



PROGRAMA
PRÓ-EQUIDADE
DE GÊNERO E RAÇA

GUIA OPERACIONAL

6ª Edição

Dilma Rousseff
Presidenta da República

Nilma Lino Gomes
Ministra das Mulheres, da Igualdade Racial e dos Direitos Humanos

Eleonora Menicucci
Secretária Especial de Políticas para as Mulheres

Tatau Godinho
Secretária de Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres

Neuza Tito
Secretária Adjunta de Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres

Simone Sarita Schäffer
Coordenadora Geral de Autonomia Econômica das Mulheres
Coordenadora do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça

Equipe Técnica:
Angelica Duarte
Breno Caldas
Tânia Lancellotti
Alice Crepory (estagiária)

APRESENTAÇÃO

A garantia da autonomia econômica e social das mulheres é condição estruturante para a transformação das condições de vida e das desigualdades vividas pelas mulheres. O trabalho, como foco de incidência de políticas públicas, torna-se sinônimo de inclusão social, autonomia e desenvolvimento.

A Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres do Ministério das Mulheres, da Igualdade Racial e dos Direitos Humanos assume o compromisso com a autonomia econômica e a igualdade entre mulheres e homens no mundo do trabalho, considerando a diversidade de raça e etnia, em conformidade com as recomendações das Conferências Nacionais de Políticas para as Mulheres, expressas no Plano Nacional de Políticas para as Mulheres.

Um dos princípios da igualdade entre mulheres e homens é a garantia de autonomia econômica das mulheres. Por esse motivo, as políticas públicas de promoção da autonomia econômica devem incidir nos mundos do trabalho, buscando desenvolver novas relações de trabalho e eliminar todas as formas de discriminação no acesso, remuneração, ascensão e permanência no emprego. Neste sentido, um programa como o Pró-Equidade de Gênero e Raça tem papel relevante para a compreensão de dirigentes, empregadoras e empregadores sobre a necessidade de enfrentamento dos entraves à participação de mais mulheres no mercado formal do trabalho, fator essencial para a garantia de seus direitos.

Com 10 anos de existência, o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça já se consolidou como um exemplo no Brasil e também tem servido de inspiração para outros países. Nesse período, o Programa amadureceu seus procedimentos e acumulou diversos exemplos de práticas de igualdade de gênero e raça no mundo do trabalho formal.

Este Guia estabelece os procedimentos de implementação, execução, acompanhamento e avaliação do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça com vistas à obtenção do Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça pelas organizações que participam do Programa.

SUMÁRIO

I	O PROGRAMA PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA	09
II	OBJETIVOS DO PROGRAMA PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA	11
III	CRITÉRIOS DE PARTICIPAÇÃO	12
IV	ORIENTAÇÃO OPERACIONAL DO PROGRAMA PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA	13
IV	A CONCESSÃO DO SELO PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA	22

I – O PROGRAMA PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA

O Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça busca disseminar novas concepções na gestão de pessoas e na cultura organizacional para alcançar a igualdade racial e entre mulheres e homens no mundo do trabalho. É dirigido a organizações de médio e grande porte, públicas e privadas, com personalidade jurídica própria. A adesão ao Programa é voluntária.

Ao participar do Programa, a organização elabora sua Ficha Perfil e um Plano de Ação explicitando como vai desenvolver as ações de promoção de equidade de gênero e raça de forma transversal dentro da organização.

A expectativa para a execução do Plano de Ação é que a organização adote práticas de igualdade racial e entre mulheres e homens de forma sistemática, como um instrumento de gestão. Adotar a perspectiva de gênero e raça na transformação da cultura organizacional e da gestão de pessoas, bem como a maneira como tratam seus negócios, suas políticas e sua força de trabalho, contribui para a melhoria do ambiente de trabalho e para bons resultados de produtividade.

Ao cumprir esta tarefa, a organização assume um dos valores fundantes do Programa: a busca

por relações de trabalho mais igualitárias. Nesse sentido, um dos focos importantes é a busca da superação da desigualdade de remuneração e de ocupação dos cargos gerenciais, onde a disparidade salarial e de acesso a cargos por mulheres e homens, brancas e brancos, negras e negros ainda é muito grande. Para a conquista da igualdade dentro da corporação, as organizações devem direcionar suas ações para valorizar e dar visibilidade ao trabalho desenvolvido por mulheres. Isso incide nos distintos âmbitos e setores da organização.

Um programa desta natureza oferece para as organizações a possibilidade de obter reconhecimento público, por meio do Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça, pela adoção de práticas de igualdade, considerando que a igualdade entre mulheres e homens constitui um pilar fundamental da gestão organizacional e do êxito institucional. O Programa também é direcionado para garantir o exercício dos direitos laborais das trabalhadoras e trabalhadores, visto que as discriminações afetam o rendimento de mulheres e homens no local de trabalho, na família e o clima organizacional da instituição.

Outro valor do Programa se relaciona com a promoção de organizações comprometidas



com a justiça social, compartilhando com o Estado a tarefa de dirimir desigualdades e opressões. A promoção da igualdade de gênero e raça no mundo do trabalho, conjugando a lógica do exercício dos direitos com a lógica dos negócios, dialoga com os novos segmentos de consumidoras e consumidores preocupados com as condições sociais, econômicas e ambientais em que os bens e serviços são produzidos.

O Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça atingiu na sua 5ª Edição, direta ou indiretamente, aproximadamente 1 milhão de funcionárias e funcionários, dos quais 44% mulheres e 56% homens. Nas organizações que participaram das edições anteriores, foi possível perceber que quanto maior o salário, menor é a porcentagem

de mulheres representadas. Na 5ª Edição, as mulheres representam apenas 24,5% do total de pessoas que recebem 25 salários mínimos ou mais. E em relação à ocupação de altos cargos, houve crescimento da participação de mulheres, mas sua presença ainda permanece profundamente desigual. A questão racial também está presente na desigualdade de remuneração e de ocupação de cargos gerenciais, entretanto, ainda interfere especialmente no acesso ao emprego. Nas organizações participantes da 5ª Edição do Programa, as mulheres brancas são maioria, representando 55,5% do total de trabalhadoras, enquanto as mulheres negras representam 21,5%, as amarelas 5,9% e as indígenas 0,1%, sendo 17% não informado.



II - OBJETIVOS DO PROGRAMA PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA

- Contribuir para a eliminação de todas as formas de discriminação de gênero e raça no acesso, remuneração, ascensão e permanência no emprego;

- Conscientizar e incentivar empregadoras e empregadores em relação às práticas de gestão de pessoas e de cultura organizacional que promovam a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens dentro das organizações;

- Reconhecer publicamente o compromisso das organizações com a igualdade racial e entre mulheres e homens no mundo do trabalho;

- Disponibilizar e divulgar um banco de práticas de igualdade de gênero e raça no âmbito da gestão de pessoas e da cultura organizacional no mundo do trabalho.

O Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça busca identificar, compreender e fazer a gestão de processos que contribuam com a igualdade de direitos entre mulheres e homens que constituem a força de trabalho no interior destas organizações.

A concessão do Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça às organizações que aderirem ao Programa está sujeita ao compromisso com os objetivos do Programa, expressos de forma quantitativa e qualitativa no Plano de Ação de cada uma delas.

O Plano de Ação apresentado deve considerar a incorporação de indicadores de gênero e raça na contratação e promoção da força de trabalho, além de considerar a diversidade de experiências e conhecimentos na organização.



III - CRITÉRIOS DE PARTICIPAÇÃO

As organizações participantes devem ter os seguintes pré-requisitos:

- Podem ser públicas ou privadas, de médio ou grande porte, com personalidade jurídica própria;
- Devem estar em dia com as obrigações trabalhistas;
- Não podem ter sofrido denúncias de trabalho escravo;
- Não podem ter denúncias não apuradas de assédio e/ou discriminação.



IV – ORIENTAÇÃO OPERACIONAL DO PROGRAMA PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA

Para desenvolver o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, a organização deve constituir oficialmente um Comitê Gestor de Gênero e Raça, ou similar¹, para coordenar o Programa e articular as ações, com o objetivo de atuar, construir e gerenciar o Plano de Ação. O Comitê Gestor possibilita uma atuação permanente para que a busca por igualdade entre mulheres e homens e de raça seja inserida na rotina da gerência e da força de trabalho, criando mecanismos e instrumentos, e disponibilizando recursos financeiros e humanos que viabilizem o compromisso assumido pela organização com o Programa.

O Comitê deve ser constituído com representantes das trabalhadoras e trabalhadores de distintos níveis hierárquicos e das áreas da organização, em especial: Recursos Humanos, Gestão de Pessoas, Comunicação, Ouvidoria e áreas técnicas, considerando a importância de ter pessoas negras no Comitê.

PARA DAR INÍCIO AO PROGRAMA, O COMITÊ DEVE OBSERVAR AS SEGUINTE ORIENTAÇÕES:

a) fomentar o contato com o tema da discriminação e desigualdade de gênero e raça e seus efeitos no indivíduo, na organização e na sociedade, de maneira sistemática e direcionada a todo o público da organização;

b) divulgar dados das pesquisas oficiais e da Ficha Perfil da organização, a fim de incentivar o processo de reflexão sobre as desigualdades no mundo do trabalho e fortalecer as justificativas para o desenvolvimento das ações de promoção de igualdade de gênero e raça;

c) atuar sob a perspectiva da intersetorialidade, incorporando a promoção da igualdade de gênero e raça no ambiente de trabalho como uma preocupação coletiva.

¹ O Comitê Gestor do Programa poderá ser vinculado ou identificado com comitês similares já existentes na organização, havendo designação explícita para esse fim.



ADESÃO

A adesão ao Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça é **voluntária** e realizada por meio de envio da ficha de interesse preenchida pela organização ou de um e-mail manifestando interesse. Em seguida, é necessário enviar a Ficha Perfil e o Plano de Ação elaborados de acordo com os modelos estipulados pela Coordenação do Programa.

A etapa seguinte é a assinatura do Termo de Compromisso, instrumento que formaliza o compromisso e adesão da organização ao Programa. O Termo de Compromisso deverá ser assinado por dirigente máximo da organização e pela Ministra do Ministério das Mulheres, da Igualdade Racial e dos Direitos Humanos, e pela Secretária Especial de Políticas para as Mulheres.

Os documentos necessários para participação no Programa estão disponíveis no site da SPM e deverão ser enviados respeitando os prazos estabelecidos.

FICHA PERFIL

A Ficha Perfil é o instrumento que permite a elaboração de um diagnóstico da organização, trazendo informações diversas sobre seu corpo funcional. Este instrumento é preenchido após a adesão voluntária ao Programa e utiliza os mesmos critérios adotados pelo IBGE. O quesito cor toma como base a autodeclaração.

Os campos da Ficha Perfil fornecem dados sobre todo o corpo funcional da organização, com especificação por sexo, raça, faixa etária, escolaridade e estado civil. Além disso, este instrumento permite também o levantamento de informações relacionadas aos processos de recrutamento e seleção, ascensão funcional e políticas de benefícios da organização. Os dados devem ser elaborados também sobre estagiárias e estagiários, jovens aprendizes e contratadas e contratados externos.

Cabe destacar a importância da diretoria da organização facilitar e estimular o fornecimento das informações por parte das suas funcionárias e dos seus funcionários, tendo em vista que a elaboração de um diagnóstico é fundamental para a gestão de pessoas e política organizacional. O preenchimento da Ficha Perfil também é indispensável, já que é a partir do conhecimento da realidade que será elaborado o Plano de Ação.

Todas as informações da Ficha Perfil são sigilosas e devem ser apresentadas sem nome de funcionárias e funcionários. Os dados utilizados pela SPM só são divulgados de forma agregada, como diagnóstico das organizações participantes do Programa, sem informar a identidade da organização.



PLANO DE AÇÃO

O Plano de Ação é a ferramenta que orienta a aplicação do Programa nas organizações, dividindo-se em dois eixos: Gestão de Pessoas e Cultura Organizacional. A cada um destes eixos correspondem dimensões específicas. É necessário que se observe em todas as dimensões a questão de gênero e raça. Este instrumento consiste na elaboração das ações que serão desenvolvidas pela organização no âmbito do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça a partir do diagnóstico apresentado pela Ficha Perfil.

DIMENSÕES DO EIXO DE GESTÃO DE PESSOAS:

1. Recrutamento e Seleção
2. Capacitação e Treinamento
3. Ascensão Funcional e Plano de Cargos e Carreira; Salário e Remuneração
4. Políticas de Benefícios
5. Programas de Saúde e Segurança

DIMENSÕES DO EIXO DE CULTURA ORGANIZACIONAL:

6. Mecanismos de combate às práticas de desigualdade, às discriminações de gênero e raça, e à ocorrência de assédio moral e sexual
7. Prática de capacitação na rede de relacionamentos da organização
8. Propaganda institucional interna e externa

A cada dimensão corresponderá uma ação definida pela organização. Além destas, o Plano de Ação poderá conter ainda duas ações complementares, denominadas de “Ações Inovadoras”, que podem ser elaboradas livremente. Assim, o Plano de Ação deve conter entre 8 e 10 ações, todas elaboradas a critério das organizações e de acordo com suas expectativas e necessidades específicas.

Para o planejamento e execução das ações, recomenda-se o envolvimento de diferentes áreas da organização. Da mesma maneira, o público alvo das ações também precisa ser diverso, abrangendo funcionárias e funcionários de diferentes vínculos e níveis hierárquicos. As ações devem ser elaboradas com o objetivo de propor providências para as questões apontadas pela Ficha Perfil e, sempre que possível, devem ter caráter permanente e contínuo.

Não serão consideradas como ações do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça aquelas estabelecidas em acordos de cooperação bilaterais, entre a organização participante e órgãos de governo ou agências internacionais, ainda que a SPM reconheça a sua importância social.

REPERTÓRIO DE AÇÕES DE REFERÊNCIA PARA ELABORAÇÃO DE PLANO DE AÇÃO

Elaborado pela Coordenação do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, este repertório



reúne uma série de exemplos de boas práticas de igualdade de gênero e raça implementadas por diversas organizações participantes das edições do Programa. Este repertório poderá ser utilizado pelas organizações como um guia de referência para a elaboração do Plano de Ação, adequando as sugestões de ações às suas experiências e características específicas.

Para a adesão à 6ª Edição do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, as organizações que já participaram de edições anteriores deverão atualizar sua Ficha Perfil e apresentar novas ações no Plano de Ação.

EIXO: GESTÃO DE PESSOAS

1. Dimensão: Recrutamento e Seleção

- 1.1. Adotar linguagem inclusiva nos editais de seleção e recrutamento;
- 1.2. Recrutar, selecionar e contratar mulheres, brancas e negras, para liderança na unidade central e em outras unidades da organização;
- 1.3. Elaborar estudo sobre as ausências ou números reduzidos de mulheres na organização em geral ou em áreas específicas;
- 1.4. Atualizar cadastro de pessoal, inserindo recortes de sexo e de raça e etnia para recrutamento, seleção, capacitação, treinamento, ascensão funcional;

1.5. Divulgação estratégica e direcionada dos editais de seleção e recrutamento, buscando atingir mais mulheres e mais negras e negros;

1.6 Promover campanhas para incentivar a auto-declaração de cor/raça no cadastro da instituição.

2. Dimensão: Capacitação e Treinamento

2.1. Capacitar mulheres, visando às possibilidades de ascensão a cargos de liderança;

2.2. Capacitar o Comitê de Gênero e Raça gestoras e gestores da organização na temática de gênero e raça e suas desigualdades no mundo do trabalho;

2.3. Capacitar agentes multiplicadores, possibilitando que o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça seja eficaz também nas regionais;

2.4. Capacitar funcionárias e funcionários sobre uso do tempo e a divisão de tarefas domésticas e cuidados familiares entre mulheres e homens;

2.5. Capacitar funcionárias e funcionários sobre autonomia econômica das mulheres, divisão sexual do trabalho e direitos no mundo do trabalho.

3. Dimensão: Ascensão Funcional e Plano de Cargos e Carreira – Salário e Remuneração

3.1. Elaborar, aprovar e executar Plano de Carreira que considere funcionárias e funcionários,



sem discriminação de gênero, raça e etnia, em processos de seleção e ascensão na carreira;

3.2. Verificar, por meio de estudo, se o Plano de Carreira existente gera obstáculos que impeçam as mulheres de assumir cargos de liderança ou de ascenderem na carreira;

3.3. Realizar mudanças nos processos de transferência, recrutamento interno, remanejamento e readaptação, considerando o recorte de gênero e de raça;

3.4. Monitorar a nomeação de gestoras e gestores para garantir a igualdade de participação das mulheres na candidatura a cargos gerenciais, por meio de instrumentos específicos;

3.5. Revisar parâmetros de desempenho e situações que acarretam suspensão da contagem de tempos para fins de promoção, tendo em vista a especificidade do tempo de licença maternidade.

4. Dimensão: Políticas de Benefícios

4.1. Criar creche/ sala de recreação dentro da organização;

4.2. Implantar auxílio-creche para funcionárias e funcionários, incluindo o benefício para filhas e filhos adotivos e para casais homoafetivos;

4.3. Estender benefícios às dependentes para

casais homoafetivos com relacionamento estável;

4.4. Aumentar o período de estabilidade após licença maternidade para além do estabelecido por lei;

4.5. Criar sala de apoio à amamentação;

4.6. Adotar horário ou turno flexível para mulheres e homens, incentivando a corresponsabilidade com as tarefas domésticas e cuidados familiares;

4.7. Ampliação da licença maternidade e licença paternidade.

5. Dimensão: Programas de Saúde e Segurança

5.1. Apresentar dados e analisar absenteísmo e acidentes de trabalho sob o recorte de gênero e de raça;

5.2. Criar, implementar e evidenciar mecanismos específicos de proteção ao trabalho da mulher, no que se refere à sua segurança (luvas, capacetes, uniformes, calçados etc.);

5.3. Adequar banheiros, vestiários e alojamentos para funcionárias da organização.



EIXO: CULTURA ORGANIZACIONAL

6. Dimensão: Mecanismos de combate às práticas de desigualdade, e discriminações de gênero e raça e de combate à ocorrência de assédio moral e sexual

6.1. Utilizar rede integrada (uso de intranet) para informar empregadas e empregados, estagiárias, estagiários, jovens aprendizes e contratadas externas e contratados externos quanto aos temas: assédio moral e sexual, discriminações de gênero e raça e violência sexista;

6.2. Divulgar os procedimentos para realização de denúncias, bem como seus procedimentos de encaminhamento e resolução;

6.3. Implantar e divulgar canais de denúncias quanto à discriminação de gênero e de raça e assédio moral e sexual (Ouvidoria, 0800, Fale conosco, Ouvidoria itinerante);

6.4. Promover curso on-line sobre igualdade, gênero e raça para público interno e externo à organização;

6.5. Institucionalizar e fortalecer comitês regionais de gênero e raça nos diversos núcleos da organização.

7. Dimensão: Prática de capacitação na rede de relacionamentos da organização

7.1. Definir critérios de contratação previstos em Edital

a fim de priorizar empresas e prestadores de serviços que adotem práticas de igualdade de gênero e raça;

7.2. Promover encontros com as redes de relacionamentos da organização com objetivo de sensibilização quanto aos temas de gênero e raça;

7.3. Capacitar fornecedores sobre as responsabilidades familiares e domésticas e o uso do tempo no mundo do trabalho para mulheres e homens;

7.4. Promover capacitação on-line em gênero e raça para as empresas da rede de relacionamentos;

7.5. Disponibilizar materiais informativos para empresas fornecedoras.

8. Dimensão: Propaganda institucional interna e externa

8.1. Divulgar interna e externamente (no Brasil e no Exterior, se for o caso) a participação da organização no Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça;

8.2. Garantir a presença de mulheres e promover a igualdade nas campanhas publicitárias, usando sujeitos de diferentes raças e etnias.



A IMPORTÂNCIA DOS INDICADORES

Os indicadores são instrumentos importantes de controle, verificação e medição de eficiência e eficácia de processos e situações. Os indicadores podem ser utilizados como instrumento de análise de estratégia, avaliação de resultados e mesmo de planejamento de ações.

No Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, eles evidenciam o andamento das ações propostas no Plano de Ação e, no caso da SPM, facilitam o acompanhamento geral do Programa.

Os indicadores também permitem análise comparativa de desempenho e resultados, e dessa forma, servem à SPM e às organizações como forma de mensuração dos impactos que as ações desenvolvidas tem ao longo do tempo.

No processo de construção do Plano de Ação, a elaboração dos indicadores deve ser feita com o objetivo de monitorar a ação proposta e os resultados esperados. Para cada ação proposta, deverá ser elaborado um indicador, sendo que este terá a função de informar se a meta foi atingida e se o objetivo da ação foi alcançado. Nesse sentido, os indicadores devem ser elaborados com características quantificáveis.

O exemplo a seguir mostra um Plano de Ação organizado em tabela e como seus campos devem ser preenchidos.

A) DIMENSÃO: RECRUTAMENTO E SELEÇÃO				
Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução
Alterar os editais e processos de contratação, garantindo maiores chances para a admissão de mulheres na organização	Aumentar o recrutamento de mulheres nas organizações	Número de mulheres brancas admitidas Número de homens brancos admitidos Número de mulheres negras admitidas Número de homens negros admitidos	Admitir X% mulheres brancas. Admitir Y% mulheres negras	2016-2018



Neste exemplo, os indicadores sugeridos auferem a porcentagem de mulheres brancas e negras admitidas, já que o objetivo é aumentar o número de mulheres admitidas na organização. No entanto, é importante notar que o número de homens admitidos também será medido. A inclusão desse indicador permite que a avaliação dos resultados seja feita por meio de uma análise comparativa entre o número de mulheres admitidas e o número de homens admitidos no mesmo período. Uma outra possibilidade de análise seria comparar os indicadores desse período com o indicadores do período anterior. Nesse caso, os indicadores facilitam a avaliação da evolução da igualdade de gênero no processo de seleção, assim como no quadro geral da organização. O mesmo pode ser feito, por exemplo, com o número de mulheres em cargos de direção.

É importante compreender a relação dos indicadores com a ação, objetivos e metas. Enquanto o objetivo específico é o que se pretende alcançar, a ação proposta é a estratégia adotada para que o objetivo seja alcançado, é como isto será feito. As metas são um índice quantitativo que servem para assegurar a eficiência da estratégia adotada, podem ser entendidas também como um desafio a ser alcançado, considerando o período estipulado para execução. Dessa forma, os indicadores devem medir o alcance das metas, que atestam o bom desenvolvimento da ação proposta e, por fim, será possível avaliar se o objetivo foi alcançado.

Cabe destacar que os indicadores de cada ação podem ser atualizados periodicamente pelas organizações, permitindo um estudo mais profundo dos processos e situações a partir dos dados gerados.

MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

O monitoramento do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça tem como foco o acompanhamento da execução das ações previstas nos planos de ação de cada organização, analisando seus processos e resultados. Sob a responsabilidade da SPM, as atividades de monitoramento acontecem ao longo de toda a Edição do Programa e podem ser realizadas tanto presencialmente quanto à distância.

O monitoramento realizado pela Coordenação do Programa serve tanto como instrumento para a avaliação final, quanto para a consolidação de uma relação de apoio e orientação entre a SPM e a organização participante. Dessa forma, as atividades de monitoramento também tem como objetivo o aperfeiçoamento de procedimentos e o esclarecimentos de dúvidas referentes à execução do Plano de Ação e às diretrizes do Programa.

Nesse sentido, as atividades de monitoramento realizadas pela SPM acontecem de diversas maneiras: contato telefônico; troca de correspondência e e-mails; realização de



oficinas; solicitação de informações; participação em atividades da organização; visitas presenciais e outras.

RELATÓRIO FINAL

Ao final da execução das ações, a organização deverá elaborar o Relatório Final, a ser entregue na forma correspondente ao modelo definido pela Coordenação do Programa, sob pena de não ser aceito. As organizações deverão respeitar os prazos e procedimentos estabelecidos pela SPM.

O relatório deverá conter as dimensões e suas ações correspondentes, seguidas, cada uma, de relato sobre seu desenvolvimento, as dificuldades enfrentadas para sua execução, bem como uma avaliação do desempenho da ação, acompanhadas das evidências correspondentes.

As evidências são documentos comprobatórios de realização das ações e a não apresentação destes documentos poderá levar à eliminação da participação da organização no Programa.

Após serem percorridas todas as etapas, as organizações bem avaliadas, quantitativa e qualitativamente, participarão da cerimônia de entrega do Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça da sua 6ª Edição.

COMITÊS DO PROGRAMA

O Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça possui dois Comitês que assessoram a Coordenação do Programa no desenvolvimento de todas as suas etapas.

O Comitê Ad Hoc é composto por professoras de núcleos de estudos e pesquisas de gênero, raça e trabalho de diferentes Universidades do país. O Comitê Técnico-Institucional é formado por representantes de Confederações e Centrais de trabalhadoras e trabalhadores e de Conselhos Nacionais Profissionais, além de representantes de Ministérios afins.

A nomeação das representações dos Comitês e a designação de suas atribuições específicas ocorrem por meio de publicação de instrumento legal, e sua composição poderá ser alterada a cada Edição do Programa.



IV – A CONCESSÃO DO SELO PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA

O Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça representa o reconhecimento do trabalho feito pelas organizações no desenvolvimento cotidiano de novas concepções de gestão de pessoas e cultura organizacional para alcançarem a igualdade de gênero e raça no mundo do trabalho. O Selo é uma certificação que atesta que a organização promove a igualdade de gênero e raça no seu ambiente institucional.

Dessa forma, o Selo é concedido às organizações de acordo com a avaliação da execução dos Planos de Ação pactuados com a SPM. Para receber o Selo, a organização terá que alcançar o mínimo de 70% de execução das ações pactuadas e, qualitativamente, obter um desempenho satisfatório ou muito satisfatório. A organização também deve participar das atividades propostas pela SPM e cumprir os prazos estabelecidos pela Coordenação do Programa.

As organizações com denúncias de assédio não apuradas não poderão receber o Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça, bem como as organizações condenadas ou com denúncias pelo uso de trabalho escravo.

A concessão do Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça distingue as organizações pelo seu compromisso com a responsabilidade social e sustentabilidade e, sobretudo, com a igualdade de gênero e raça no mundo do trabalho. Este compromisso é reconhecido pela Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres - SPM e Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial - SEPPIR, do Ministério das Mulheres, da Igualdade Racial e dos Direitos Humanos, pela ONU Mulheres e pela OIT – Organização Internacional do Trabalho.

O Selo poderá ser utilizado nos produtos, serviços, documentos, nas mídias eletrônicas da organização, em sua imagem institucional e em qualquer outra aplicação que permita a difusão de seu compromisso com a igualdade de gênero e raça no mundo do trabalho.





www.spm.gov.br



Organização
Internacional
do Trabalho



Entidade das Nações Unidas para a Igualdade
de Gênero e o Empoderamento das Mulheres

Secretaria Especial de
**Políticas de Promoção
da Igualdade Racial**

Secretaria Especial de
Políticas para as Mulheres

Ministério das
**Mulheres, da Igualdade Racial
e dos Direitos Humanos**

GOVERNO FEDERAL
BRASIL
PÁTRIA EDUCADORA