

PACTO DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO - PROPOSTA DE PLANEJAMENTO - CICLO 2024 - 2025

EIXO	AÇÃO	META	COMENTÁRIOS ADICIONAIS
Diagnóstico	Realizar um diagnóstico do perfil de diversidade das empresas do Pacto.	Perfil de diversidade elaborado e divulgado, contemplando, no mínimo, 70% das empresas do Pacto.	O conhecimento do perfil de diversidade das empresas participantes do Pacto será um importante insumo para o desenvolvimento de planos de trabalho mais assertivos nos próximos ciclos, facilitando a priorização de certas ações.
Normativo	Elaborar Política de Diversidade, Equidade e Inclusão, estabelecendo os princípios e as diretrizes que deverão nortear as ações no âmbito de cada empresa.	70% das empresas do Pacto com uma política de DE&I elaborada e divulgada.	A existência de uma política é uma importante ação de nivelamento. Cada empresa deverá considerar as suas especificidades para a elaboração do documento. As políticas já elaboradas poderão servir de inspiração.
Letramento e Capacitação	Elaborar e implementar um Plano de Disseminação Interno, envolvendo ações de comunicação e capacitação.	70% das empresas do Pacto com um Plano de Disseminação elaborado e iniciado.	Poderá ser recomendado um conteúdo mínimo do plano. Exemplos: descrição da ação, objetivos, público-alvo, prazos, etc.
Letramento e Capacitação	Desenvolver coletivamente conteúdos comuns sobre temas relacionados à pauta de diversidade, equidade e inclusão.	No mínimo: (i) uma capacitação para lideranças inclusivas; e (ii) um conteúdo para cada grupo: gênero, cor/raça, LGBTQIA+ e PCD.	Os formatos poderão contemporar, por exemplo: treinamentos, vídeos curtos, guias orientativos, etc. Poderia ser avaliada uma parceria com a EBC ou a ENAP para a produção de conteúdos. Adicionalmente, poderiam ser realizadas lives periódicas sobre temas relacionados à pauta da diversidade, equidade e inclusão, com palestras de representantes das empresas e do governo federal.
Letramento e Capacitação	Criar e/ou divulgar os canais existentes para o registro de denúncias sobre qualquer tipo de discriminação ou assédio.	70% das empresas do Pacto com um canal criado e divulgado.	Caso a empresa não possua um canal, poderá ser implementado inicialmente de forma mais simples (telefone, email, etc). A divulgação deverá abranger todos os(as) empregados(as) e terceirizados(as). Como futura evolução desta ação, poderá ser avaliado o estabelecimento de meta de apuração dos casos (exemplo: dias para a conclusão). As empresas poderão compartilhar as suas boas práticas de apuração.
Letramento e Capacitação	Criar repositório para a disponibilização dos conteúdos desenvolvidos.	Repositório criado e divulgado.	Poderá ser avaliada a possibilidade de criação de um site específico para o Pacto, no qual, além dos conteúdos desenvolvidos coletivamente, poderiam ser disponibilizadas informações sobre a evolução das ações, contribuindo para a transparência da iniciativa. Caso seja difícil criar um espaço específico para o Pacto, poderia ser avaliada a possibilidade de criação de um espaço no site do MGI. Tal iniciativa poderá contribuir para manter a visibilidade da pauta e do Pacto ao longo do tempo.
Governança	Criar grupos de estudos específicos.	Grupos de estudos para os principais grupos sub-representados: gênero, cor/raça, LGBTQIA+ e pessoas com deficiência criados, com participação de, no mínimo, 70% das empresas do Pacto.	Além de discussões específicas, poderia ser avaliada a possibilidade de todos os grupos terem momentos em que compartilhariam suas experiências coletivamente. O objetivo é acelerar a evolução de todas as ações, independentemente do grupo, a partir das lições aprendidas e estratégias com maior sucesso.
Governança	Divulgar, nos instrumentos de governança da empresa, as medidas adotadas em cumprimento dos compromissos assumidos no Pacto de Diversidade, Equidade e Inclusão ou a justificativa para seu eventual não cumprimento	70% das empresas do Pacto divulgando as medidas adotadas em cumprimento dos compromissos assumidos no Pacto de Diversidade, Equidade e Inclusão ou a justificativa para seu eventual não cumprimento	Trata-se aqui da operacionalização do modelo "pratique ou explique" para as medidas de governança corporativa. Os instrumentos de governança podem incluir para as empresas estatais - mas não estão restritos a - a Carta Anual de Políticas Públicas e Governança Corporativa, respostas aos indicadores do IG-Sest, IC Sest, entre outros.
Metas e Indicadores	Estabelecer metas de diversidade para as posições de liderança.	70% das empresas do Pacto com metas de diversidade estabelecidas e divulgadas, abrangendo, no mínimo, gênero e cor/raça.	As metas seriam estabelecidas por cada empresa, considerando as suas especificidades, sendo recomendável que representem um desafio em relação ao cenário atual.
Normativo	Elaborar e divulgar normativo visando o fortalecimento da segurança jurídica para a realização de ações afirmativas em processos relevantes das empresas do Pacto.	Normativo elaborado e divulgado.	Dentre os principais processos a serem beneficiados, destacam-se: (i) processos seletivos públicos; (ii) seleção e desenvolvimento de lideranças; e (iii) seleção e manutenção de relacionamento com a cadeia de fornecedores e parceiros. O Decreto 11.785/23, que instituiu o Programa Federal de Ações Afirmativa, poderá servir de inspiração.
Letramento e Capacitação	Disponibilizar capacitações que contribuam para aumentar o ingresso, por processos seletivos públicos (PSP), de pessoas pertencentes aos grupos sub-representados.	Desenvolvimento e disponibilização de, no mínimo, dois conteúdos.	Poderiam ser avaliadas, principalmente, duas estratégias: (i) implementar parceria com a Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) para o desenvolvimento de conteúdos relativos aos principais temas cobrados em PSP's; e (ii) financiar programas de capacitação de pessoas pertencentes aos grupos sub-representados para a participação em PSP's.
Metas e Indicadores	Desenvolvimento de indicadores para a avaliação e o acompanhamento da evolução do nível de maturidade e efetividade das ações de DE&I das empresas do Pacto.	Indicadores desenvolvidos e implementados.	Com o objetivo de contribuir para a perenidade das ações de DE&I e, ao mesmo tempo, estabelecer parâmetros para medir a evolução das estatais em relação à essa pauta ao longo do tempo, pode ser estratégico avaliar a possibilidade de incorporação de aspectos de diversidade ao IG-SEST. Para o ano de 2024, poderiam ser pensados indicadores básicos (exemplos: existência de políticas; existência de metas de diversidade e respectiva transparência; composição dos principais colegiados (ver prática do IDIVERSA da B3), etc.) e, com o início dos trabalhos do Pacto, seriam aprofundados os estudos para uma proposta mais detalhada para 2025.
Reconhecimento e Engajamento	Realizar evento em 2025 para compartilhamento de experiências e reconhecimento de boas práticas das empresas do Pacto.	Participação de representantes de, no mínimo, 70% das empresas do Pacto; Reconhecimento de, no mínimo, 5 boas práticas.	Como estratégia para a manutenção da visibilidade do Pacto e o engajamento das lideranças, poderia ser avaliada a possibilidade de convidar as mesmas autoridades pensadas para a cerimônia de assinatura (Presidente da República, Ministros, Presidentes das empresas, etc.). Também poderia ser avaliada a possibilidade de cobertura por canais como a Agência Brasil e a TV Brasil. Outra possibilidade é também reconhecer as empresas que obtiveram, no geral, os maiores avanços na pauta DE&I no ciclo avaliado.

OBSERVAÇÕES:

- Principais objetivos para o primeiro ciclo de ações: (i) diagnóstico do perfil de diversidade das empresas; (ii) avaliação do nível de maturidade das ações; (iii) elaboração de Plano de Disseminação Interno; (iv) desenvolvimento de conteúdos; (v) aumento da segurança jurídica para a realização de ações afirmativas;

- As ações que serão desenvolvidas coletivamente não representam qualquer restrição ao desenvolvimento de ações internas;

- Caso alguma empresa já tenha implementado a ação, será necessário apenas o compartilhamento de informações sobre o trabalho realizado;

- O Plano poderá ser revisado a cada seis meses, visando o seu aprimoramento. Nesse momento, poderão ser incorporadas, excluídas ou ajustadas as ações.