



GRUPO DANONE / IUF CONVENÇÃO SOBRE DIVERSIDADE

PREÂMBULO

Diversidade deve ser um objetivo permanente. Neste espírito, o Grupo DANONE e a IUF acordam desde já o que segue:

- a implementação de sistemas que favorecem a diversidade é um meio de progredir em direção a oportunidades iguais para todos os funcionários do Grupo e para todos aqueles que se inscrevam para trabalhos no Grupo,
- a diversidade é benéfica para a companhia e estimula a criatividade e a inovação, nos auxilia a atingir as expectativas dos consumidores e funcionários bem como os objetivos da companhia como um todo.

As partes signatárias determinam o seguinte:

- que a luta contra todas as formas de discriminação é um comprometimento formal de todas as empresas do Grupo DANONE de acordo com o princípio social de não discriminação¹,
- que já estão comprometidos com temas relacionados à diversidade por meio de convenções referentes a princípios sociais fundamentais, igualdade profissional entre homem e mulher ou a não discriminação relacionada com condução de mandatos de sindicatos,
- que, através da presente convenção, pretendem ir mais além e determinar objetivos de progresso para promover uma igualdade real no campo de acesso aos trabalhos e recrutamento, treinamento, desenvolvimento de carreira, remuneração e condições no trabalho.

Esta é a razão pela qual as partes signatárias chamam as partes sociais (gestores, sindicatos e/ou representantes dos funcionários)² a nível local:

- para serem ativamente envolvidos contra todas as formas de discriminação baseado na efetiva ou suposta participação a um grupo étnico, uma nação ou raça, ou com relação a gênero, religião, idade, sobrenome, local de residência, preferência sexual, envolvimento político ou em sindicato, estado de saúde, aparência física ou limitação física, responsabilidades familiares ou qualquer outra consideração que não tenha esteja relacionada com a competência,
- implementar todas as ações para encorajar a diversidade no recrutamento e desenvolvimento de carreira, remuneração, condições de trabalho ou manutenção do emprego.

É um lembrete que:

¹ Convenções ILO 100 e 111

² Cf. Convenção sobre direitos de negociação dos sindicatos



- Assédio é considerado uma forma de discriminação.
- Gravidez não deve ser considerada como motivo de demissão nem razão para discriminação.

OBJETIVOS

Os compromissos da presente convenção não conflitam com acordos mais favoráveis já existentes nas companhias do Grupo DANONE ou aqueles resultantes de lei.

As partes sociais nas empresas do Grupo são convidadas a negociar efetivas aplicações de procedimentos para tais compromissos que se referem a situações específicas na respectiva sociedade/localidade bem como aos contextos sociais e econômicos no país e locais de trabalho.

Os compromissos nesta convenção sobre diversidade incluem os determinados campos: Recrutamento e empregos - Treinamento - Desenvolvimento de carreira - Remuneração - Condições de trabalho.

1. RECRUTAMENTO E TRABALHOS

1.1. Abertura de fontes e métodos de recrutamento

Princípio: As partes signatárias chamam as partes sociais em todas as empresas do Grupo para tomar, se aplicável perseguir, iniciativas de diversidade nas áreas de recrutamento e nas funções.

Aplicação:

- Informar os parceiros externos ativos no recrutamento e treinamento (agências de temporários, faculdades, agências de recrutamento, agências públicas de emprego, organizações especializadas na inserção de funcionários com limitações físicas, etc.) com relação a política de diversidade que a companhia pretender desenvolver e garantir que seus parceiros observem tal política.
- Estender para fontes de recrutamento.
- Eliminar qualquer critério de discriminação quando escrever ofertas de emprego e definição de funções.
- Garantir que o critério de recrutamento seja objetivo e baseado apenas nas competências requeridas (adquiridas pela experiência ou validado através de qualificação reconhecida).
- Determinar métodos de seleção que permitam que sejam tomadas medidas não apenas no treinamento e qualificações adquiridos, mas também na capacidade existente e potencial de cada pessoa.
- Determinar o progresso relevante de objetivos e indicadores de medidas no nível local incluindo:
 - a busca de um balanço entre homem/mulher no recrutamento em todos os níveis e funções,



- recrutamento que reflita a sociedade local (considerando a população que seja mais passível de ser discriminada, etc.).

1.2. Contribuindo para inserção profissional

Princípio: As partes signatárias chamam as partes sociais para que se comprometam conjuntamente em ações efetivas em favor de pessoas que encontram dificuldades no acesso e na manutenção dos trabalhos.

Aplicação:

- Receber e treinar de jovens não qualificados.
- Facilitar o retorno ao trabalho de pais solteiros ou pessoas que tenham interrompido sua carreira profissional por motivos familiares ou devido a desemprego (i.e. entrevista específica relativa a metas de carreira, treinamento de reciclagem, etc.).
- Encorajar a reintegração de funcionários vítimas de acidentes que tenham levado-os a uma incapacidade física em sua rotina diária (i.e. especialmente equipamento da estação de trabalho, identificação de outras posições que possam ser abertas dentro da companhia, treinamento para que a pessoa se adapte à nova posição ou realocação, etc.).
- Estabelecer recursos específicos pretendidos para manter as populações mais vulneráveis na função ou para realocá-las caso uma alteração nas atividades leve à perda do trabalho.
- Estabelecer medidas de acompanhamento, sempre que aplicáveis, para encorajar a integração (entendendo a cultura, aprendendo a língua local, etc.)

2. TREINAMENTO

2.1. Treinando pessoas para combater estereótipos

Princípio: Implementação efetiva de oportunidades iguais exigem trabalhos de representações coletivas e os conseqüentes estereótipos. Aumentar a consciência e o treinamento é então essencial para administrar de forma eficiente a diversidade na companhia.

Aplicação:

- Estabelecer as iniciativas abaixo, em linha com as condições específicas em cada uma das empresas do Grupo:
 - ações de conscientização apropriadas com os Gestores e toda a equipe.
 - módulos de treinamento para as pessoas responsáveis pelo recrutamento e gestão de recursos humanos.

2.2. Garantindo que todos tenham acesso a treinamento profissional

Princípio: As partes signatárias chamarão as partes sociais envolvidas, através de diálogo social (consulta, negociação), sistemas de monitoramento e estabelecimento permitindo que cada funcionário tenha acesso ao treinamento.



Aplicação:

- Informar toda a equipe das diversas possibilidades de treinamento, seja interna ou externamente, com especial atenção às pessoas que não tomariam ações de forma espontânea para garantir seu próprio treinamento.
- Garantir que cada funcionário complete as habilidades básicas definidas no programa "Evolução" (lendo e escrevendo, contando, comunicando e aplicando a higiene, segurança e padrões de qualidade).
- Reduzir barreiras de acesso ao treinamento para as pessoas que possam encontrar dificuldades específicas que sejam tanto tangíveis (transporte, restrições familiares, etc.) como outros (medo de fracasso, diferenças culturais, dificuldade em se expressar em um grupo, etc.), através da determinação de medidas apropriadas baseada na análise quantitativa e qualitativa.
- Anualmente, as partes sociais analisarão figuras para cada companhia com relação ao número e tipo de funcionários que tenham recebido treinamento³, com o objetivo que cada funcionário se beneficie de uma média de 24 horas de treinamento por ano no prazo de 3 anos.

3. DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

3.1. Abrindo oportunidades de desenvolvimento

Princípio: As partes signatárias chamam as partes sociais a serem envolvidas no estabelecimento do sistema de monitoramento permitindo a abertura de oportunidades de desenvolvimento profissional a todos, sem discriminação e baseado na igualdade de competências.

Aplicação:

- Cada funcionário deve ser capaz de falar sobre o seu desenvolvimento profissional com seu gestor superior durante a entrevista de avaliação, pelo menos a cada 2 anos. As partes sociais são encorajadas a negociarem os procedimentos de aplicabilidade para este compromisso adaptado ao conteúdo local.
- Um registro de habilidades será providenciado a cada funcionário para dar valor a sua empregabilidade: além de listar as habilidades adquiridas, incluirá o caminho, treinamento e alterações de cargos.
- Informação sobre a abertura de cargos será acessível a todos dentro de cada companhia e entre as companhias do mesmo país de forma a garantir o igual acesso às oportunidades para todos, baseando-se em uma abordagem transparente.
- A cada funcionário será proposta uma alteração de função ao menos a cada 5 anos, conforme definido no programa "Evolução".
- A cada ano, as partes sociais analisarão os indicadores de desenvolvimento profissional (movimentos e promoções) para cada tipo de beneficiário (sexo, idade, desabilidade, etc.) e irão, conforme aplicável, determinar um plano de ação corretiva para melhorar a presença de várias categorias no desenvolvimento profissional e para diversos níveis hierárquicos (buscando as causas de diferenças, adaptando as regras e os processos de gestão de carreira, se necessário, etc.).

³ conforme estabelecido na convenção DANONE/IUF sobre informação econômica e social.



4. REMUNERAÇÃO

4.1. Fazendo igualdade de remuneração uma realidade

Princípio: As partes signatárias chamam as partes sociais para verificar que nenhum funcionário seja discriminado com relação a salário ou outros benefícios sociais baseado nas considerações feitas no preâmbulo e sem qualquer relação com a sua competência.

Aplicação:

- A condução anual de estudos sobre remuneração, notavelmente com relação à igualdade entre homens e mulheres para trabalhos idênticos. Quando quaisquer anomalias forem identificadas, medidas para remediar tal situação serão tomadas.
- As partes sociais são encorajadas a negociarem os procedimentos de aplicabilidade deste compromisso de forma a se adaptar ao conteúdo local.

Ponto específico: As empresas garantirão que a ausência relacionadas à crianças (maternidade, paternidade, adoção simples ou total, etc.) não geram quaisquer diferenças em decorrência de alterações de remuneração.

5. CONDIÇÕES NO TRABALHO

5.1. Condições de alavancagem no trabalho para desenvolver diversidade

Princípio: As partes signatárias chamam as partes sociais para trabalharem juntas nos aspectos relativos às condições de trabalho para favorecer a diversidade na companhia.

Aplicação:

- Organizar o conteúdo das funções para garantir que não seja fonte de exclusão (organização individual e coletiva, condições físicas necessárias para realizar os trabalhos, carga de trabalho mental, etc.).
- Caso a legislação não cubra tais assuntos, estabelecer as regras e procedimentos para a saída e o retorno ao trabalho nas seguintes situações:
 - nascimento de uma criança (número de ausência, pagamento, etc.).
 - interrupção temporária de carreira (escolher criar seu filho, acidentes na vida, etc.)
- Organizando horários de trabalho para que soluções possam ser providenciadas para situações específicas, notavelmente com relação a:
 - mães grávidas (e primeiramente a observância do prazo da licença maternidade),
 - pais solteiros cuidando da família,
 - funcionários incapacitados,
 - funcionários seniores.
- Aprimorando a ergonomia da estação de trabalho para evitar quaisquer dificuldades que possam aparecer durante o tempo (carregamento de peso, movimentos repetitivos, etc.) e fazendo tais posições mais acessíveis.
- Adaptando as estações de trabalho, sempre que possível, para manter funcionários com dificuldades especiais no trabalho (relacionados a idade, incapacidades, etc.).



6. COMUNICAÇÃO

Os gestores das companhias darão uma cópia desta convenção, na linguagem do país, aos sindicatos representados na sociedade e/ou aos funcionários que os representem. Adicionalmente, implementarão as medidas apropriadas para informar todos os funcionários dos princípios desta convenção.

A IUF garantirá que esta convenção seja circulada para todas as afiliadas que são representadas pelos trabalhadores do Grupo DANONE.

O Grupo DANONE circulará esta convenção como boa prática para seus fornecedores e subcontratados.

7. IMPLEMENTAÇÃO E PAPEL DOS GESTORES E SINDICATOS

7.1. A gestão das companhias abrirá diálogos com os representantes dos sindicatos e/ou com os funcionários representantes englobando:

- Determinação de medidas para informar a gestão de situações de cunho discriminatório.
- Determinando um horário de trabalho e coordenação com as autoridades específicas (seja por exigência legal ou dentro dos padrões recomendados para a boa prática) permitindo:
 - a decisão sobre a análise quantitativa e qualitativa a ser realizada,
 - o compartilhamento de resultados e discussão das medidas a serem tomadas,
 - o estabelecimento de objetivos e datas para atingi-los,
 - a definição de indicadores,
 - a proposição de iniciativas pretendidas para desenvolver a diversidade dentro da companhia.

7.2. Organizações de sindicato de cada sociedade se comprometem com a promoção de diversidade local:

- na designação de representantes do sindicato, no estabelecimento dos sistemas para facilitar o emprego de mulheres, jovens e pessoas com incapacidades,
- tomar medidas de conscientização e treinamento de representantes nos temas de combate à discriminação e prover a diversidade.

7.3. O Grupo DANONE e a IUF acordarão conjuntamente no estabelecimento e no monitoramento da diversidade na companhia a nível do Grupo.

Este monitoramento deverá envolver ao menos uma análise anual de vários componentes de diversidade (monitoramento estatístico, treinamento de pesquisas internas, recrutamento, consulta realizada, número e conteúdo dos contratos assinados que forem aplicáveis, boas práticas que possam ser compartilhadas, etc.)

8. APLICABILIDADE DA CONVENÇÃO



Ao menos uma vez por ano, a Divisão de Recursos Humanos do Grupo fornecerá aos membros do sindicato da DANONE/IUF cartões de administração apresentados na convenção da DANONE/IUF com relação à determinação de indicadores sociais do Grupo, e desenvolverá tais indicadores para dar uma melhor visão para assuntos de diversidade.

Todos os membros e gestores que façam parte do sindicato na sociedade poderão recorrer ao comitê de interpretação da convenção, através dos canais apropriados (através das organizações sindicalistas da IUF), quando considerar que uma ou mais medidas na presente convenção constitui um potencial problema. Este procedimento deve indicar claramente a que medidas se referem.

O grupo DANONE/ IUF atuará como comitê de interpretação. Se chegar a uma conclusão unânime, tal decisão será aplicada de forma compulsória. Caso não seja o caso, cada parte ficará livre para agir como desejar.

Esta convenção deve ser gradualmente complementada por anexos que detalhem as boas práticas e iniciativas para encorajar a diversidade nas sociedades.

Paris, Geneva, 8 de junho de 2007

R. OSWALD
IUF Secretário Geral

F. RIBOUD
CEO, Grupo DANONE