i>Todos os Cargos - CLT</i>	30	44	26	30	130
<i>Palestra Direitos</i>	<i>Todos os Cargos - CLT</i>	27	30	26	31	114
<i>Seminário Dia Nacional da Consciência</i>	<i>Todos os Cargos - CLT Terceirizados</i>	35	45	30	40	150

## PERFIL DO CORPO FUNCIONAL (REFERÊNCIA: 31/12/2008)

### 1.1 - Distribuição das(os) empregadas(os) por sexo, cor/ raça

Mulheres		Homens		Total de Empregadas(os)
Branças	Negras	Branços	Negros	
31	44	26	38	139

### 1.2 - Distribuição das(os) estagiárias(os) por sexo, cor/ raça

Mulheres		Homens		Total de Estagiarias(os)
Branças	Negras	Branços	Negros	
04	05	01	01	11

### 1.3 - Distribuição das(os) jovens aprendizes por sexo, cor/ raça

Mulheres		Homens		Total de	Jovens
Branças	Negras	Branços	Negros		
0	0	0	0	0	

1.4. Distribuição das(os) empregadas(os) terceirizadas(os)<sup>1</sup> por sexo, cor/raça.

Mulheres		Homens		Total de
Branças	Negras	Branços	Negros	
04	09	34	30	77

1.5 - Distribuição das(os) empregadas(os) por faixa etária, sexo e cor/raça

Faixa Etária	Mulheres		Homens		Total
	Branças	Negras	Branços	Negros	
16 a 24 anos	4	6	3	3	16
25 a 29 anos	12	15	6	9	42
30 a 39 anos	12	19	10	13	54
40 a 49 anos	3	3	4	9	19
50 a 59 anos	0	1	3	4	8
60 anos ou mais	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>44</b>	<b>26</b>	<b>38</b>	<b>139</b>

1.6 – Distribuição das(os) empregadas(os) por escolaridade, sexo e cor / raça

Escolaridade	Mulheres		Homens		Total de Empregadas(os)
	Branças	Negras	Branços	Negros	
Analfabetas(os)	00	00	00	00	00
Ensino fundamental incompleto	00	00	00	00	00
Ensino fundamental completo	00	00	00	01	01
Ensino médio completo	19	30	12	26	87
Ensino superior completo	10	12	09	11	42
Pós-graduação completa	02	01	03	00	06

Informação ignorada ou não respondida	00	00	00	00	00
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>44</b>	<b>26</b>	<b>38</b>	<b>139</b>

**1.7. -Distribuição das(os) empregadas(os) terceirizadas(os) por escolaridade, sexo e cor/raça**

Escolaridade	Mulheres		Homens		Total de Terceirizadas(os)
	Branças	Negras	Branços	Negros	
Analfabetas /os	0	0	0	0	0
Ensino fundamental incompleto	0	0	0	0	0
Ensino fundamental completo	2	7	1	2	12
Ensino médio completo	2	3	22	24	51
Ensino superior completo	0	1	06	1	08
Pós-graduação completa	1	0	03	00	04
Informação ignorada ou não respondida			01	01	02

**1.8 - Distribuição das(os) empregadas(os) por estado civil, sexo e cor / raça**

Estado civil	Mulheres		Homens		Total de Empregadas(os)
	Branças	Negras	Branços	Negros	
Solteira(o)	18	22	05	11	56
Casada(o)	10	19	19	24	72
União Estável			02		02
Viúva(o)	01				01
Separada(o)/ Divorciada(o)	02	03	00	03	08
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>44</b>	<b>26</b>	<b>38</b>	<b>139</b>