Rede Equidade

Pela Diversidade, Inclusão e Equidade

Boas Práticas da Rede Equidade e de suas Instituições

JULHO / 2025

Rede Equidade

Pela Diversidade, Inclusão e Equidade

Boas Práticas da Rede Equidade e de suas Instituições

BRASÍLIA / 2025

CURADORIA
Ayô Maia Araújo de Almeida (SF)
Clarissa Tolentino Ribeiro Estrela (CD)
Daniela Duarte do Nascimento (TCU)
Danielle Carvalho Assunção (CONACI)
Maria Terezinha Nunes (SF)

ORGANIZADORES
Ábiner Augusto Mendes Gonçalves – (EBC)
Clarissa Tolentino Ribeiro Estrela – (CD)
Daniela Duarte do Nascimento – (TCU)
Danielle Carvalho Assunção – (CONACI)
Luciana Daltro de Castro Pádua – (CONACI)
Lui Teixeira Oliveira – (SF)
Maria Terezinha Nunes – (SF)

REVISÃO DE TEXTO
Ana Clara Velloso Rezek (TCU)
Daniela Duarte do Nascimento (TCU)
Juliana Campos de Andrade (TCU)

RESPONSABILIDADE EDITORIAL
Maria Eduarda Ribeiro Lopes Maciel (TCU)

DIAGRAMAÇÃO
Eduardo Massao Aires Takahashi (TCU)
Rafael Botelho Pereira (TCU)

Rede Equidade.

Boas Práticas da Rede Equidade e de suas Instituições / Rede Equidade, Coordenação: Senado Federal – Brasília: Tribunal de Contas da União, 2025.

39 p.

Coletânea reúne vinte e três ações para a promoção da inclusão, da diversidade e da equidade com foco em gênero e raça, com a participação de 15 instituições da Rede Equidade.

1. Equidade. 2. Inclusão social. 3. Administração pública. I. Título.

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca Ministro Ruben Rosa

Rede Equidade

Advocacia-Geral da União – AGU
Agência Nacional de Saúde Suplementar – ANS
Agência Nacional de Transportes Aquaviários – ANTAQ
Agência Nacional de Transportes Terrestres – ANTT
Associação Brasileira das Escolas do Legislativo e de Contas – ABEL
Câmara dos Deputados – CD
Comissão de Valores Mobiliários – CVM
Conselho da Justiça Federal – CJF
Conselho Nacional de Controle Interno – CONACI
Conselho Nacional de Justiça – CNJ
Conselho Nacional do Ministério Público – CNMP
Controladoria-Geral da União – CGU
Defensoria Pública da União – DPU
Empresa Brasil de Comunicação – EBC
Escola Nacional de Administração Pública – ENAP
Instituto Nacional da Propriedade Industrial – INPI
Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação – FNDE
Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento – MAPA
Ministério da Integração e do Desenvolvimento Regional – MDR
Ministério da Defesa – MD
Ministério das Comunicações – MCom
Ministério de Minas e Energia – MME
Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome – MDS
Ministério Público do Trabalho – MPT
Senado Federal – SF
Serviço Geológico do Brasil – SGB/CPRM
Superior Tribunal de Justiça – STJ
Superior Tribunal Militar – STM
Tribunal de Contas da União – TCU
Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios – TJDFT
Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região – TRT13
Tribunal Regional Eleitoral do Estado de Rondônia – TRE-RO
Tribunal Superior Eleitoral – TSE
Universidade Federal do Pampa – UNIPAMPA

Sumário

APRESENTAÇÃO 7

PALAVRA DO GRUPO DE TRABALHO ORGANIZADOR DA COLETÂNEA 9

INTRODUÇÃO 11

BOAS PRÁTICAS 12

REDE EQUIDADE 13
ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO – AGU 15
AGÊNCIA NACIONAL DE SAÚDE – ANS 17
CÂMARA DOS DEPUTADOS - CD 18
CONSELHO NACIONAL DE CONTROLE INTERNO – CONACI 20
CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA - CNJ 22
CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO - CGU 23
EMPRESA BRASIL DE COMUNICAÇÃO – EBC 24
MINISTÉRIO DAS COMUNICAÇÕES – MCOM 25
SENADO FEDERAL – SF 26
SERVIÇO GEOLÓGICO DO BRASIL – SGB 28
SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA - STJ 29
TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO - TCU 30
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO DISTRITO FEDERAL E DOS TERRITÓRIOS – TJDFT 32
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO – TRT13 33
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PAMPA – UNIPAMPA 35

EDITAL DE CHAMAMENTO DE BOAS PRÁTICAS PARA PUBLICAÇÃO 37

Apresentação

O Senado Federal exerce a coordenação da Rede Equidade desde sua fundação e tem sido uma alegria imensa testemunhar, de perto, seu crescimento, não só em relação a sua composição, mas também a partir dos resultados obtidos.

A Rede completou três anos de existência em março de 2025, com intensa atividade, muita articulação, encontros e discussões, resultando em estímulo à produção de ações de equidade no plano de ação coletivo ou específico de cada instituição, o que demonstra o interesse e o avanço da pauta da equidade no âmbito administrativo das instituições públicas.

A coletânea Boas práticas da Rede Equidade e de suas instituições cumpre os objetivos delineados no Plano de Ação 2024-2026 e reúne vinte e três ações denominadas boas práticas segundo as regras do edital de chamamento elaborado pela Rede, incluindo critérios e marco temporal.

Considerando a missão da Rede Equidade, que prevê a promoção de ações de diversidade, equidade e inclusão na gestão pública, com abordagem transversal e interseccional, não poderia ser mais bem-vinda a divulgação das boas práticas com incidência em diversas frentes da pauta da equidade, com foco em gênero e raça, como, por exemplo, o Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (IDE), uma ferramenta gratuita que visa orientar para uma gestão inclusiva, disponível no Portal da Rede; a criação de comitês com plano de ação estruturado de acordo com cada realidade institucional; a promoção da ocupação de cargos de liderança por mulheres; as ações que propiciam às pessoas negras o acesso a cargos de maior remuneração no serviço público; o pacto pela equidade racial no Poder Judiciário; as políticas de combate ao assédio; os benefícios que contribuem para a gestão do trabalho e da família; a elaboração e a disponibilização de censo interno, medida básica e de grande importância para visibilização de assimetrias; a gestão inclusiva nos contratos de terceirização para a promoção da equidade; os estudos e as publicações com autoria de mulheres.

Esta publicação é apenas uma amostra delimitada em até duas ações de cada partícipe, mas destacamos que as instituições que compõem a Rede contêm diversas ações sobre a temática, o que foi possível observar das visitas técnicas realizadas durante o ano de 2023.

Por fim, lembramos que o destinatário desta publicação é o serviço público em geral e que a boa prática compartilhada e replicada encurta caminhos para o alcance da igualdade.

Ilana Trombka
Diretora-Geral do Senado Federal

Palavra do grupo de trabalho organizador da Coletânea

"Participar da elaboração da coletânea de boas práticas foi um processo inspirador que ampliou horizontes para novas iniciativas e reforçou a riqueza do compartilhamento na Rede Equidade."

Daniela Duarte do Nascimento
Tribunal de Contas da União (TCU)

"Promover a equidade, a diversidade e a inclusão cria ambientes mais justos e representativos, além de impulsionar mudanças estruturais na sociedade. Agir para incluir a diversidade humana é o caminho certo a seguir. Aqui estão as boas práticas com esse compromisso."

Ábiner Augusto Mendes Gonçalves
Empresa Brasileira de Comunicação (EBC)

"Esta publicação desempenha um papel fundamental para a Rede Equidade, pois registra os avanços já alcançados na administração pública e serve como referência para orientar os próximos passos."

Clarissa Tolentino Ribeiro Estrela
Câmara dos Deputados (CD)

"Construir uma cultura de integridade de gênero e raça na administração pública é fortalecer a governança com base na justiça, no respeito e na equidade. Quando a integridade orienta decisões e práticas institucionais, o compromisso com os princípios ESG consolida-se, promovendo a gestão mais sustentável, ética e socialmente responsável."

Luciana Daltro de Castro Pádua
Conselho Nacional de Controle Interno (CONACI)

"Se todos se dizem a favor da equidade de gênero e raça, por que ainda estamos distantes de transformar discurso em prática? A resposta está na ação concreta, orientada por valores. Promover a equidade não é apenas uma escolha ética, mas também um dever constitucional, indispensável para construir o futuro que almejamos."

Danielle Carvalho Assunção
Conselho Nacional de Controle Interno (CONACI)

"A inclusão da diversidade e da equidade nas relações laborais do serviço público é um dever constitucional que demanda vontade política da alta direção, legitimando a pauta, e um fazer diário, persistente e resiliente, transversal e intersecional com vistas à mudança da cultura organizacional. Esta coletânea mostra, com alguns exemplos de boas práticas, o caminho trilhado pelas instituições partícipes da Rede Equidade."

Maria Terezinha Nunes
Senado Federal (SF)

"A promoção da diversidade, da equidade e da inclusão nas instituições públicas é fundamental para que o serviço público reflita a pluralidade da sociedade brasileira. Este trabalho representa nosso compromisso com a construção de uma sociedade mais justa e igualitária."

Lui Teixeira Oliveira
Senado Federal (SF)

Introdução

A Rede Equidade, firmada com base no Acordo de Cooperação Técnica nº 235/2021, o qual tem por objeto a promoção de ações de inclusão da diversidade e da equidade com foco em gênero e raça, é atualmente composta por 34 instituições.

A presente publicação é fruto do trabalho coletivo de participantes dos órgãos que integram a Rede Equidade por meio do Grupo de Trabalho 3B (GT3B). A Rede estruturou suas ações com base no Plano de Ação 2024-2026, no qual está prevista a criação da coletânea Boas práticas da Rede Equidade e de suas instituições, cujo objetivo é reconhecer, divulgar e incentivar a replicação de práticas que promovam a inclusão da diversidade e da equidade na administração pública.

Na elaboração desta publicação, foi adotado um edital de chamamento destinado à seleção de boas práticas a ser incluídas na coletânea, garantindo a ampla participação dos órgãos que compõem a Rede Equidade. As inscrições permaneceram abertas de 1º a 15 de outubro de 2024, com prorrogação até 1º de novembro de 2024.

As práticas submetidas foram avaliadas com base nos seguintes critérios:

a) Alinhamento aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU), especialmente o ODS 5 – Igualdade de Gênero ou o ODS 10 – Redução das Desigualdades;
b) Classificação em um ou mais dos requisitos do Modelo de Inclusão da Diversidade e da Equidade (Modelo IDE);
c) Institucionalização;
d) Potencial de replicação em outras instituições públicas.É relevante mencionar que o Modelo IDE foi previsto e produzido pela Rede Equidade em seu 1º Plano de Ação, biênio 2022/2024 e estabelece parâmetros norteadores na promoção da cultura organizacional inclusiva, com foco em gênero e raça. Ademais, é composto de quesitos mínimos, agrupados em três dimensões e dez temas, para a autoaplicação e o conhecimento particular da instituição. A respeito de políticas e práticas sobre essas temáticas, conheça mais em https://www.congressonacional.leg.br/institucional/rede-equidade.

Ao final do processo, foram aprovadas 23 boas práticas, sendo 2 realizadas coletivamente pelos representantes da Rede Equidade e 21 provenientes de 15 órgãos partícipes. A análise das iniciativas foi realizada por um comitê curador formado por cinco participantes do GT3B. O resultado foi considerado altamente satisfatório, evidenciando o compromisso das instituições públicas com a promoção da equidade e da diversidade.

Rede Equidade
Pela Diversidade, Inclusão e Equidade

01

Modelo de Inclusão de Diversidade e Equidade – IDE

Objetivo
Orientar a gestão da inclusão de diversidade e equidade no contexto das instituições públicas, explicitando os quesitos mínimos para o diagnóstico institucional e o monitoramento, por meio de autoavaliação.

Descrição da ação
O Modelo IDE é um instrumento de orientação na gestão da inclusão da diversidade e da equidade, no contexto das instituições públicas, produzido pela Rede Equidade em 2023 e estabelece parâmetros norteadores na promoção da cultura organizacional inclusiva, com foco em gênero e raça, tais como a simplicidade, a abrangência e a exequibilidade.

Ademais, está estruturado em 3 dimensões e 10 temas, quais sejam: Governança e Estratégia (estratégia, liderança e controle); Gestão Inclusiva (gestão de pessoas, gestão de contratações, comunicação e gestão orçamentária); Gestão Social (direitos humanos, relação com a sociedade e relação com usuário ou consumidor). As dimensões e os temas desdobram-se em 38 requisitos descritos em perguntas, com escala de resposta sim ou não. São itens-chave utilizados para a autoaplicação e o conhecimento particular da instituição, a respeito de suas políticas e práticas sobre essas temáticas. A ferramenta apresenta-se no formato de planilha e disponibiliza, ao final, um gráfico com os resultados da avaliação dos quesitos de gênero, raça e diversidade.

O manual e a ferramenta estão acessíveis no sítio da Rede Equidade - https://www.congressonacional.leg.br/institucional/rede-equidade/modeloide- e disponíveis para uso público e gratuito.

Público-Alvo
Serviço público em geral, com ênfase nas equipes que atuam em inclusão, diversidade e equidade.

Institucionalização
Data: 30/8/2023.
Documento: Plano de Ação da Rede Equidade 2022-2024, lançado em 30 de agosto de 2023.

Situação atual e impacto
- O Modelo de Inclusão da Diversidade e da Equidade (IDE) vem-se afirmando como uma ferramenta útil no autodiagnóstico e na sugestão de práticas de IDE. Até a presente data, 9 instituições da Rede aplicaram-no. O Plano de Ação biênio 2024-2026 estabeleceu metas de estímulo à prática do Modelo e à avaliação do impacto sobre aqueles que já o adotaram.
- Destacamos a aplicação do Modelo IDE pelo CONACI, que produziu amplo estudo, já publicado, sobre Integridade de Gênero e ESG, com a presença de diversas controladorias estaduais e municipais, baseado no Modelo IDE, da Rede Equidade.

Requisitos do edital
ODS 5, 10 e 18.

Rede Equidade
Pela Diversidade, Inclusão e Equidade

02 *Seminário de Direitos Humanos na Gestão Pública: equidade, diversidade e inclusão*

Objetivo
Promover o debate e a reflexão sobre direitos humanos, diversidade, equidade e inclusão na Gestão Pública, bem como compartilhar boas práticas implementadas pelas instituições que compõem a Rede Equidade.

Descrição da ação
Organizado por grupo de trabalho composto de representantes de diversas instituições da Rede Equidade, desde 2022, o seminário proporciona a discussão sobre temas emergentes, tais como mulheres refugiadas, diversidade e equidade na perspectiva das mulheres indígenas, justiça climática e justiça racial, privilegiando, também, as boas práticas das instituições participantes, que podem compartilhá-las durante o evento.

A 1ª edição do seminário ocorreu no Conselho de Justiça Federal, a pedido da representante do STJ, e, após sua realização, a plenária da rede entendeu que o evento deveria integrar o calendário anual da Rede Equidade sempre no mês de dezembro, em coincidência com o Dia Internacional de Direitos Humanos.

Até o momento, foram realizadas três edições do evento: além da primeira já mencionada, a segunda foi sediada pelo Tribunal de Contas da União na modalidade virtual, e a terceira ocorreu no formato presencial, no Senado Federal.

Público-Alvo
Público interno – colaboradores(as) de todos os vínculos das instituições integrantes da rede – e público externo – participantes da transmissão online e sociedade.

Institucionalização
Data: 2022.
Documento: Planos de Ação da Rede Equidade 2022-2024 e 2024-2025.

Situação atual e impacto
- Inclusão do seminário no calendário anual da Rede Equidade.
- Três edições realizadas com temas relevantes para a reflexão sobre inclusão de diversidade e equidade, propiciando maior interação entre os(as) representantes da Rede, gerando feedbacks positivos dos participantes, transmissão do evento no canal do YouTube da respectiva sede do seminário e ampla visualização da transmissão após o evento.

Requisitos do edital
ODS 3, 5, 10 e 18.

ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO

03

Pratique ou Explique

Objetivo
Promover a equidade de gênero na ocupação de cargos comissionados executivos CCE e funções comissionadas executivas FCE da estrutura da AGU, em todos os níveis hierárquicos.

Descrição da ação
A iniciativa estabelece, por meio da Portaria Normativa AGU nº 171, de 2025, instituída pelo advogado-geral da União, a nomeação de mulheres (sendo 15% de mulheres negras) para cargos em que não haja paridade de gênero, diante da impossibilidade de a disparidade ser formalmente explicada.

Público-Alvo
Servidores e membros da AGU.

Institucionalização
Data: 8/4/2025.
Documento: Portaria Normativa nº 171, de 7 de abril de 2025.

Situação atual e impacto
Aumento considerável da nomeação de mulheres.

Requisitos do edital
ODS 5, 10 e 18.

ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO

04

Programa Esperança Garcia

Objetivo
Capacitar, gratuitamente, candidatas e candidatos para concursos públicos de ingresso nas carreiras da Advocacia Pública Nacional.

Descrição da ação
O Programa prevê, em colaboração com o Ministério de Igualdade Racial e o Instituto Peregum (OSC), a criação de curso preparatório virtual, a fim de capacitar, gratuitamente, candidatas e candidatos para concursos públicos de ingresso nas carreiras da Advocacia Pública Nacional, com foco na população econômico-social mais vulnerável e discriminada.

Envolve a transferência de recursos financeiros à OSC e o oferecimento de 30 bolsas de estudos. A retificação do edital estabeleceu a observância do princípio da proporcionalidade com critério de 70% de ações afirmativas de diversidade de gênero.

Ademais, o Programa pode ser replicado em outras instituições públicas.

Público-Alvo
Pessoas em situação de vulnerabilidade socioeconômica, população quilombola, pessoas com deficiência, população LGBTQIAPN+, levando em conta, também, a representatividade etária, regional e de gênero.

Institucionalização
Data: 5/9/2023.
Documento: Portaria Interministerial AGU/MIR nº 3, de 5 de setembro de 2023.

Situação atual e impacto
Seleção de 130 candidatos(as) (30 com bolsas) com cota de 70% para mulheres.

Requisitos do edital
ODS 5 e 10.

Agência Nacional de Saúde Suplementar

05

Guia ANS de Diversidade e Inclusão

Objetivo
Orientar gestores e servidores sobre a maneira de lidar com as múltiplas questões que surgem com a diversidade de pessoas na dinâmica e nas relações diárias, no ambiente de trabalho.

Descrição da ação
O Guia orienta e fortalece as relações de trabalho, trazendo novo olhar sobre questões cada vez mais caras às organizações, o que reforça a necessidade de implementar ações de combate aos assédios moral e sexual e às diversas expressões de discriminação de gênero, orientação sexual, raça, etnia, religião ou crença, deficiência ou condição física, nacionalidade, origem ou idade nos ambientes institucionais.

Reforça o princípio de que a diversidade não deve ser tolerada, mas, sim, promovida e efetivada, constituindo um pressuposto na composição das organizações, considerando-a não só como questão de responsabilidade social, mas também valorizando-a como fator que multiplica os bons resultados no trabalho, trazendo novos insights e pontos de vista mais representativos da pluralidade da nossa sociedade para as decisões e as proposições da agência.

Público-Alvo
Servidores públicos, gestores, tomadores de decisão e stakeholders da organização.

Institucionalização
Data: 23/11/2023.
Documento: Resolução Administrativa ANS nº 82, de 21 de março de 2023.

Situação atual e impacto
Recebimento de diversos feedbacks e pedidos de benchmarking.

Requisitos do edital
ODS 10.

CÂMARA DOS DEPUTADOS

06 *Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito administrativo da Câmara dos Deputados*

Objetivo
Instituir a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito administrativo da Câmara dos Deputados.

Descrição da ação
A Política descreve os fundamentos, as diretrizes e a implantação das ações voltadas à prevenção e ao enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no âmbito administrativo da Câmara dos Deputados.

Público-Alvo
Servidores, estagiários, aprendizes, prestadores de serviços e outros colaboradores da Câmara dos Deputados.

Institucionalização
Data: 6/6/2024.
Documento:Portaria nº 162, de 6 de junho de 2024.

Situação atual e impacto
Estabelecimento dos fundamentos e das diretrizes para a realização dos trabalhos com destaque para a descrição das ações para a implementação efetiva da política, com informações sobre o canal de acolhimento humanizado para orientações e escuta qualificada e sobre os canais para formalização de possíveis demandas. Isso representa um avanço nas ações realizadas desde 2011.

Requisitos do edital
ODS 5, 10 e 18.

CÂMARA DOS DEPUTADOS

07

Programa de Acompanhamento e Apoio à Mãe Nutriz (Pró-Mãe) da Câmara dos Deputados

Objetivo

Fomentar o pleno desenvolvimento socioafetivo da criança em seus primeiros anos de vida, estimular a interação entre mãe e criança, incentivar e possibilitar o aleitamento materno, assistir a mãe nutriz no retorno ao trabalho, após o período da licença-maternidade e proporcionar a compatibilização das atividades profissionais da mãe nutriz com aquelas inerentes à maternidade.

Descrição da ação

O Programa prevê jornada especial de 35 horas semanais para as servidoras em período de aleitamento materno, desde a data do requerimento ao Departamento de Pessoal até o último dia do mês em que a criança completar 24 meses, além da disponibilização de salas de amamentação e da oferta de acompanhamento psicossocial à mãe nutriz no retorno ao trabalho, a ser realizado pelo Programa de Valorização do Servidor (Pró-Ser) da CD.

Público-Alvo

Mães nutrizes (servidoras e colaboradoras).

Institucionalização

Data: 13/5/2022.
Documento: Portaria nº 90, de 13 de maio de 2022.

Situação atual e impacto

- Asseguramento, pela inclusão na portaria, da jornada especial para mães nutrizes, implementada em 2015, e da manutenção das salas de amamentação.
- Inovação do acompanhamento individual no retorno ao trabalho, após o término da licença-maternidade, realizado pelo Pró-Ser. A ação de gestão de pessoas, equidade e prevenção em saúde mental representa um marco na atenção às mães nutrizes e trabalhadoras.

Requisitos do edital

ODS 5 e 10.

CONACI
CONSELHO NACIONAL DE CONTROLE INTERNO

08 *Integridade de Gênero e ESG: estudo de boas práticas*

Objetivo
Apresentar um diagnóstico sobre a integridade de gênero e ESG no âmbito das Unidades Centrais de Controle Interno (UCCI) do Brasil.

Descrição da ação
O estudo foi desenvolvido em três fases, com base no Modelo IDE da Rede Equidade adaptado para um grupo focal com 34 Unidades Centrais de Controle Interno (UCCI). Foram mapeadas ações nos eixos de Governança (Pacto Global da ONU, em MG, e Orçamento Sensível ao Gênero, no AC), Gestão Inclusiva (Mãe Nutriz, no RN, Política de Prevenção ao Assédio, em BH, e Comitê da Mulher e Diversidade, em GO) e Gestão Social (cotas para mulheres em obras públicas, no RN, e cotas publicitárias para afrodescendentes, em Contagem). Apesar dos avanços identificados, o estudo aponta desafios para o cumprimento da Agenda 2030 da ONU.

Público-Alvo
CONACI, controladorias e administração pública como todo.

Institucionalização
Data: 8/1/2025.
Documento: publicação do estudo.

Situação atual e impacto
A publicação tem fortalecido a equidade de gênero, ao oferecer diagnósticos e ações concretas que ampliam a visibilidade feminina no setor público. Ademais, aproximou o Conselho Nacional com a Secretaria-Geral Ibero-Americana, permitindo atuação conjunta sobre a temática da valorização econômica das mulheres e do combate à violência de gênero. Em abril de 2025, o CONACI instituiu GT para integrar os princípios ESG à atuação das UCCI com elaboração, entre outros documentos, de referencial de auditoria.

Requisitos do edital
ODS 5 e 10.

CONACI
CONSELHO NACIONAL DE CONTROLE INTERNO

09

Livro Mulheres no controle: tópicos de controle interno sob o olhar das mulheres

Objetivo
Fomentar a inclusão e a pluralidade nas Unidades de Controle Interno do Brasil e dar visibilidade à atuação feminina nesse campo, de modo a promover a equidade de gênero no setor público.

Descrição da ação
Lançada em 20 de junho de 2023, a publicação Mulheres no controle: tópicos de controle interno sob o olhar das mulheres representa uma iniciativa pioneira na promoção da equidade de gênero, na administração pública brasileira.

Inteiramente escrita por mulheres, a obra reuniu mais de 25 autoras selecionadas por chamada pública, para abordar temas essenciais, como compliance de gênero, governança humanizada e sub-representação feminina persistente em cargos de liderança.

Com mais de 300 páginas, o livro apresenta diagnósticos consistentes e iniciativas concretas, voltadas à promoção da igualdade de gênero, ampliando a visibilidade e o reconhecimento da atuação feminina no sistema de controle interno.

Para além de seu valor técnico, a publicação fortalece a produção acadêmica, impulsiona a difusão do conhecimento e contribui para a transformação institucional, consolidando um espaço de protagonismo, inclusão e justiça de gênero no setor público.

Público-Alvo
Administração pública, controle interno.

Institucionalização
Data: 20/6/2023.
Documento: publicação do livro.

Situação atual e impacto
- A publicação tem fomentado debates relevantes sobre equidade de gênero e fortalecimento da participação feminina no âmbito do controle interno. Além disso, tornou-se referência em pesquisas sobre controle interno e governança pública, com perspectiva de gênero, com potencial de incentivar novas autoras.
- Além do âmbito acadêmico, é capaz de fomentar redes e articulações institucionais, pois fortalece a criação de espaços de discussões entre servidoras públicas que atuam na área de controle e governança pública, incentivando o compartilhamento de boas práticas.
- Atualmente esgotado na editora, o livro evidencia, por sua alta demanda, a relevância e a atualidade dos temas e das perspectivas que aborda, consolidando-se como uma obra de referência na construção da gestão pública mais inclusiva e representativa.

Requisitos do edital
ODS 5.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA

10 *Programa Nacional de Promoção da Equidade Racial do Poder Judiciário*

Objetivo
Estruturar e implementar iniciativas e políticas, para promover a equidade racial no Poder Judiciário.

Descrição da ação
Organizado em quatro eixos, o Programa tem por foco o engajamento dos tribunais, a implementação de medidas antirracistas, o aumento do conhecimento sobre questões raciais e a definição de diretrizes para atuação.

Elaborado a partir do Pacto Nacional do Judiciário pela Equidade Racial, firmado por tribunais e conselhos do Poder Judiciário, tem, entre suas principais iniciativas, a criação do Fórum Nacional do Poder Judiciário para a Equidade Racial (Fonaer), para propor estudos e medidas que aprimorem a justiça racial, contando com uma composição plural de órgãos e instituições por meio da implementação de normativos, da organização de eventos e da realização de estudos sobre equidade racial, e o projeto de recadastramento de dados étnico-raciais, utilizando critérios do IBGE.

Público-Alvo
Magistrados(as), servidores(as), colaboradores(as) e público em geral.

Institucionalização
Data: 25/11/2022.
Documento: Termo de Abertura de Programa e Acordo de Cooperação Técnica nº 053/2022 – CNJ-STJ-TST-CJF-CSJT, SEI 11.253/2022.

Situação atual e impacto
- Adesão de 100% dos conselhos e dos tribunais brasileiros ao Pacto Nacional pela Equidade Racial.
- Recadastramento de dados étnico-raciais e diagnóstico no Poder Judiciário.
- Instituição do FONAER, da 1ª Jornada "Equidade racial: valorizando raízes, transformando futuros", da formação inicial e continuada em parceria com a ENFAM e a ENAMAT, do curso de letramento racial oferecido pelo CNJ, do Prêmio Equidade Racial do Poder Judiciário e do Seminário de Boas Práticas em Equidade Racial no Judiciário.
- Publicação do protocolo de julgamento com perspectiva racial.
- Criação do Programa CNJ de Ação Afirmativa para Ingresso na Magistratura, possibilitando a oferta de bolsa, em busca de garantir condições mais competitivas e igualitárias a pessoas negras, indígenas, com ou sem deficiência, que prestarem concursos públicos para cargos de juiz ou juíza.

Requisitos do edital
ODS 10 e 18.

11

Comitê de Equidade, Diversidade e Inclusão – CEDIN

Objetivo
Proporcionar espaço onde todas e todos que contribuem diariamente para a instituição tenham suas vozes ouvidas independentemente de seu tipo de vínculo, visando à construção de uma atuação institucional e de um ambiente de trabalho mais equitativos, diversos e inclusivos.

Descrição da ação
O Comitê estuda iniciativas que promovam, viabilizem e aprimorem políticas de equidade, diversidade e inclusão, reunindo representantes de todas as áreas do órgão, dos trabalhadores terceirizados e do Sindicato Nacional dos Auditores e Técnicos Federais de Finanças e Controle (Unacon Sindical).

É o primeiro comitê a contar com representação direta de trabalhadores terceirizados, que elegem membro titular e suplente com mandato para atuar como porta-vozes de suas necessidades e perspectivas. Além disso, os terceirizados podem assumir a representação de áreas da CGU, como os servidores.

É também o primeiro comitê de equidade a incluir a representação do sindicato de servidores da carreira do órgão.

Tem alto potencial de replicação, pois não enfrenta impedimentos legais para sua implementação, que pode ocorrer de maneira relativamente simples, por meio de portaria.

Público-Alvo
Servidores públicos e colaboradores (terceirizados e estagiários).

Institucionalização
Data: 14/3/2024.
Documento: Portaria Normativa nº 115, de 14 de março de 2024.

Situação atual e impacto
- Instalação de salas de descanso para colaboradores da limpeza e da copa, em todos os andares da CGU, como resposta à demanda dos trabalhadores terceirizados, demonstrando compromisso com a promoção de um ambiente de trabalho mais inclusivo e acolhedor.
- Endereçamento da demanda por recesso de fim de ano para os trabalhadores terceirizados e monitoramento do seu cumprimento.
- Atuação na implementação da jornada de 40 horas para os colaboradores que se enquadram na instrução normativa do MGI (IN 190/24).

Requisitos do edital
ODS 10.

Empresa Brasil de Comunicação

12 *Redação padronizada para contratações*

Objetivo
Assinalar responsabilidades quanto ao cumprimento de normativos referentes à sustentabilidade, em sua dimensão social, promovendo um ambiente saudável para os empregados e as empregadas terceirizados.

Descrição da ação
A iniciativa diz respeito a redações que, aos poucos, foram incorporadas aos Termos de Referências e aos Projetos Básicos, passaram por uniformização de modelos e foram aprovadas em Parecer de Padronização pelo jurídico da EBC.

Público-Alvo
Empresas terceirizadas contratadas e seus respectivos empregados e empregadas.

Institucionalização
Data: 24/5/2024.
Documento: Parecer Jurídico de Mérito – PJM – nº 103/2024/CONJU/EBC.

Situação atual e impacto
- Uso das redações quase na totalidade das contratações realizadas pela EBC, com assinatura, por parte dos contratantes, de declaração de atendimento às condições impostas.
- Ausência de reclamações ou violações quanto às regras estabelecidas.
- Diminuição do número de reclamações trabalhistas de terceirizados em que a EBC é colocada no polo passivo solidariamente.

Requisitos do edital
ODS 10.

MINISTÉRIO DAS COMUNICAÇÕES

GOVERNO FEDERAL BRASIL UNIÃO E RECONSTRUÇÃO

13 *Inclusão da Assessoria de Participação Social e Diversidade – ASPAD – como instância de integridade institucional*

Objetivo

Assegurar que as políticas e as práticas ministeriais sejam inclusivas, refletindo a ampla diversidade de vozes, perspectivas, experiências e necessidades presentes na sociedade.

Descrição da ação

A ASPAD desenvolve ações que fortalecem tanto a integridade quanto a eficácia das políticas públicas do Ministério, promovendo ativamente a participação de todos os grupos sociais nos processos de construção de políticas públicas. Atua no fomento a uma cultura organizacional transparente e diversificada, garantindo a distribuição equitativa de recursos e de acesso. Entre as principais ações realizadas, destacam-se: o Diálogo Aberto: conscientização e prevenção ao assédio moral, sexual e a todas as formas de discriminação; a elaboração conjunta do Plano de Integridade; a assinatura do ato normativo para a construção de políticas públicas em apoio à comunidade LGBTQIA+, no âmbito das comunicações; a Jornada da Diversidade e do Respeito e o lançamento da Cartilha da diversidade; a cerimônia de lançamento do Selo Hip Hop; a construção da matriz de ações para a Juventude e a Sucessão Rural; a instituição do Grupo de Trabalho GT-Raça, Equidade e Direitos Humanos.

Público-Alvo

Estagiários(as), servidores(as) e colaboradores(as) do Ministério das Comunicações e das entidades vinculadas: Correios, Telebras e Anatel.

Institucionalização

Data: 6/5/2024.

Documento: Programa de Integridade do Mcom e Decreto nº 11.407/2023.

Situação atual e impacto

Implementação de diversas ações, entre elas, o Projeto Sociocultural e Educacional sobre a cultura de respeito às diferenças; workshops, debates e palestras sobre promoção da participação social, igualdade de gênero, etnia e raça ou proteção dos direitos humanos e enfrentamento às desigualdades sociais e regionais; atualização da Política de Governança do MCom com ênfase na integridade; estabelecimento de políticas e normas internas que regulem os procedimentos mais sensíveis.

Requisitos do edital

ODS 5, 10 e 18.

SENADO FEDERAL

14 *Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça e plano de ação com metas e indicadores*

Objetivo
Contribuir para a construção de um ambiente organizacional diverso, inclusivo, respeitoso e equânime.

Descrição da ação
O Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça foi instituído pela Portaria da Diretoria-Geral nº 2511 em 2015, com o propósito de formular e acompanhar ações que promovam a equidade de gênero e raça no Senado Federal. Em 2019, a Portaria da Diretoria Geral nº 92 estabeleceu o primeiro Plano de Equidade de Gênero e Raça, consolidando o compromisso da instituição com a igualdade. O Senado Federal já havia sido reconhecido com o Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça nos anos de 2013, 2015 e 2018. Em 2025, o Comitê celebra uma década de atividades, orientado por planos de ação bienais que permitem quantificar, monitorar e avaliar iniciativas voltadas para a promoção do ambiente inclusivo e diverso, alinhado às melhores práticas, posicionando o Senado como referência nessas iniciativas.

Público-Alvo
Colaboradores(as) dos diversos vínculos funcionais e sociedade.

Institucionalização
Data: 13/3/2015.
Documento: Portaria da Diretoria-Geral nº 2.511, de 2015.

Situação atual e impacto
- Ampliação e diversificação da composição do grupo – de sete para vinte e um integrantes –, incluindo mulheres, homens, pessoas negras, indígenas e LGBTQIA+ com participação ativa de membros dos Grupos de Afinidade de Raça e LGBTQIA+.
- Cumprimento de 86% das ações do primeiro plano de ação (2019-2021) e de 90% do plano do biênio 2021-2023.
- Implementação em andamento do plano do biênio 2023-2025, que contempla 32 objetivos.

Requisitos do edital
ODS 5, 10 e 18.

SENADO FEDERAL

Programa de Assistência a Mulheres em Situação de Vulnerabilidade Econômica em Decorrência de Violência Doméstica e Familiar – Cota 2%

15

Objetivo

Contribuir para a autonomia econômica de mulheres em situação de violência doméstica e familiar, propiciando sua inserção no mercado de trabalho.

Descrição da ação

O Programa prevê a reserva mínima de 2% das vagas nos contratos de prestação de serviços continuados e terceirizados com 50 ou mais trabalhadores(as), para mulheres em situação de vulnerabilidade econômica decorrente da violência doméstica e familiar.

Instituído pelo Ato da Comissão Diretora nº 4, de 2016, surgiu do envolvimento da Diretoria-Geral do Senado com a realidade das mulheres acolhidas pela Casa Abrigo, após a participação do Senado na campanha beneficente Com que bolsa eu vou, promovida pelo Governo do Distrito Federal. A iniciativa teve como objetivo arrecadar bolsas fora de uso, contendo itens de higiene pessoal e vestuário, destinadas a mulheres em situação de rua ou em contexto de violência doméstica e familiar – ação que resultou na entrega de 155 kits arrecadados pelo órgão. A política interna do Senado Federal, conhecida como Cota 2%, foi posteriormente replicada por diversas instituições públicas e, em 2021, incorporada à nova Lei de Licitações (Lei nº 14.133/2021).

Público-Alvo

Mulheres em situação de vulnerabilidade econômica em decorrência de violência doméstica e familiar.

Institucionalização

Data: 22/6/2016.

Documento: Ato da Comissão Diretora nº 4, de 2016.

Situação atual e impacto

- Viabilização do acesso ao emprego às mulheres em situação de vulnerabilidade econômica em decorrência da violência doméstica e familiar a cada contrato licitado, contribuindo, assim, para que possam sair do ciclo de violência a partir da entrada no mercado de trabalho.
- Atualmente, mais de trinta mulheres são atendidas pelo programa.

Requisitos do edital

ODS 5, 10 e 18.

16 *Informação ao Alcance dos Empregados*

Objetivo
Tornar o perfil dos empregados acessível a todos os empregados do SGB na intranet, incluindo dados de gênero e raça autodeclarada.

Descrição da ação
A iniciativa disponibiliza, no aplicativo Microsoft Power BI ou na intranet do SGB, acesso a dashboard com diversos dados dos empregados que são categorizados, para permitir buscas e ser visualizados de forma prática, com diferentes combinações e em gráficos interativos. Os filtros podem ser combinados conforme os objetivos dos usuários e contam com as seguintes opções: diretoria à qual pertence o empregado (quatro diretorias, Presidência ou Conselho Administrativo); filial (13 unidades); unidade (departamento ao qual pertence o empregado); tipo de vínculo (com sete opções, entre elas, "empregados concursados" e "livre provimento"); cargo (com seis categorias, entre elas, "estagiário", "analista", "técnico" ou "pesquisador"); carreira (que contempla diversas ocupações, como "conselheiro" e "estagiário", ou profissões, como "advogado" e "geólogo"); data de admissão; raça ou cor autodeclarada pelo empregado (com as categorias "amarela", "branca", "indígena", "parda", "preta" ou "não informado"); faixa etária; sexo (feminino ou masculino) e deficiência (com as categorias "auditiva", "física", "visual" ou "não é portador").

Público-Alvo
Todos(as) os(as) empregados(as) do SGB.

Institucionalização
Data: 11/7/1995.
Documento: publicação do dashboard na intranet.

Situação atual e impacto
Não há controle nem quantificação de acessos ou qualquer outro mecanismo de avaliação do dashboard.

Requisitos do edital
ODS 5, 10 e 18.

STJ SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA

17

Programa Transformação

Objetivo
Reduzir desigualdades e promover a inclusão social no mercado de trabalho de mulheres integrantes de grupos em situação de vulnerabilidade.

Descrição da ação
O Programa reserva cotas, nos contratos de terceirização do Tribunal, para mulheres em situação vulnerável, tendo em vista que o emprego tem potencial de interromper o ciclo de violência doméstica.

Foi formalizado com a publicação da IN STJ/GP nº 15/2022, a primeira norma no Judiciário a incluir cotas nos contratos para mulheres em situação de vulnerabilidade, que, ao ser apresentada ao Conselho Nacional da Justiça (CNJ), resultou na criação de uma política pública nacional de aplicação a todo o Judiciário por meio da Resolução CNJ nº 497/2023.

A IN STJ/GP nº 15/2022 foi, então, revogada em decorrência da resolução, e a política de cotas vem sendo implementada de forma gradual, beneficiando, atualmente, cerca de 12 mulheres no STJ, por meio de parceria interinstitucional com a Secretaria da Mulher do Governo do Distrito Federal.

Público-Alvo
Mulheres em condição de vulnerabilidade econômico-social: vítimas de violência, transexuais e travestis, imigrantes e refugiadas, mulheres em situação de rua, egressas do sistema prisional, indígenas, camponesas e quilombolas.

Institucionalização
Data: 25/4/2022
Documento: Resolução CNJ nº 497/2023.

Situação atual e impacto
- Substituição da norma originalmente publicada pelo STJ IN STJ/GP nº 15/2022 pela Resolução CNJ nº 497/2022.
- Preenchimento integral das vagas reservadas em dois dos cinco contratos de terceirização do STJ que previam a aplicação das cotas estabelecidas na resolução, beneficiando, até o momento, 12 mulheres acolhidas pela Secretaria da Mulher do Governo do Distrito Federal.

Requisitos do edital
ODS 5, 10 e 18.

TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO

18 *Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual e a Todas as Formas de Violência e Discriminação*

Objetivo
Alcançar um ambiente de trabalho cada vez mais saudável, digno, sustentável e respeitoso.

Descrição da ação
A Política determina as diretrizes e as medidas a ser adotadas pelo Tribunal, para combater o assédio moral e sexual e qualquer forma de violência ou discriminação no ambiente de trabalho.

Não apenas define conceitos-chave, como assédio moral e sexual e discriminação, mas também estabelece princípios fundamentais, como tolerância zero e promoção da cultura de respeito.

Para garantir a efetividade desses princípios, foram criadas duas instâncias no órgão: o Comitê Técnico de Prevenção ao Assédio e à Discriminação e o Núcleo de Acolhimento. O primeiro tem a função de solicitar relatórios, estudos e pareceres sobre o tema para outras unidades e sugerir ações de prevenção, orientação e enfrentamento do assédio moral e sexual e da discriminação no trabalho. Por sua vez, o segundo, o Núcleo de Acolhimento, é responsável por acolher e orientar vítimas de assédio ou discriminação, além de sugerir medidas administrativas, para tratar da situação. Quando a ocorrência exige apuração disciplinar, ela é feita pela corregedoria do órgão.

Público-Alvo
Autoridades, servidores(as), terceirizados(as), estagiários(as) ou visitantes do Tribunal de Contas da União.

Institucionalização
Data: 8/3/2024.
Documento: Portaria nº 41, de 8 de março de 2024.

Situação atual e impacto
- Em vigência, desde março de 2024.
- Aumento do número de casos reportados e tratados pelo comitê e pelo Núcleo de Acolhimento.
- Realização periódica de campanhas de comunicação interna sobre o tema.

Requisitos do edital
ODS 5, 10 e 18.

TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO

19

Proporcionalidade feminina nas funções de liderança estratégicas e táticas

Objetivo
Ampliar a participação das mulheres na ocupação de funções de confiança de alto nível decisório.

Descrição da ação
A iniciativa estabelece que a ocupação de funções de liderança de nível estratégico e tático do Tribunal deve procurar refletir, no mínimo, o percentual de mulheres na Secretaria do Tribunal.

No contexto do Tribunal, isso representa um passo significativo para a promoção da igualdade de gênero, alinhando-se a compromissos internacionais e nacionais e estabelecendo mecanismos concretos, para garantir a participação efetiva das mulheres em posições de liderança e decisão, dentro da instituição.

As funções de nível estratégico e tático são as de secretário-geral, secretário-geral adjunto, secretário de controle externo, secretário, auditor-chefe, chefe de assessoria, consultor jurídico e diretor-geral.

Público-alvo
Servidoras efetivas do Tribunal de Contas da União.

Institucionalização
Data: 8/3/2023.
Documento: Portaria-TCU nº 67, de 8 de março de 2023.

Situação atual e impacto
- Em vigência desde 2023.
- Aumento da participação de mulheres nos cargos de gestão estratégica e tática.
- Em abril de 2025, o percentual de mulheres no TCU é de 26,04%; a ocupação de funções estratégicas e táticas é de 34,50%.

Requisitos do edital
ODS 5.

TJDFT

20 *Política de Integridade e Sistema Ético*

Objetivo
Desenvolver a cultura institucional de integridade por meio de políticas e ações que determinem condutas éticas e valorização do interesse público, bem como detectem, previnam, controlem e mitiguem riscos à efetiva instituição dessa cultura.

Descrição da ação
A Política concebe, mantém e otimiza iniciativas cujos resultados contribuam com a cultura de integridade, bem como subsidia a tomada de decisões éticas e de interesse público.

Entre essas iniciativas, encontra-se a criação do Subsistema de Ética e Integridade, composto por colegiados (Comitê de Gestão da Ética e da Integridade; Comissão de Enfrentamento dos Assédios Moral e Sexual; Comissões Locais de Combate ao Assédio e à Discriminação e Comissão Multidisciplinar de Inclusão) responsáveis pela tomada de decisões relativas ao estabelecimento, à difusão e ao aperfeiçoamento da cultura de integridade no Tribunal, vinculados ao Comitê de Governança e Gestão Estratégica.

O referido Subsistema apresenta os seguintes eixos de atuação: ética; combate ao assédio e à discriminação; prevenção à fraude e à corrupção; gestão de conflitos de interesse e estratégias de comunicação e capacitação; inclusão. Além disso, contém as seguintes ferramentas: Programa de Integridade; Programa Pró-Equidade e Diversidade; Programa de Inclusão da Pessoa com Deficiência; Rede de Acolhimento; Código de Ética e Conduta do TJDFT; canais de notícia e denúncia de potenciais assédios, discriminações, desvios de conduta ética diversos, fraudes e corrupção.

Público-Alvo
Pessoas direta ou indiretamente vinculadas ao TJDFT.

Institucionalização
Data: 13/7/2020.
Documento: Resolução nº 4, de 13 de julho de 2020.

Situação atual e impacto
- Pleno funcionamento do Subsistema de Ética com acolhimento dos envolvidos em potenciais desvios de conduta e tratamento das respectivas demandas.
- Inovação no tratamento especializado dado à pauta mediante o letramento da força de trabalho; ações de prevenção; estrutura para suporte e acolhimento dos envolvidos; encaminhamento aos colegiados para apuração de infração disciplinar.

Requisitos do edital
ODS 5 e 10.

TRT-13ª REGIÃO
Paraíba

21

Aquilombar é Preciso: Programa de Equidade Racial do TRT-13

Objetivo
Promover a igualdade de oportunidades para pessoas negras por meio da equidade de acesso aos cargos de chefia, gestão e assessoramento do Tribunal e do fomento a políticas públicas de inclusão para pessoas negras em situação de vulnerabilidade social.

Descrição da ação
O Programa desenvolve projetos nos campos de inclusão racial e combate ao racismo estrutural na Paraíba, no eixo interno, com a adoção de medidas, para aumentar a representatividade de negros em cargos de gestão; a criação do Observatório de Raça, para monitorar a equidade racial no órgão; a implementação de estágios remunerados, com vagas exclusivas para negros; a contratação de jovens aprendizes, majoritariamente integrantes das categorias em apreço; a adesão ao Pacto Nacional pela Equidade Racial no Poder Judiciário; a adesão à Rede Equidade e a diversificação do acervo da biblioteca do Tribunal com obras sobre o racismo. No eixo externo, os projetos, sobretudo, têm foco na inclusão de pessoas negras e indígenas, no mundo do trabalho e em iniciativas de empoderamento, tecnologia, inovação e direitos humanos.

Público-Alvo
Magistrados(as), servidores(as), terceirizados(as), estagiários(as) e aprendizes negros do TRT-13 e pessoas negras no estado da Paraíba, especialmente aquelas em situação de vulnerabilidade social.

Institucionalização
Data: 10/1/2023.
Documento: Ato TRT-13.SGP nº 60, de 10 de junho de 2024.

Situação atual e impacto
Realização de ações com foco no empoderamento da população negra, a exemplo de cursos de formação de lideranças negras, do programa de estágio com 100% de vagas destinadas a pessoas negras e do programa de aprendizagem, que atendeu 64 jovens em contexto de vulnerabilidade social, dos quais 51 são mulheres. Além disso, atualmente, 21 servidores negros do Tribunal estão cursando pós-graduação em gestão pública, financiada pelo TRT-13.

Requisitos do edital
ODS 5 e 10.

TRT-13ª REGIÃO
Paraíba

22 *Programa de estágio remunerado de nível superior como política afirmativa com 100% das vagas destinadas a estudantes negros*

Objetivo
Promover a inclusão social, a diversidade e a justiça econômica no Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (TRT-13) por meio de programa de estágio voltado exclusivamente para estudantes pretos e pardos em situação de vulnerabilidade social.

Descrição da ação
O Programa implementa, em parceria com o Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE), estágio voltado exclusivamente a estudantes pretos e pardos em situação de vulnerabilidade social, nas áreas de administração, antropologia, arquitetura, ciências contábeis, ciências sociais, computação, estatística, design gráfico, direito, terapia ocupacional, fisioterapia, engenharia ambiental, jornalismo, mídias digitais, serviço social, psicologia e relações públicas. No âmbito do TRT-13, no qual 25,7% dos servidores se declaram negros – enquanto, na Paraíba, 63,5% da população identificam-se como tal – consiste em ação afirmativa que visa concretizar o princípio constitucional da igualdade material e reforçar o compromisso com a redução das desigualdades sociais, propiciando o acesso a ferramentas essenciais para o desenvolvimento profissional e econômico dos estudantes.

Público-Alvo
População negra da Paraíba em situação de vulnerabilidade.

Institucionalização
Data: 1/5/2023.
Documento: portfólio de apresentação do programa de estágio.

Situação atual e impacto
Significativa democratização dos espaços no TRT-13 da Paraíba com a inclusão de 30 estagiários negros em diversos setores do órgão, que, aplicando e desenvolvendo seus conhecimentos, contribuem com novas ideias, vivências e perspectivas, tornando o ambiente mais plural e dinâmico.

Requisitos do edital
ODS 10.2 e 10.3.

unipampa

23

Pró-Reitoria de Comunidades, Ações Afirmativas, Diversidade e Inclusão – PROCADI

Objetivo

Promover e construir políticas, práticas e cultura inclusiva que contribuam para o combate a qualquer forma de discriminação, preconceito ou violência decorrentes de condições étnico-raciais, socioeconômicas e culturais, de identidade de gênero, de orientação sexual ou de neurodiversidade, garantindo o respeito aos direitos humanos e às identidades, buscando a consolidação de uma sociedade democrática, inclusiva e com justiça social.

Descrição da ação

Essa iniciativa surge como uma das sete pró-reitorias da Universidade Federal do Pampa, com propósito acadêmico e intuito de fortalecer o pluralismo de ideias e de concepções e práticas pedagógicas, incentivando o convívio e o respeito às diferenças étnicas, culturais, sociais, sexuais, de gênero, crença ou necessidades específicas ou outras características individuais, coletivas e sociais. Estabelece políticas e ações institucionais de garantia à diversidade, à acessibilidade e aos direitos humanos, que buscam contribuir com as iniciativas inclusivas no âmbito do acesso, da permanência, da produção de conhecimento e da capacitação de servidores(as).

Sua atuação junto às demais pró-reitorias, às instâncias de gestão e ao campus corrobora o desenvolvimento institucional e acadêmico no âmbito das temáticas de educação inclusiva, educação das relações étnico-raciais, diversidade, acessibilidade e direitos humanos. A adesão da política inclusiva da Unipampa à política interministerial cria convergências com os municípios da região do Pampa, por meio de convênios e termos de cooperação com coletivos, movimentos organizados, instituições, universidades e órgãos públicos ou privados, em ações interinstitucionais.

Público-Alvo

Comunidade externa e interna da Universidade Federal do Pampa.

Institucionalização

Data: 26/12/2023.
Documento: Portaria Nº 1.897, de 26 de dezembro de 2023.

Situação atual e impacto

- Dos 9.847 alunos da Unipampa, 5.762 são mulheres; 2.689 são pretos, pardos, indígenas ou amarelos; 263 são pessoas com deficiência.
- Realização de 12 chamadas internas de seleção de bolsistas para o Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros e Indígenas; Comitês de Gênero e Sexualidade e de Apoio Técnico a Mulheres na Ciência; monitorias de inclusão e acessibilidade e projetos de apoio à permanência materna, totalizando 89 bolsas.

Requisitos do edital

ODS 5 e 10.

Edital de Chamamento de Boas Práticas para Publicação

A COORDENADORIA-GERAL DA REDE EQUIDADE, com base no Acordo de Cooperação Tecnica nº 235/2021, cujo por objeto estabelece a promoção de ações de inclusão da diversidade e equidade, com foco em gênero e raça e, mais, especificamente, com base no Plano de Ação 2024-2026, Dimensão: "governança, transparência e gestão sobre Inclusão, Diversidade e Equidade (IDE)", objetivo estratégico: "fomentar a implementação das melhores práticas de IDE na gestão pública", resultado-chave nº 3.3 "criar e publicar um Manual de boas práticas da Rede Equidade", e indicador: "Manual criado e publicado", torna público, no âmbito da Rede Equidade, a chamada de boas práticas das instituições partícipes.

1. DISPOSIÇÕES GERAIS

1.1 A chamada para inscrição de boas práticas das instituições partícipes da Rede Equidade tem por objetivo o cumprimento do Plano de Ação, bem como o reconhecimento, divulgação e fomento à replicação de práticas de inclusão da diversidade e equidade, no âmbito da administração pública.

1.2 Considera-se "boa prática", para os fins deste edital, a ação que atender a todos os critérios, abaixo relacionados:

a) Atendimento aos ODS, em especial o objetivo da Igualdade de Gênero (5) e/ou da Redução das Desigualdades Sociais (10);
b) Classificação em um ou mais dos requisitos do Modelo IDE;
c) Institucionalização e;
d) Potencial de replicação em outras instituições públicas.

2. DA PARTICIPAÇÃO

Todas as instituições partícipes da Rede Equidade, até a data da publicização deste edital, por meio dos grupos, e-mail e repositório Teams, poderão indicar até duas ações para publicação no Manual de boas práticas da Rede Equidade, atendendo aos requisitos do item 1.2 deste edital.

3. DAS INSCRIÇÕES

3.1 A inscrição deverá ser realizada pelas/os representantes das instituições partícipes, mediante preenchimento de todos os dados no formulário de inscrição (Google Forms), disponibilizado no período compreendido entre 14/10/2024 a 31/10/2024.

3.2 A inscrição deverá conter:

a) nome da instituição;
b) nome da/o representante;
c) função na Rede (titular, suplente ou apoio);
d) título da ação;
e) objetivo;
f) descrição da ação (1.200 caracteres com espaço);
g) data e documento de sua criação;
h) público-alvo;
i) situação atual e impacto.

3.3 O ato de inscrição implica em autorização de publicação da boa prática da instituição.

4. DA CURADORIA

4.1 As inscrições serão analisadas por uma curadoria, formada por três representantes do GT-3B, de diferentes instituições, criada para esse fim específico.

4.2 Integrantes da curadoria serão substituídos quando a análise recair sobre boas práticas de seu órgão de origem.

4.3 A curadoria terá como principal atribuição analisar a boa prática inscrita pelas instituições partícipes da Rede, a partir dos critérios definidos pelo Grupo de Trabalho- 3B da Rede Equidade e aprovados pelo Comitê Coordenador.

4.4 Será considerada uma boa prática, para os fins deste edital, a ação que atender a todos os critérios definidos no item 1.2 deste edital.

4.5 Cabe à curadoria analisar a boa prática e responder à instituição participante, em caso de aceite, emendas ou recusa.

4.6 O prazo de apresentação de emendas será de cinco dias, improrrogável, após recebimento da resposta pela curadoria.

4.7 As emendas deverão ser enviadas para o e-mail: rede.equidade@senado.leg.br;

4.8 A recusa deve ser justificada pela curadoria, com abertura de prazo para recurso ou nova indicação de boa prática, no prazo de cinco dias, improrrogável.

5. DO RESULTADO

A Coordenadoria-Geral organizará e publicará nos meios de comunicação da Rede, preferencialmente, e-mail e WhatsApp da Rede, uma lista contendo as boas práticas selecionadas pelas instituições partícipes.

6. DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

6.1 A inscrição implica a prévia e integral concordância com as diretrizes e condições deste edital.

6.2 O não cumprimento de qualquer uma das condições deste edital acarretará o não recebimento e análise da prática pela curadoria.

6.3 Todas/os representantes são responsáveis pelas informações prestadas no ato da inscrição e detalhamento da prática.

6.4 O GT-3B se reserva o direito de proceder alterações/exclusões/inclusões na descrição da prática, com vistas à adequação ao formato da publicação.

6.5 Quaisquer modificações procedidas pelo GT-3B serão submetidas à aprovação da/o subscritor/a da prática.

Rede Equidade

Pela Diversidade, Inclusão e Equidade