

COP – Communication on Progress

São Paulo, 28 de fevereiro de 2011

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 (licenciado)

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 equidade 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 36 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\$ 545,00 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.

ESTABILIDADE PARA PAIS GRÁVIDOS

A lei trabalhista garante estabilidade de emprego para mulheres grávidas (desde o momento da gestação até 4 meses após o nascimento da criança). Em 2011, a Fersol pretende inovar e oferecer o mesmo benefício a homens grávidos.

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 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 da 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.

APOIO À CULTURA FEMININA

A Fersol, a partir de 2009, passou a apoiar (financiar e participar) projetos sócio-culturais que valorizem a Mulher, sendo eles:

FEMINA – Festival Internacional de Cinema Feminino (edições de 2008, 2009, 2010 e 2011)

COMO ESQUECER – Filme longa-metragem sobre a cultura feminina homo-afetiva.

INSTITUTO CULTURAL ROSE MARIE MURARO – A Fersol foi e é a única empresa financiar e participar da criação e manutenção do ICRMM, perpetuando a obra da Patrona Nacional do Feminismo (Decreto Presidencial - Lei 11.261/2005), a escritora Rose Marie Muraro

CURSO PROMOTORAS LEGAIS POPULARES PLP - O nome Promotoras Legais Populares é usado em diferentes países e significa mulheres que trabalham a favor dos segmentos populares com legitimidade e justiça no combate diário à discriminação. Trata-se de Iniciativa Instituto Brasileiro de Advocacia Pública — IBAP, União de Mulheres de São Paulo e Movimento do Ministério Público Democrático – buscando desenvolver a cidadania e a igualdade de direitos.

SELO PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO – Em 2010, a Fersol foi a única empresa provada a obter o Selo Pró-Equidade de Gênero, programa da Presidência da República.

ELEIÇÕES – A Fersol apóia candidatas Mulheres e Afro-Brasileiros, para levar equilíbrio ao exercício do poder público.

PERFIL DO CORPO FUNCIONAL (REFERÊNCIA: Nov/2010)

CLT	Mulheres					Homens				
	Branças	Negras	Amarelas	Indígenas	Não inf. / outras	Branços	Negros	Amarelos	Indígenas	Não inf. / outros
114	42	11				37	24			

Estagiárias (os):	Mulheres					Homens				
	Branças	Negras	Amarelas	Indígenas	Não inf. / outras	Branços	Negros	Amarelos	Indígenas	Não inf. / outros
14	12	2					1			

PJ	Mulheres					Homens				
	Branças	Negras	Amarelas	Indígenas	Não inf. / outras	Branços	Negros	Amarelos	Indígenas	Não inf. / outros
12	8	1				3				

Terceirizadas (os):	Mulheres					Homens				
	Branças	Negras	Amarelas	Indígenas	Não inf. / outras	Branços	Negros	Amarelos	Indígenas	Não inf. / outros
62	13	10				22	16		1	

Temporárias (as)	Mulheres					Homens				
	Branças	Negras	Amarelas	Indígenas	Não inf. / outras	Branços	Negros	Amarelos	Indígenas	Não inf. / outros
6	3	3				6	2			

Número total de empregadas(os), estagiárias(os), aprendizes, terceirizadas(os) por grupo de idade.

Faixa Etária	Mulheres			Homens		
	Empregadas	Estagiárias	Jovens aprendizes	Empregados	Estagiários	Jovens aprendizes
16 a 24 anos	6	13		3	1	
25 a 29 anos	21			13		
30 a 39 anos	22	1		23		
40 a 49 anos	5			12		
50 a 59 anos				8		
60 anos ou mais				2		

Renda do corpo funcional.

Renda *per capita* do corpo funcional, separados por empregadas (os), estagiárias (os), jovens aprendizes e terceirizadas (os) e por sexo.

Categorias*	Rendimento médio das Mulheres (R\$)	Rendimento médio dos Homens (R\$)	Rendimento médio total (R\$)
Empregadas(os) Servidor(a)	2.477,76	2.426,75	2.450,08
Estagiárias(os)	5,20 hora		936,45
Jovens aprendizes			
Terceirizadas(os)	807,00 (verzani + cucinare)	1.567,00 (kart + map)	1.187,00

Dados sobre o corpo funcional

Total de empregadas (os) por tipo de vinculação, por sexo.

Tipo de vinculação	Mulheres	Homens	Total
CLT	54	61	115
Estagiários (as)	14	1	15
Prestadores de Serviços	23	36	59
Temporários (as)	6	8	14

Taxa de escolaridade por sexo

Nível de escolaridade	Mulheres					Homens				
	Brancas	Negras	Amarelas	Indígenas	Não inf. /outras	Brancos	Negros	Amarelos	Indígenas	Não inf. /outras
Ensino fundamental incompleto	2						1		1	
Ensino Fundamental completo		1				1	3			

Ensino fundamental cursando		1					1			
Ensino médio incompleto	2	2				2	2			
Ensino médio completo	10	8				25	18			
Ensino médio cursando		1								
Ensino superior completo	14	6				12	4			
Ensino superior cursando	22	6				9	5			
Ensino Superior Incompleto						5	1			
Ensino Técnico Completo	5	2				5	1			
Ensino Técnico Cursando						1				
Ensino Técnico Incompleto						1	2			
Especialização Incompleta	1	1								
Especialização Completa	8					7	1			
Especialização Cursando	5									
Mestrado Completo	4									
Mestrado Cursando	1	1					1			
Doutorado Completo	3									

Com quem reside

Vive Só	16
1 pessoa	39
2 pessoas	36
3 pessoas	53
4 pessoas	42
+ de quatro pessoas	28

Tipo de Moradia

Própria	144
Alugada	51
Cedida	14
Outros	4

Tempo médio gasto entre moradia e trabalho (ida e volta)

Até uma hora	105
De 1 a 2 horas	65
De 2 a 3 horas	28
+ de 3 horas	13