

Conquistas que  
ajudam a entender o  
caminho percorrido  
pelo Grupo Epavi rumo  
à paridade de gênero

# TOP SER HUMANO 2021

CATEGORIA ORGANIZAÇÃO

BIANCA DE OLIVEIRA  
FERREIRA

Melhores Empresas  
para Trabalhar™

Mulher

Great  
Place  
To  
Work.

BRASIL  
2020

POCA  
NEGÓCIOS



## ÍNDICE

|                      |    |
|----------------------|----|
| Sinopse              | 1  |
| Objetivo             | 2  |
| Introdução           | 2  |
| Corpo do Trabalho    | 4  |
| Resultados           | 13 |
| Conclusão            | 17 |
| Bibliografia         | 18 |
| Informação da Autora | 20 |

## SINOPSE

O Grupo Epavi está no mercado de segurança e serviços há 52 anos. Nos últimos 10, com um crescimento expressivo de 100% no quadro de colaboradores e 240% em seu faturamento. Tal expansão e o aumento do impacto e responsabilidade social nas comunidades em que atua, motivou a empresa a buscar iniciativas de transformação com abordagem inovadora, que promovessem, por meio de ações, o apoio à construção de relacionamentos e hábitos saudáveis; à promoção do diálogo; ao estímulo à iniciativa, à carreira e ao desenvolvimento. Estas medidas foram voltadas, principalmente, ao público feminino, e alinhadas ao contexto da diversidade de gênero, equidade salarial e da busca permanente das melhores práticas, acompanhadas do crescimento exponencial das mulheres na empresa.

Hoje, 37% do quadro geral é representado por elas e 60% das posições de liderança táticas e estratégicas são femininas e que em virtude de suas qualificações técnicas, são remuneradas 5% a mais do que os homens na mesma posição. Nos demais cargos, temos 100% de equidade salarial. Indicadores expressivos quando comparados, no que diz respeito a diferença salarial, com os dados do IBGE, censo de 2020, onde no Brasil, as trabalhadoras recebem 20,5% a menos que os homens para exercer os mesmos cargos e as mesmas funções.

Consolidando o trabalho, em 2020, fomos premiados pelo Ranking Nacional das Melhores Empresas para a Mulher do Great Place to Work. Trabalhar em função das nossas boas práticas, sendo uma das únicas empresas do RS a conquistar tal reconhecimento, além de ser a única do segmento no Brasil.

Como reconhecimento dos resultados alcançados em 2021, recebemos o convite do MP/RS e da ONU Mulher, para apoiar, como bom exemplo às demais empresas, o Projeto “Fale com Elas” e “Por um planeta 50-50 em 2030: um passo decisivo pela igualdade de gênero”.

## OBJETIVO

Minimizar, por meio de políticas e ações de alta relevância, todas as formas de discriminação contra as mulheres.

Reconhecer e valorizar a participação plena das mulheres no mercado de trabalho, promovendo o empoderamento e igualdade de gênero, a partir de ações que potencializem ao máximo suas habilidades e competências em prol da evolução e desenvolvimento que buscam alcançar.

Ampliar o uso das tecnologias como base para o fortalecimento da comunicação, dando direção para ambientes de trabalho mais justos, com oportunidades iguais e equidade de forma geral.

Dar exemplo de boas práticas às empresas do segmento no que se refere à equidade de gênero.

Gerar heterogeneidade de gênero, como forma de ampliar os resultados através de habilidades e competências organizacionais em prol da inovação e melhores resultados.

## INTRODUÇÃO

A gestão da diversidade nas organizações é, em parte, uma resposta à crescente diversificação da demografia da força de trabalho, mas também uma alternativa na busca por vantagens competitivas, uma vez que a literatura advoga que a

diversidade pode alavancar respostas mais criativas (COX e BLAKE, 1991). As organizações que estimulam e valorizam as diferenças de perspectivas como estratégia de negócios podem desenvolver a aprendizagem, criatividade, inovação, ter maior representatividade perante os consumidores e aumentar a atratividade e retenção de profissionais (COX e BLAKE, 1991; ILES, 1994, 1995). Contudo, embora as empresas estejam adotando boas práticas que ampliam a igualdade de gênero, os dados estatísticos apontam que temos um longo caminho pela frente. Há uma necessidade eminente de desconstrução dos estereótipos, que envolvem a força de trabalho feminina, que tenham relevância na prática e exerçam uma verdadeira e fidedigna escuta ativa, tornando o ambiente de trabalho mais igualitário.

Transformar e criar condições mais justas seja no âmbito social, cultural, econômico ou profissional é um esforço urgente e imperioso. Contudo, para funcionar na prática é preciso de novos hábitos e um olhar atento às características e necessidades de cada um, reconhecendo e respeitando as diferenças.

Nesta atmosfera consciente e ampliada do papel da mulher, acompanhada pelo crescimento natural e provocado pelo aumento no quadro funcional, que o Grupo Epavi se destaca pelos seus indicadores e propósito de ser diferente, especialmente comparado aos dados Brasil do segmento, que a coloca com 28 % acima dos dados, em relação à contratação feminina e, pelo último estudo da Polícia Federal (PF) sobre segurança privada publicado em abril de 2020, o total de vigilantes no segmento de segurança privada, incluindo profissionais que atuam nas empresas orgânicas, chegou a 545.447. Desse total, 91% são trabalhadores do sexo masculino e 9% do sexo feminino.

De 2017 em diante, o Grupo passa a ter, em sua pauta estratégica, a medição e desenvolvimento de projetos estreitados ao propósito de diversidade, consciente de que se trata de um caminho longo, com resultados projetados, mas aposta em iniciativas que garantam a educação e o engajamento, gerando conteúdos relevantes e que levem a reflexões importantes sobre o papel feminino no mercado de trabalho. O desenvolvimento do trabalho ocorre de forma contínua e na prática, por meio de palestras, espaços de discussões e descobertas de suas habilidades pela representação no mercado de trabalho e socialmente. Não distante, também exerce o papel da escuta ativa e dedica parte de suas posições exclusivamente para elas.

## **CORPO DO TRABALHO**

### **Quem Somos**

O Grupo Epavi, com 52 anos de tradição, sabe que, mais do que nunca, as pessoas querem voltar a ter qualidade de vida. E, para isso, segurança é fundamental. A Epavi investe na inovação com vigilância eletrônica, segurança presencial, gestão de serviços terceirizados e na capacitação de seus oito mil colaboradores.

### **Escritórios:**

Porto Alegre, Alegrete, Ijuí, Xangri-lá, Pelotas, Caxias do Sul, Santa Cruz do Sul, Passo Fundo, Florianópolis/SC e Curitiba/PR

### **Diferenciais**

A Epavi desenvolve uma política operacional e de segurança, que garante sigilo, treinamento e reciclagem de cada rotina. Essas possuem controle, auditoria e

segurança específicas para cada cliente. O plantão e a supervisão operacional ocorrem 24 horas por dia;

Os equipamentos são fornecidos por fabricantes com reconhecimento mundial, testados e homologados pela área técnica do Grupo Epavi;

As equipes possuem registros técnicos em suas áreas de atuação;

O Grupo Epavi possui regularidade junto à Polícia Federal e aos demais órgãos de regulamentação setorial;

Ranking das Melhores Empresas para se Trabalhar em 2019 e 2020

Ranking das Melhores Empresas para a Mulher Trabalhar 2020.

Está entre as 500 Maiores Empresas do Sul do Brasil

## **Missão**

Oferecer soluções integradas de segurança e serviços, aliando a alta tecnologia eletrônica aos recursos humanos, proporcionando o sentimento de segurança completo e sentimento de retorno dos investimentos e expectativas por parte de seus clientes.

## **Visão**

Ser uma empresa que supera as expectativas dos clientes na prestação dos serviços, consolidando e tornando-se a líder de mercado do Sul do país.

## **Valores**

Compromisso com o Cliente, Integridade, Responsabilidade Socioambiental, Valorização dos Colaboradores, Ética e Lucratividade.

## PROJETO #SouMulherEpavi

As ações do projeto foram estruturadas para reduzir as diferenças e distanciamentos que, culturalmente, as mulheres enfrentam no mercado de trabalho. Estão alinhadas ao contexto da diversidade de gênero, equidade salarial e à busca permanente por inovação, melhoria contínua e pelo crescimento das mulheres na empresa, especialmente por se tratar de um segmento de atuação predominantemente masculino.

Pelo viés do segmento de segurança privada, importante reconhecer que ao longo de décadas, a sociedade brasileira sempre enxergou na figura do então chamado “segurança privada”, alguém que pelo próprio “ethos” já pudesse, por meio da ostensividade, dissuadir quaisquer tentativas de condutas inadequadas. Se usarmos outras palavras, podemos dizer que era requerido alguém que pelo tamanho e força pudesse fazer a imposição física em quaisquer circunstâncias, e, neste caso, o papel feminino não tinha espaço, pois se privilegiava homens grandes e fortes.

Mas, com o passar do tempo, a própria sociedade e os consumidores focam no resultado do trabalho e na eficiência, por meio do rápido raciocínio, certeza de apoio operacional, e “negociação permanente de conflitos”. Assim surge a mulher na Segurança Privada. Aqui, onde antes se dependia, quase que exclusivamente, da “força bruta” passou a ser executado pela técnica apurada, conceitos preventivos mais alargados, apoio operacional (outros setores da empresa), e também pela certeza que a maioria das situações são resolvidas pela argumentação. Deste modo, traços anteriores de masculinização, foram abandonados e as Empresas de Segurança Privada passaram a preferir e buscar para os seus quadros de colaboradores,

independentemente do gênero, pessoas que pudessem se ajustar à nova realidade e a produzir os resultados.

Hoje temos a certeza que o preparo técnico profissional é muito mais importante que o gênero; a conduta equilibrada é muito mais importante que a conduta da força: a clareza do argumento e das regras, muito mais importantes do que a imposição pelo tamanho. Quando praticadas estas novas exigências do mercado, homens e mulheres podem exercer rigorosamente o mesmo papel. Avaliando os dados, de modo geral, verifica-se a necessidade de uma forte quebra de barreiras para o segmento. São necessárias políticas e práticas mais assertivas, que garantam a atratividade e a aderência das mulheres nas diferentes funções desta fatia de mercado masculinizada.

Em contrapartida, e é por isso que o Grupo Epavi se destaca e imprime no mercado seu diferencial em relação a inclusão de gênero, o índice de crescimento de mulheres no Grupo, nos últimos 3 anos, foi de 4%. Em 2017, tínhamos 33% do quadro geral e hoje estamos com 37%.

Um dos fatores decisivos para esta evolução foi a implantação de meta de contratação mensal de vagas exclusivas para elas. Atualmente, buscamos no mínimo 30% do volume mensal das posições abertas. Há também, uma equalização do perfil por habilidades, competências e perfil de qualificação, não havendo discriminação de gênero ao recrutar pessoas. Pelo contrário, percebe-se um aumento de intenção de contratação feminina tanto pelos gestores internos, quando para os clientes onde os colaboradores ficam alocados.

O aumento das vagas de vigilantes mulheres na Epavi, desafiam o mercado, impulsionadas pelo próprio negócio. Elas garantem não somente a segurança, mas determinam um perfil mais harmonioso no dia a dia, em alguns casos,

contribuindo para intervenções menos ostensivas que os homens, sem deixar de garantir a segurança adequada. Elas são muito qualificadas, possuem formação nas áreas que atuam e aprimoram-se constantemente para melhor atuação em suas funções, em todas as áreas da empresa. Esta evolução revela uma quebra de paradigmas significativa para este tipo de função e engrandece ainda mais o dia a dia na trajetória da inclusão.

A equidade de gênero sempre foi um assunto amplamente discutido, mas nem sempre com o desenvolvimento adequado e a evolução da teoria para a prática. O esforço da mulher pelo reconhecimento de suas habilidades e competências no mercado de trabalho ocorre há muitos anos.

A introdução da mulher no mercado de trabalho se deu com a I e a II Guerras Mundiais (1914 – 1918 e 1939 – 1945), quando os homens iam para as batalhas e as mulheres passavam a assumir os negócios da família e a posição dos homens no mercado de trabalho (LESKINEN, 2004).

Em se tratando de evolução do mercado de trabalho feminino, o crescimento é constante. Inserida nele no século XIX, passou a dar continuidade aos negócios da família, nos casos em que o marido veio a faltar por motivos da guerra. Com a revolução industrial, passou a ser colocada para dentro das fábricas. Sofreu inúmeras discriminações em razão do gênero, porém, sua evolução se deu da mesma forma, sendo que conseguiu e está conseguindo, a cada dia, conquistar seu espaço, sempre com o objetivo de atingir a igualdade perante o sexo oposto. “Uma verdadeira revolução, as mulheres invadem o mundo de trabalho masculino, e, tecnicamente, acabam com a separação entre o mundo privado e o público” (MURARDO, 1992).

De lá para cá, apesar de ainda haver discriminação, falta de equiparação salarial e ocupação nivelada dos cargos de modo geral no mercado, percebe-se o volume crescente de mulheres empoderadas e alcançando os melhores resultados.

A busca por melhor qualificação, especialmente em atividades mais complexas e que antes eram exercidas por homens, vem transpondo uma ascensão cadenciada no Brasil e no mundo. Não diferente a este contexto, um dos resultados obtidos pela Epavi refere-se à equidade salarial. Quando falamos de posições mais operacionais, não podemos distanciar a equalização de salários independente das resoluções e enquadramentos das convenções coletivas de trabalho. Este avanço histórico regula, baseado nas normas trabalhistas, o cumprimento da igualdade, já com olhar para funções mais táticas estratégicas, especialmente de gestão. Identificamos indicadores expressivos que, fomentados pela qualificação, colocam a liderança da Epavi em destaque na comparação aos salários dos homens.

A força de trabalho feminina é notável e surpreendente, considerando as antigas limitações e as dificuldades de se estabelecer no mercado. Contudo, a luta pela paridade e valorização profissional é contínua.

Apesar das muitas conquistas, é preciso potencializar as ações de inclusão para evitar o retrocesso.

Em pesquisa realizada por meio da parceria entre Great Place to Work, Fundação Getúlio Vargas e CKZ Consultoria, foi possível identificar as melhores práticas na gestão da diversidade de gênero, considerando uma amostra, das empresas premiadas no Ranking Mulher em 2019, para certificação em 2020, incluindo o Grupo Epavi, onde foram 6 meses de pesquisa em uma linha qualitativa, com a

roteirização semiestruturada e orientativa, estimulando a uma investigação mais livre, para incentivar a fluidez dos relatos.

Foram diversos setores de atuação como, seguradoras e bancos, bebidas, farmacêuticas, beleza, saúde, turismo e hotelaria, educação, serviços consultoria e varejo. Em todos eles há empresas em que as mulheres estão em algum tipo de comando.

Além de identificar a ascensão e a representatividade dessas mulheres gestoras no mercado, a pesquisa também focou na análise das práticas das empresas em relação à equidade de gênero no universo corporativo.

Quando falamos do universo de execução das práticas na Epavi, usamos como referência premissas importantes, como:

Educação: Educá-las e potencializá-las, por meio de conteúdos relevantes, palestras, vídeos e outros materiais.

Desenvolvimento e Empoderamento: Desenvolver o público feminino, por meio de workshops, espaços de discussões e descobertas de suas habilidades, potencializando sua representação no mercado de trabalho e socialmente.

Engajamento: Criar iniciativas que ampliem a consciência e o engajamento das colaboradoras do Grupo Epavi.

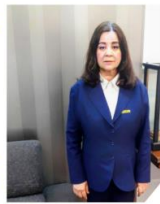
Políticas bem definidas: Criação e implementação de políticas regidas pelo código de ética do Grupo, que visam esclarecer, regular e gerir as ocorrências que descumprem o respeito e a igualdade das mulheres no ambiente de trabalho.

Abaixo destacamos as ações relevantes realizadas e em andamento:



## Descrição das Ações

| DETALHAMENTO DAS AÇÕES VOLTADAS AO PÚBLICO FEMININO GRUPO EPAVI                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                             |                           |                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                           |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|---------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Detalhamento das Ações                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                             |                           |                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                           |
| Item                                                                              | Descrição                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Data                                        | Abrangência               | Forma de Divulgação e Conteúdo                                                                                                                                                                                                                 | OBS                                                                                                                                                                       |
| Diversidad e de Gênero como Pauta Estratégica                                     | Definição estratégica junto à diretoria executiva sobre ações e medições de igualdade de gênero.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 2017                                        | 100% dos colaboradores    | Todos os canais de comunicação do Grupo                                                                                                                                                                                                        | Passo significativo para o caminho para equidade de gênero no Grupo Epavi.                                                                                                |
| Matéria sobre indicadores de Crescimento de Mulheres no Quadro Funcional do Grupo | Divulgação dos primeiros dados estatísticos de crescimento no Jornal do Comércio                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 2017                                        | Público interno e externo | Jornal Físico e Digital. Link da inserção: <a href="http://jcrs.uol.com.br/_conteudo/2017/11/colunas/comeco_de_conversa/599316-ora-pombas.html">http://jcrs.uol.com.br/_conteudo/2017/11/colunas/comeco_de_conversa/599316-ora-pombas.html</a> |                                                                                        |
| "Ações para Elas"                                                                 | Nos últimos anos, a Epavi tem intensificado ações direcionadas às colaboradoras, sejam orientações de saúde, sorteios de mamografias, palestras sobre seus direitos, autoestima, sobre violência doméstica, assédio sexual e formas de preconceitos. A intenção é destacar a presença e o poder feminino, a valorização pessoal. A Epavi quer ajudá-las no seu fortalecimento e no seu propósito de vida e profissional. | Desde janeiro de 2018, são ações contínuas. | Público interno e externo | Divulgação em todos os canais de comunicação (facebook, linkedin, e-mail de comunicação, newsletter interna e externa, etc). Link de Consulta: <a href="http://www.epavi.com.br">www.epavi.com.br</a>                                          |   |

|                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                 |                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|----------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Projeto Geração Ouro</b>                                                | Seguindo o propósito de dar oportunidades para quem tem experiência, vivência, conhecimento, talento e compromisso. Destaque para mulheres com mais de 40 anos.                                                                                                                                                                                                                                                             | 2019            | Público interno e externo        | Divulgação em todos os canais de comunicação (facebook, linkedin, e-mail de comunicação, newsletter interna e externa, etc). Link de Consulta: <a href="http://www.epavi.com.br">www.epavi.com.br</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <p><b>GERAÇÃO QUE BRILHA, É A GERAÇÃO OURO</b></p> <p>Seguimos com o propósito de dar oportunidades para quem tem experiência, vivência, conhecimento, talento e compromisso. Se você conhece pessoas que já passaram dos 40 anos de idade, mas que têm estas características, peça para entrar no nosso site e cadastrar seu currículo. Como a dona Marlene Maia, que entrou na empresa com 45 anos.</p> <p><i>"Sempre serei grata por eles abrirem as portas para mim. Foi na Epavi que tive a oportunidade de recomeçar"</i></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Projeto "Viver bem é Viver com Segurança e Respeito"</b>                | Criação de Projeto alinhado aos valores da Empresa, regido pelo Código de Ética e Política de Gestão de Condutas Éticas do Grupo Epavi. Dentre os objetivos principais, o Projeto sustenta as formas de relato das situações fora das Condutas Éticas e Morais, informa o trabalho do Comitê de Ética e canal de comunicação de ocorrências através do e-mail: <a href="mailto:etica@epavi.com.br">etica@epavi.com.br</a> . | Abril de 2020   | Público interno e externo        | Divulgação em todos os canais de comunicação (facebook, linkedin, e-mail de comunicação, newsletter interna e externa, etc), com permanência fixa no site: <a href="http://www.epavi.com.br">www.epavi.com.br</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | <p><b>VIVER BEM É VIVER COM SEGURANÇA E RESPEITO</b></p> <p>Se você sofreu algum tipo de situação constrangedora, que atente contra o Código de Ética do Grupo Epavi, converse com seu superior imediato ou envie mensagem para o e-mail <a href="mailto:etica@epavi.com.br">etica@epavi.com.br</a></p> <p>Como Relatar Situações Fora das Condutas Éticas e Morais</p> <p>A identidade do denunciante, bem como o fato descrito, serão mantidos sob sigilo. A apuração ocorrerá conforme a Política de Gestão de Condutas Éticas do Grupo Epavi, gerida pelo Comitê de Ética.</p> <p>Não serão toleradas a prática de denúncias sem relato de fatos, seus fundamentos e comprovações. Assim como não serão aceitas as denúncias de caráter calunioso ou vingativo.</p> <p>O Grupo Epavi não admite relações ou parcerias de pessoas que relatem situações de condutas contrárias ao seu Código de Ética.</p>  |
| <b>Treinament o Específico "Vamos Dialogar sobre os tipos de Assédios"</b> | Treinamento Presencial para os gestores do Grupo com objetivo de alinhar todos os procedimentos sobre o tema assédio. O conteúdo foi estruturado através do material do MPT (cartilha e vídeos).                                                                                                                                                                                                                            | Outubro de 2020 | Todos os Gestores do Grupo Epavi | Presencial, com conteúdo de referência aos conteúdos:<br>Link 01 - <a href="https://m.youtube.com/watch?v=M_nGxBoVEeY">https://m.youtube.com/watch?v=M_nGxBoVEeY</a><br>Link 02 - <a href="https://m.youtube.com/watch?v=TFS6qbP2oo8">https://m.youtube.com/watch?v=TFS6qbP2oo8</a><br>Link 03 - <a href="https://m.youtube.com/watch?v=60BMgdV6GAA">https://m.youtube.com/watch?v=60BMgdV6GAA</a><br>Link 04 - <a href="https://m.youtube.com/watch?v=JLy2lSUcCel">https://m.youtube.com/watch?v=JLy2lSUcCel</a><br>Link 05 - <a href="https://m.youtube.com/watch?v=0Hu4fPTR_4A">https://m.youtube.com/watch?v=0Hu4fPTR_4A</a><br>Link 06 - <a href="https://m.youtube.com/watch?v=lvNffbzn70">https://m.youtube.com/watch?v=lvNffbzn70</a> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Prêmio "Melhores Empresas para a Mulher"</b>                            | A Epavi foi premiada pela GPTW em 2020 como parte das vencedoras das "Melhores Empresas para a Mulher Trabalhar                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 2020            | Público interno e externo        | Divulgação em todos os canais de comunicação (incluindo mídia externa/ZH), com reportagem fixa no                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |

|                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |             |                                  |                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Trabalhar no Brasil"</b>               | <p>no Brasil", ficando entre as 35 empresas de grande porte que investem em ações voltadas à mulher, incluindo políticas de diversidade, equidade e respeito. Entre os critérios para poder participar, as empresas deveriam ter no mínimo 100 funcionários e mulheres ocupando, pelo menos, 15% dos cargos gerais e 15% dos cargos de gestão. É o caso, por exemplo, da Epavi, que tem 37% de mulheres no quadro geral de 8 mil colaboradores e 60% ocupando cargos de liderança. Além disso, foi avaliada pelo método de auditoria da GPTW que audita afetividade das ações e abrangência (através de evidências)</p> |             |                                  | <p>site:<br/><a href="http://www.epavi.com.br">www.epavi.com.br</a></p>                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Ação MP/RS e ONU Mulheres</b>          | <p>Convite do MP/RS e ONU Mulher, para apoiar, como bom exemplo as demais empresas, o Projeto "Fale com Elas" e "Por um planeta 50-50 em 2030: um passo decisivo pela igualdade de gênero".</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <p>2021</p> | <p>Público interno e externo</p> | <p>Divulgação em todos os canais de comunicação (facebook, linkedin, e-mail de comunicação, newsletter interna e externa, etc). Link de Consulta: <a href="http://www.epavi.com.br">www.epavi.com.br</a></p> |  <p>Trabalhar no Grupo Epavi é estar numa empresa que tem o selo Great Place to Work Mulher, que identifica as melhores empresas para mulheres trabalharem no Brasil. Este reconhecimento faz com grandes empresas se unissem para apoiar o programa Fale Com Elas.</p> <p>O programa busca qualificar o atendimento às mulheres vítimas, por meio de um canal de comunicação direta e contínua para coleta de provas, acompanhamento e encaminhamento à rede de proteção, para romper com o ciclo de violência, evitando o feminicídio. A parceria teve início no Dia Internacional da Mulher, 8 de Março, com a distribuição de kits personalizados compostos por calendários de anotações, canetas, ecobags e material impresso com informações para identificar o nível de violência e telefones úteis para pedido de ajuda. Além do Grupo Epavi, também participa do projeto a Fiscometria. A iniciativa é do Ministério Público do RS (MP/RS).</p> |
| <b>Live - Como resgatar a Felicidade?</b> | <p>Live com abrangência externa, convidadas profissionais da saúde para dicas de como resgatar a felicidade. Na pauta, o papel da mulher enquanto multitarefa e seus desafios no mercado de trabalho.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | <p>2021</p> | <p>Público interno e externo</p> | <p>Divulgação em todos os canais de comunicação (facebook, instagram linkedin, e-mail de comunicação etc). Link de Consulta: <a href="http://www.epavi.com.br">www.epavi.com.br</a></p>                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

|                                       |                                                                                                                                                                                                 |      |                           |                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|---------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|---------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Enquete nome do Projeto Mulher</b> | Após definição de que participaríamos do Top Ser Humano de 2021, realizamos uma enquete coletiva para definição de um nome para projeto que objetivasse uma identidade das ações desenvolvidas. | 2021 | Público interno e externo | Divulgação em todos os canais de comunicação (facebook, instagram, linkedin, e-mail de comunicação, newsletter interna e externa, etc). Link de Consulta: <a href="http://www.epavi.com.br">www.epavi.com.br</a> |  <p><b>#SOU MULHER EPAVI</b></p> <p>O Top Ser Humano é uma premiação cobrada na área de Gestão de Pessoas. Ela reconhece as práticas que levam ao crescimento do ser humano. Por isso, estamos participando na categoria de "valorização das mulheres" em nossa empresa. E, por meio da enquete, os colaboradores poderão escolher o nome do caso que apresentaremos. Com 50% dos votos, o vencedor foi escolhido. Dentre as iniciativas elencadas no projeto, há palestras e produção de conteúdo ao público feminino; a promoção de um trabalho eficaz e integrado em prol do seu desenvolvimento social e profissional; parcerias com empresas privadas; mulheres de destaque no RS: psicólogos, dentistas, psiquiatras, Ministério Público, ONU Mulher e outras.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Reconhecimento das Mulheres</b>    | Depoimento de uma das nossas colaboradoras internas, onde relata seu orgulho de fazer parte do time e o reconhecimento enquanto mulher.                                                         | 2021 | Público interno e externo | Divulgação em todos os canais de comunicação (facebook, linkedin, e-mail de comunicação, newsletter interna e externa, etc). Link de Consulta: <a href="http://www.epavi.com.br">www.epavi.com.br</a>            |  <p><b>COM A PALAVRA, ELA!</b></p> <p><b>"Somos mulheres Epavi, somos sempre lembradas em eventos por nossos esforços e dedicação".</b></p> <p>Maristete Lima Raguse<br/>Mulher Epavi</p> <p>Maristete Lima Raguse trabalha como telefonista na sede da Epavi, em Porto Alegre, desde fevereiro de 2018. Ela conta que estava desempregada e que teve as portas abertas na empresa. "Fui muito bem recebida! Conheci colegas incríveis, que me ajudaram nesta nova etapa da minha vida."</p> <p>Aqui, as mulheres exercem funções como telefonistas, recepcionistas, vigilantes, porteiros, parafiteiras, ativas na limpeza, no administrativo, no operacional. Enfim, "somos mulheres Epavi. Adoro trabalhar aqui, pois vejo o uniforme e estar junto de uma empresa que presta serviços, proteção e segurança para os clientes me deixa muito realizada como profissional e como pessoa". A colega destacou-se por estar valorizada por estar participando do projeto Top Ser Humano.</p> <p>Maristete: agradecemos as palavras! Sentimos muita satisfação em tê-la na equipe!</p> |

## RESULTADOS

As ações desenvolvidas pelo Grupo Epavi vêm impactando de forma muito positiva seu público interno e externo no que se refere à paridade de gênero. A abrangência de suas ações se estendem para os 8 mil colaboradores e suas famílias que pelo viés da empregabilidade e renda se amplia para quase 30 mil pessoas. Além disso, somos exemplo para as demais empresas, tanto do segmento, quanto o mercado como um todo.

Foi fundamental o apoio da alta direção da empresa para que a cultura corporativa avançasse na igualdade de gênero, assegurando que todas as políticas da empresa fossem sensíveis às questões de gênero.

É representativo e o primeiro passo para uma série de ações que iniciaram em 2017 e continuarão sempre, pois trata-se de um tema muito abrangente no que se refere a tempo e resultados.

De forma prática, além dos resultados dos indicadores de crescimento apresentados no corpo do trabalho, destacamos os resultados na essência pelo depoimento de nossas colaboradoras:

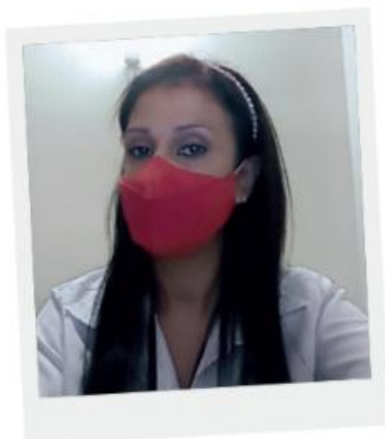
### Depoimentos Mulheres do Grupo Epavi ([www.epavi.com.br](http://www.epavi.com.br))

**D**ani, como é conhecida pelos colegas, é alguém que se sente feliz ao acordar pela manhã e ir trabalhar na Epavi



*“Já são cinco anos nesta empresa querida, com uma equipe maravilhosa, onde não existem conflitos. Gosto muito do que faço e me sinto grata, pois desde que comecei no Grupo Epavi já adquiri meu apartamento e ingressei na universidade, onde faço Ciências Biológicas.”*

Daniele Aires Bairros - Central de Monitoramento



COM A PALAVRA, ELA!



**“Somos mulheres Epavi, somos sempre lembradas em eventos por nossos esforços e dedicação”.**

Marisete Lima Raguse  
Mulher Epavi

Marisete Lima Raguse trabalha como telefonista na sede da Epavi, em Porto Alegre, desde fevereiro de 2018. Ela conta que estava desempregada e que teve as portas abertas na empresa. “Fui muito bem recebida! Conheci colegas incríveis, que me ajudaram nesta nova etapa da minha vida.

Aqui, as mulheres exercem funções como telefonistas, recepcionistas, vigilantes, porteiras, garagistas, atuam na limpeza, no administrativo, no operacional. Enfim, ‘somos mulheres Epavi’. Adoro trabalhar aqui, pois vestir o uniforme e estar junto de uma empresa que presta serviços, proteção e segurança para os clientes me deixa muito realizada como profissional e como pessoa”. A colega destacou se sentir valorizada por estar participando do projeto Top Ser Humano.

Marisete, agradecemos as palavras! Sentimos muita satisfação em tê-la na equipe!



## DEPOIMENTO DA COLABORADORA

### "Aqui, as mulheres podem crescer"

Suzete Pinheiro é gerente de Controladoria da Epavi, ou seja, faz parte dos 50% de cargos de liderança ocupados por mulheres na empresa. Ela diz que todos (homens e mulheres) são tratados como profissionais qualificados e demandados com igualdade: "Sempre fui respeitada como mulher, nunca sofri nenhum tipo de prejuízo por isso."



"Ser promovida à gerente foi realmente espetacular", conta. Suzete ocupa o cargo há mais de dez anos, são 18 anos de Epavi. "Tenho um orgulho imenso de trabalhar na Epavi. Empregamos mais de oito mil pessoas, e há uma respeito ao colaborador, parceiros, clientes que faz com que todos nós nos preocupemos em manter essa imagem e realizar as nossas tarefas sempre visando à excelência", relata entusiasmada. Sobre o reconhecimento recebido pelo Grupo como a **Melhor Empresa de segurança para a mulher trabalhar**, Suzete recebe com alegria, mas com a naturalidade de quem testemunhou essa caminhada. "A área da segurança é muito masculina, machista até, mas graças à mente aberta e moderna dos nossos diretores, nunca houve obstáculos a que as mulheres crescessem na empresa. Sempre se reconheceu a competência e talento das colaboradoras. Tanto que somos 33% de todo o nosso quadro de pessoal e temos metade dos cargos de lideranças chefiados por mulheres", destaca.

## Política de Divulgação sobre Condutas Éticas e Ação por Elas

([www.epavi.com.br](http://www.epavi.com.br)):



### Respeito às condutas éticas

O Grupo Epavi possui uma Política de Gestão de Condutas Éticas geridas pelo Comitê de Ética. Qualquer colaborador, seja homem ou mulher, pode apresentar o relato de alguma situação sofrida no ambiente de trabalho, que considere constrangedora ou de assédio. Assim, as nossas colaboradoras - já que estamos falando do **GPTW Mulher** - possuem o e-mail [etica@epavi.com.br](mailto:etica@epavi.com.br), canal que lhes confere sigilo e providências.

## AÇÕES PARA ELAS!

Nos últimos anos, a Epavi tem intensificado ações direcionadas às colaboradoras, sejam orientações de saúde, sorteios de mamografias, palestras sobre seus direitos, autoestima, sobre violência doméstica, assédio sexual e formas de preconceitos. A intenção é destacar a presença e o poder feminino, a valorização pessoal. A Epavi quer ajudá-las no seu fortalecimento e no seu propósito de vida e profissional.



## Reconhecimento MP/RS e ONU Mulheres ([www.epavi.com.br](http://www.epavi.com.br)):



Prezados **Fecomércio** e Grupo **Epavi**, representados pelo Sr. Eduardo e Sra. Bianca

O Ministério Público do Estado do Rio Grande do Sul e sua Promotoria Especializada no Combate à Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher convidam as empresas Fecomércio e Grupo Epavi para serem **parceiros** em uma **Ação do Dia da Mulher 2021**.

A ação desse ano busca enfatizar a iniciativa global “**Por um planeta 50-50 em 2030: um passo decisivo pela igualdade de gênero**” da ONU Mulheres. A Fecomércio, através das instituições SESC/RS e SENAC/RS, e o Grupo Epavi já demonstram esse comportamento, comprovados pelo selo internacional da **Great Place to Work (GPTW)** como as **melhores empresas para as mulheres trabalharem no Brasil**. Com isso, acreditamos que o Dia Internacional da Mulher seja uma excelente data para unirmos os esforços na busca pela igualdade de gênero e na erradicação da violência contra mulher.

## CONCLUSÃO

É possível perceber que as barreiras estão reduzindo, mas há muito o que construir para a plena ascensão feminina nas organizações. A Epavi entende que as exigências em relação à performance profissional, independem de gênero e revela através de suas ações contínuas, iniciativas de metas de cumprimento de vagas exclusivas, aposta em conhecimento, desenvolvimento, engajamento, equiparação salarial e visão de que a remuneração está atrelada à qualificação.

Estamos amadurecendo e com um posicionamento em relação à diversidade mais fortalecido, formalizado por práticas e políticas de inclusão, estruturadas e desenvolvidas, constantemente pautadas em reuniões estratégicas, com muita

atenção em mensurar e remodelar o que for necessário para ampliação do quadro feminino na empresa.

Mesmo com um caminho longo pela frente, iniciamos uma evolução significativa e importante pela ascensão da mulher na empresa, algo inimaginável no passado, especialmente quando falamos do setor de segurança privada. Nos deixa orgulhosas e engrandecidas, com coragem e determinação para abrir um caminho de mais conquistas que se estabelecem no presente e que serão muito maiores no futuro.

Entendemos que o Grupo Epavi a partir de sua posição em um contexto social, possui obrigatoriedade em buscar impactar toda a sociedade e meio empresarial na busca pelos valores propostos no objetivo de alcançar a paridade de gênero, fomentando e instruindo ações de fortalecimento feminino.

Nosso objetivo para os próximos anos é acompanhar e definir como meta principal a agenda de 2030, onde a ONU Mulheres lançou a iniciativa global *“Por um Planeta 50-50 em 2030, um passo decisivo pela igualdade de gênero”*.

## BIBLIOGRAFIA

COX, T. H.; BLAKE, S. Managing Cultural diversity: Implications for organizational competitiveness. Academy of Management Executive, v. 5, n. 3, 1991. A DIVERSIDADE DE GÊNERO E AS DIFERENÇAS E SEMELHANÇAS NA HIERARQUIA DE VALORES DO TRABALHO DE HOMENS E MULHERES NO CHÃO DE FÁBRICA, [www.revistas.usp.br](http://www.revistas.usp.br), 1 de maio de 2009 e disponível em:

<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-64/mulher-e-mercado-de-Trabalho/#:~:text=A%20introdu%C3%A7%C3%A3o%20da%20mulher%20no,do%20sistema%20capitalista%2C%20no%20s%C3%A9c.>

LESKINEN, M.: “Educación una clave hacia la igualdad”, Revista Observatorio Social, núm. 5, 2004 - MULHER E MERCADO DE TRABALHO, 1 de maio de 2009 – Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-64/mulher-e-mercado-de-Trabalho/#:~:text=A%20introdu%C3%A7%C3%A3o%20da%20mulher%20no,do%20sistema%20capitalista%2C%20no%20s%C3%A9c.> Acessado em 07/05/2021.

MURARDO, R. M.: La mujer en el tercer milenio: una historia de la mujer a través de lo tiempo y perspectiva para el futuro, Rio de Janeiro, ed. Rosa de los Tiempos, 1992. - MULHER E MERCADO DE TRABALHO, 1 de maio de 2009 – Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-64/mulher-e-mercado-de-Trabalho/#:~:text=A%20introdu%C3%A7%C3%A3o%20da%20mulher%20no,do%20sistema%20capitalista%2C%20no%20s%C3%A9c.> Acessado em 02/05/2021.

PESQUISA MOSTRA TENDÊNCIA DE CRESCIMENTO NA PARTICIPAÇÃO DO BRASILEIRO NO MERCADO DE TRABALHO, IBGE, 2019, disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com\\_content&view=article&id=34752:pesquisa-mostra-tendencia-de-crescimento-na-participacao-do-brasileiro-no-mercado-de-trabalho&catid=10:disoc&directory=1.](https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=34752:pesquisa-mostra-tendencia-de-crescimento-na-participacao-do-brasileiro-no-mercado-de-trabalho&catid=10:disoc&directory=1.) Acessado em 05/05/2021.

EM MÉDIA, MULHERES DEDICAM 10,4 HORAS POR SEMANA A MAIS QUE OS HOMENS AOS AFAZERES DOMÉSTICOS OU AO CUIDADO DE PESSOAS, IBGE, 2020, disponível em: [https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/27877-em-media-mulheres-dedicam-10-4-horas-por-semana-a-mais-que-os-homens-aos-afazeres-domesticos-ou-ao-cuidado-de-pessoas#:~:text=Em%202019%2C%20146%2C7%20milh%C3%B5es,homens%20\(78%2C6%25\).](https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/27877-em-media-mulheres-dedicam-10-4-horas-por-semana-a-mais-que-os-homens-aos-afazeres-domesticos-ou-ao-cuidado-de-pessoas#:~:text=Em%202019%2C%20146%2C7%20milh%C3%B5es,homens%20(78%2C6%25).) Acessado em 03/04/2021.

DIFERENÇA CAI EM SETE ANOS, MAS MULHERES AINDA GANHAM 20,5% MENOS QUE HOMENS, IBGE, 2019, disponível em:

<https://censo2021.ibge.gov.br/2012-agencia-de-noticias/noticias/23924-diferenca-cai-em-sete-anos-mas-mulheres-ainda-ganham-20-5-menos-que-homens.html>. Acessado em 03/05/2021.

10 DADOS SOBRE A JORNADA DAS MULHERES, GPTW, 2020, disponível em:

[https://d335luupugsy2.cloudfront.net/cms%2Ffiles%2F2705%2F1615212325Infografico\\_-\\_Dia\\_da\\_Mulheres\\_v2.pdf..](https://d335luupugsy2.cloudfront.net/cms%2Ffiles%2F2705%2F1615212325Infografico_-_Dia_da_Mulheres_v2.pdf..) Acessado em 06/05/2021.

EM PARCERIA INÉDITA, ANUÁRIO BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA DADOS SOBRE SEGURANÇA PRIVADA, FENAVIST, 2020, disponível em:

<http://fenavist.org.br/em-parceria-inedita-anuario-brasileiro-de-seguranca-publica-publica-dados-sobre-a-seguranca-privada/#:~:text=Ainda%20de%20acordo%20com%20as,e%209%25%20do%20sexo%20feminino.> Acessado em 07/05/2021.

## INFORMAÇÃO SOBRE A AUTORA

Bianca de Oliveira Ferreira, atualmente HEAD de RH no Grupo Epavi, 16 anos de atuação em todos os subsistemas de RH em empresas nacionais e multinacionais. Formação em Psicologia.