

# Programa Pró-Equidade 7ª Edição



**PELA EQUIDADE DAS RELAÇÕES**  
*no mundo do trabalho!*

MINISTÉRIO DA MULHER, DA FAMÍLIA E DOS DIREITOS HUMANOS

Secretária Nacional de Política para as Mulheres  
Departamento de Políticas das Mulheres e Relações Sociais  
Coordenação-Geral da Contribuição Social da Mulher  
Programa Pró - Equidade – 7ª Edição

# APRESENTAÇÃO

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



A Secretaria Nacional de Políticas para as Mulheres do Ministério da Mulher, da Família e Direitos Humanos assume o compromisso com a autonomia econômica, a igualdade de oportunidades e direitos entre mulheres e homens - de diferentes etnias/raças e em situação de vulnerabilidade - no mundo do trabalho. Esse compromisso está em conformidade com a Portaria nº 3.136, de 26 de dezembro de 2019, que aprova o Regimento Interno do Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos e as recomendações de organismos internacionais, como Convenção para Eliminação de Todas as Formas de Discriminações Contra a Mulher (Cedaw).

Um dos princípios da igualdade o qual versa este documento é a garantia de autonomia econômica das mulheres. Por esse motivo, as políticas públicas de promoção da autonomia econômica devem incidir no mundo 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 tem um papel relevante para que dirigentes e empregadores compreendam a necessidade de mitigar os entraves à participação de mais mulheres no mercado de trabalho formal, fator essencial para a garantia de seus direitos.

Este Guia estabelece os procedimentos de implementação, execução, acompanhamento e avaliação do Programa Pró-Equidade, com vistas à obtenção do Selo Pró-Equidade, pelas empresas/instituições que participam da 7ª edição do Programa.



## O PROGRAMA PRÓ-EQUIDADE

O Programa Pró-Equidade busca incentivar as empresas/instituições a executarem ações, no âmbito de pessoas e na cultura organizacional que promovam a igualdade de oportunidades e direitos entre mulheres e homens no mundo do trabalho. Ele é dirigido a empresas/instituições de médio e grande porte, públicas e privadas, com personalidade jurídica própria.

A adesão do programa é voluntária e as regras serão definidas conforme Edital de Convocação.

Ao participar do Programa, a empresa/instituição deve preencher um Formulário Perfil e elaborar um Plano de Trabalho explicitando como vai desenvolver as ações de equidade, de forma transversal (considerando as diferentes temáticas e questões que atravessam os seres sociais) e interseccional (considerando os fatores histórico-culturais que incidem sobre os indivíduos e sobre as instituições sociais), em seu ambiente de trabalho. A empresa/instituição que executar as ações de forma satisfatória, durante o período de execução do programa, contará com uma marca de gestão eficiente - o Selo Pró-Equidade, que contribui para o alcance de bons resultados econômicos, financeiros, socioambientais e com a divulgação nacional e internacional (por meio eletrônico) do compromisso assumido pela empresa/instituição com a promoção de oportunidades e direitos entre mulheres e homens no mundo do trabalho.

As ações previstas no Plano de Trabalho devem se basear nos objetivos e no planejamento dos critérios do Programa, a partir do contexto da empresa/instituição. O Plano de Trabalho deverá considerar os dois eixos - Gestão de Pessoas e Cultura Organizacional - na elaboração das ações que serão desenvolvidas pela empresa/instituição, no âmbito do Programa Pró-Equidade.

Ao cumprir essa tarefa, a empresa/instituição assume um dos valores fundantes do Programa: a busca por relações de trabalho mais igualitárias. Nesse sentido, um dos focos importantes é a superação da desigualdade de remuneração e de ocupação dos cargos gerenciais, que fazem com que as disparidades salariais e de acesso a cargos, enfrentadas por mulheres ainda sejam muito grandes. Para a conquista de oportunidades e direitos dentro da corporação, as empresas/instituições devem direcionar suas ações para a valorização e para a visibilidade dos trabalhos desenvolvidos por mulheres. Isso deve incidir nos distintos âmbitos setoriais do ambiente de trabalho.

# OBJETIVOS DO PROGRAMA PRÓ-EQUIDADE



- Conscientizar e incentivar empregadores em relação às práticas de gestão de pessoas e de cultura organizacional que promovam a igualdade de oportunidades e direitos para todos, sem distinções por sexo, raça, etnia, dentre outros aspectos, mitigando todas as formas de discriminação na ascensão funcional no plano de cargo e carreira no salário na remuneração;
- Reconhecer publicamente o compromisso das empresas/instituições com a igualdade de oportunidades e direitos entre mulheres e homens, independente de raça, etnia, condição socioeconômica, dentre outros aspectos, no mundo do trabalho;
- Estimular o recrutamento e a seleção sem distinções por sexo, raça, etnia, dentre outros aspectos, em todos os níveis, nas empresas/instituições, até mesmo em profissões tradicionalmente ocupadas pelos homens;
- Incentivar a criação de boas práticas e de benefícios para as mulheres lactantes das empresas/instituições, bem como promover políticas de corresponsabilização pelo cuidado dos filhos e dependentes (por meio, por exemplo, da possibilidade de licença parental, trabalho flexível e auxílios para serviços de atenção à infância e à família);
- Mapear programas de saúde e de segurança no trabalho das empresas/instituições participantes do Programa;
- Monitorar e incentivar que as empresas/instituições cumpram as cotas de vagas disponibilizadas em lei para contratação de força de trabalho;
- Promover iniciativas que se relacionem à prevenção e à repressão de práticas de racismo ou de discriminação no âmbito do trabalho.

Um programa dessa natureza oferece, para as empresas/instituições, a possibilidade de obter reconhecimento público, por meio do Selo Pró-Equidade, pela adoção de práticas de igualdade, considerando que a isonomia entre mulheres e homens constitui um pilar fundamental da gestão organizacional e do êxito institucional. O Programa também é direcionado a garantia do exercício dos direitos laborais dos trabalhadores, visto que as discriminações afetam o rendimento no local de trabalho e no ambiente familiar, bem como o clima organizacional da empresa/instituição.

A concessão do Selo Pró-Equidade às empresas/instituições que aderirem ao Programa está sujeita ao compromisso com os seus objetivos que devem ser expressos de forma quantitativa e qualitativa no Plano de Trabalho de cada uma delas.

# CRITÉRIOS DE PARTICIPAÇÃO

As empresas/instituições participantes devem ter os seguintes pré-requisitos:

Podem ser públicas ou privadas, com personalidade jurídica própria, e não podem estar contempladas pela Lei Complementar 123 de 14 de dezembro de 2016 (SEI N°3176860);

Devem estar em dia com as obrigações trabalhistas;

As empresas/instituições condenadas, com trânsito julgado, por assédio moral, sexual, trabalho análogo a escravidão ou qualquer outra ação que tenha ferido o direito e a dignidade da pessoa, no período de vigência da 7ª edição, não receberão o Selo Pró-Equidade;

Casos omissos relacionados ao desrespeito dos direitos humanos serão analisados pela Comissão de Monitoramento e Avaliação.



## ORIENTAÇÕES OPERACIONAIS DO PROGRAMA PRÓ-EQUIDADE

Para desenvolver o Programa Pró-Equidade, a empresa/instituição deve constituir oficialmente um Comitê Gestor com designação explícita para coordenar o Programa e articular as ações, com o objetivo de atuar, construir e gerenciar o Plano de Trabalho. O Comitê Gestor deve possibilitar uma atuação permanente para que a busca por igualdade de oportunidades e direitos entre mulheres e homens seja inserida na rotina da gerência e da força de trabalho, criando mecanismos, instrumentos e disponibilizando recursos financeiros e humanos que viabilizem o compromisso assumido pela empresa/instituição com o Programa.

O Comitê deve ser constituído pelos empregados de distintos níveis hierárquicos e das áreas da empresa/instituição, em especial: Recursos Humanos, Gestão de Pessoas, Comunicação, Ouvidoria e áreas técnicas.

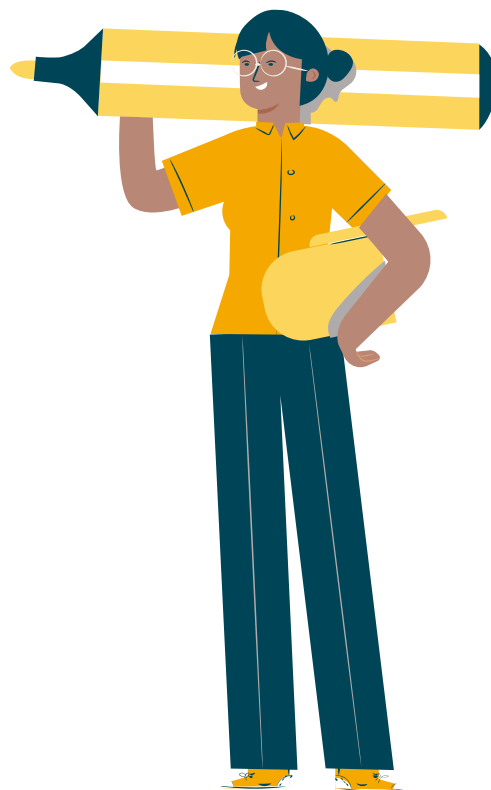
PARA DAR INÍCIO AO PROGRAMA, O COMITÊ DEVE OBSERVAR AS SEGUINTE S ORIENTAÇÕES:

- fomentar o contato com os temas relacionados à discriminação, ao assédio moral e sexual e a seus efeitos no indivíduo, na empresa/instituição e na sociedade, de maneira sistemática e direcionada a todo o público de seu ambiente de trabalho;
- divulgar dados das pesquisas oficiais e do Formulário Perfil da empresa/instituição, 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 oportunidade e direitos no mundo do trabalho;
- atuar sob a perspectiva da intersetorialidade, incorporando a promoção da igualdade de oportunidades e direitos para mulheres e homens no trabalho como uma preocupação coletiva.

## ADESÃO

A adesão ao Programa Pró-Equidade é voluntária, cujo documentos de adesão deverão ser encaminhados à SNPM, conforme modelos disponibilizados no sítio eletrônico do Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, por meio do link: (<https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/politicas-para-mulheres/acoes-e-programas/programa-pro-equidade-7a-edicao>)

- Termo de adesão voluntária (confirma a adesão ao Programa por vontade própria) - anexo 12.1;
- Formulário perfil da empresa/instituição (requer informações básicas sobre a empresa/instituição) - anexo 12.2;
- Plano de Trabalho (planejamento de metas e etapas a serem desenvolvidas pela empresa/instituição, de acordo com os critérios do Programa) - anexo 12.3;
- Declaração de interesse (atesta o interesse em participar do Programa) - anexo 12.4;
- Declaração de inexistência de infrações trabalhistas - anexo 12.5;
- Termo de Compromisso (assunção do compromisso com a implementação da 7ª Edição do Programa Pró-Equidade) - anexo 12.6



A empresa/instituição deverá enviar junto com a documentação listada na linha 6.1 o documento que formaliza a existência do Comitê Gestor da empresa/instituição mencionado no item 5.

Após o período de inscrições, e constatada a inexistência de infrações trabalhistas, será emitida a Declaração de Validação de inscrições das empresas - anexo 12.7.

A assinatura do Termo de Compromisso firmará o engajamento da empresa/instituição com a promoção da equidade entre Mulheres, Homens no mundo do trabalho. A assinatura do referido termo ocorrerá entre o Ministério da Mulher, da Família e Direitos Humanos (MMFDH), por meio da SNPM e o/a representante da empresa/instituição participante

## FORMULÁRIO PERFIL

O Formulário Perfil é o instrumento que permite a elaboração de um diagnóstico da empresa/instituição, trazendo informações diversas sobre seu corpo funcional. Esse instrumento é preenchido após a adesão voluntária ao Programa.

Os campos do Formulário Perfil têm a função de coletar dados sobre todo o corpo funcional da empresa/instituição, com especificação por sexo, raça, faixa etária, escolaridade e estado civil. Além disso, esse instrumento permite o levantamento de informações relacionadas aos processos de recrutamento e seleção, ascensão funcional e políticas de benefícios da organização. Os dados devem ser fornecidos também sobre estagiários, pessoas com deficiência (PcD), jovens aprendizes, contratados externos e outros, se houver.

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

Uma vez inscritas, as empresas/instituições autorizam a utilização da sua marca e o compartilhamento dos dados coletados, na íntegra ou em partes, seja para fins de pesquisa, conferência, seminário, *workshop* ou de divulgação nos meios de comunicação, independentemente do resultado final da premiação.



# PLANO DE TRABALHO

O Plano de Trabalho deverá export os objetivos e o planejamento dos critérios do Programa no âmbito da empresa/instituição. O Plano de Trabalho deverá considerar, na elaboração das ações que serão desenvolvidas pela empresa/instituição, no âmbito do Programa Pró-Equidade, os seguintes eixos: Gestão de Pessoas e Cultura Organizacional.

## EIXO DE GESTÃO DE PESSOAS:

- Recrutamento e Seleção
- Capacitação e Treinamento
- Ascensão Funcional e Plano de Cargos e Carreira - Salário e Remuneração
- Políticas de Benefícios
- Programas de Saúde e Segurança

## EIXO DE CULTURA ORGANIZACIONAL:

- Desenvolvimento de Mecanismos de combate às práticas de desigualdade, discriminações entre mulheres e homens e à ocorrência de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho.
- Assunção pública do compromisso da empresa/instituição com a igualdade de oportunidades e direitos entre mulheres e homens, com suas particularidades no mundo do trabalho.
- Conscientização e incentivo à formação de rede de relacionamento que promovam a igualdade de oportunidade e direitos;
- Promoção do respeito às diferenças étnico-raciais por meio da disseminação do conhecimento e valorização social da história e cultura afrodescendente e de povos e comunidades tradicionais.

Além dessas ações, o Plano de trabalho poderá conter, ainda, ações complementares, denominadas de "Ações Inovadoras", que podem ser elaboradas livremente. Assim, o Plano de Trabalho deve conter entre 8 e 10 ações, todas elaboradas a critério das empresas/instituições e de acordo com suas expectativas e necessidades específicas.

Para o planejamento e execução das ações, recomenda-se o envolvimento de diferentes áreas da empresa/instituição. Da mesma maneira, o público-alvo das ações também precisa ser diverso, abrangendo funcionários de diferentes vínculos e níveis hierárquicos. As ações devem ser elaboradas com o objetivo de propor providências para as questões apontadas no Formulário Perfil e, sempre que possível, devem ter caráter permanente e contínuo.

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

# MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

O monitoramento do Programa Pró-Equidade tem como foco o acompanhamento da execução das ações previstas nos Planos de Trabalho de cada empresa/instituição, analisando seus processos e resultados. As atividades de monitoramento acontecem ao longo de toda a Edição do Programa e podem ser realizadas presencialmente, quando necessário, ou à distância.



O monitoramento do Programa poderá ser realizado pela Comissão de Monitoramento e Avaliação, instituída por instrumento legal, composta por membros do Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher, do Ministério da Economia, da Procuradoria-Geral do Trabalho do Ministério Público do Trabalho e de entidades do terceiro setor.



realização de oficinas presenciais ou virtuais; solicitação de informações; relatórios, dentre outros caso, se houver necessidade por parte da SNPM.

Os membros do Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, Secretaria Nacional de Políticas para as Mulheres; Secretaria Nacional de Proteção Global, Assessoria Especial de Assuntos Internacionais e Secretaria Nacional de Políticas de Promoção da Igualdade Racial terão direito a voto, sendo resguardada, aos demais membros convidados, a faculdade de manifestação nas reuniões ordinárias e extraordinária

Caso o número de empresas/instituições inscritas ultrapasse a capacidade de monitoramento dos membros da Comissão delimitada no item anterior, poderão ser convocados outros membros, para compor força de trabalho, desde que esses membros detenham notório saber acerca das questões abordadas no Programa Pró-Equidade - 7ª Edição.

O monitoramento realizado serve tanto como instrumento para a avaliação final, quanto para a consolidação de uma relação de apoio e de orientação entre a SNPM e a empresa/instituição participante. Dessa forma, as atividades de monitoramento também têm como objetivo o aperfeiçoamento de procedimentos e os esclarecimentos de dúvidas referentes à execução do Plano de Trabalho e às diretrizes do Programa. Por isso, essas atividades poderão acontecer de diversas maneiras: contato telefônico; troca de correspondência e e-mails; realização de oficinas presenciais ou virtuais; solicitação de informações; relatórios e outros meios, caso haja necessidade por parte da SNPM.

# RELATÓRIO FINAL

Ao final da execução das ações, a empresa/instituição deverá elaborar o Relatório Final. Ele deverá ser entregue na forma correspondente ao modelo definido e na data delimitada pela Coordenação do Programa, sob pena de não ser aceito. As empresas/instituições deverão respeitar os prazos e os procedimentos estabelecidos pela SNPM.

O relatório deverá conter os eixos e suas ações correspondentes, seguidas, cada uma, de relato sobre seu desenvolvimento e sobre 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. A não apresentação desses documentos poderá levar à eliminação da participação da empresa/instituição no Programa.

## COMISSÃO DE MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

A Comissão de Monitoramento e Avaliação será composta conforme critérios estabelecidos no item 9 deste guia, bem como em seus subitens.

A presidência da Comissão será do membro representante da Secretaria Nacional de Políticas para as Mulheres (SNPM).

Todos os membros do Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos terão direito a voto, sendo resguardada, aos demais membros convidados, a faculdade de manifestação nas reuniões ordinárias e extraordinárias, conforme Parágrafo Único do art. 3º do Decreto nº 9759/2019.

O documento de nomeação dos representantes de cada órgão e entidade membro conterá seu titular e os suplentes indicados.

A designação das atribuições específicas da Comissão será divulgada por meio de publicação de instrumento legal, e sua composição poderá ser alterada a cada Edição do Programa ou por motivos que impeçam o andamento da edição vigente.

A Comissão será composta por servidores, efetivos ou não, de reputação ilibada e notório conhecimento em políticas públicas voltadas à equidade entre mulheres e homens.

A Comissão reunirá-se ordinariamente, nos seguintes momentos:

- a)** abertura dos trabalhos e análise documental das inscrições realizadas;
- b)** análise, avaliação e classificação dos planos de trabalhos;

- c) deliberação sobre recursos apresentados; e
- d) atribuição do Selo Pró-Equidade às empresas contempladas e encerramento dos trabalhos.

À Comissão de Monitoramento e Avaliação compete:

- a) analisar e convalidar as inscrições das empresas interessadas em participar do Programa;
- b) deliberar sobre os critérios de pontuação e sua graduação;
- c) avaliar os Planos de Trabalho das empresas participantes e atribuir pontuação de acordo com os critérios estabelecidos no Edital;
- d) deliberar sobre as práticas empresariais na perspectiva da igualdade de oportunidade e direitos entre mulheres e homens no ambiente de trabalho;
- e) classificar as iniciativas de sucesso para conceder o Selo Pró-Equidade; f) deliberar sobre recursos apresentados;
- g) apresentar propostas ou sugestões de alteração, no que couber, das regras de regulamentação do Programa Pró-Equidade, tendo em vista o aperfeiçoamento das edições futuras; e
- h) zelar pela observância do disposto no Edital e neste Guia Operacional, além de responder questionamentos, dirimir dúvidas e deliberar sobre os casos omissos.

A realização de reunião extraordinária pode ser solicitada por qualquer dos membros votantes.

As reuniões podem ser virtuais ou presenciais, em data e horário estabelecidos pela presidência da Comissão.

É necessário o quórum mínimo de 3 (três) membros votantes para realização das reuniões, sendo as decisões obtidas por maioria simples dos membros votantes presentes. 11.12.

É assegurada aos membros convidados a faculdade de opinarem sobre quaisquer dos pontos tratados nas reuniões ordinárias e extraordinárias.

Compete ao presidente da Comissão o seguinte:

- a) conduzir as reuniões da Comissão;
- b) proferir o voto de minerva, se for o caso;

- c) definir as datas e horários das reuniões;
- d) decidir sobre pedidos realizados por qualquer de seus membros;
- e) decidir sobre a realização de reunião extraordinária, quando solicitado por outro membro votante;
- f) coordenar tarefas entre os membros da Comissão; e
- g) deliberar sobre os pedidos de impugnação do Edital.

A atuação dos membros da Comissão de Monitoramento e Avaliação não enseja qualquer remuneração.

A vigência da Comissão de Monitoramento e Avaliação dar-se-á do momento da designação de seus membros, por meio da publicação de Portaria do Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, até a sua revogação expressa pela mesma autoridade ou pelo decurso do tempo certo quando previamente definido em Portaria.



## A CONCESSÃO DO SELO PRÓ-EQUIDADE

O Selo Pró-Equidade representa o reconhecimento do trabalho feito pelas empresas/instituições no desenvolvimento cotidiano de novas concepções de gestão de pessoas e cultura organizacional, a fim de alcançarem a igualdade de oportunidades e direitos entre mulheres e homens no mundo do trabalho. Trata-se de uma certificação que atesta que a empresa/instituição promove a igualdade no seu ambiente de trabalho.

Dessa forma, o Selo é concedido às empresas/instituições, de acordo com a avaliação da execução dos Planos de Trabalho pactuados com a SNPM. Para receber o Selo, a organização terá que alcançar o mínimo de 75% de execução das ações pactuadas, conforme publicadas no edital.

As empresas/instituições condenadas, com trânsito em julgado, por assédio moral, sexual ou trabalho análogo a escravidão ou qualquer outra ação que tenha ferido o direito e a dignidade da pessoa, no período dessa 7ª edição, não receberão o Selo Pró-Equidade.

Para participar do Programa e para ser premiada, a empresa/instituição precisa apresentar Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas (CNDT) ou positiva com efeito de negativa.

A concessão do Selo Pró-Equidade distingue as empresas/instituições pelo seu compromisso com a responsabilidade social, com a sustentabilidade e, sobretudo, com a igualdade entre mulheres e homens no mundo do trabalho. Esse compromisso é reconhecido pela Secretaria Nacional de Políticas para as Mulheres (SNPM).

O Selo poderá ser utilizado nos produtos, serviços, documentos, nas mídias eletrônicas da empresas/instituições, em sua imagem institucional e em qualquer outra aplicação que permita a difusão de seu compromisso com a igualdade de oportunidades e direitos entre mulheres e homens.



# OS CRITÉRIOS E SUBCRITÉRIOS PARA PONTUAÇÃO

O Selo será concedido às empresas/instituições que cumprirem um percentual de, no mínimo, 75% dos seguintes critérios de pontuação:

Crítérios	Pontuação
I-Cumprir rigorosamente todas as etapas do programa, nos prazos estabelecidos;	Até 100 pontos
II- Participar das atividades presenciais e/ou online do Programa, propostas pela SNPM;	Até 100 pontos
III-Elaborar e executar as ações do Plano de Trabalho;	Até 600 pontos
IV- Apresentar boas práticas gerenciais que possibilitem reproduzir as ações em outras empresas ou Organizações;	Até 100 pontos
V-Criar o Comitê Gestor da empresa/instituição para monitorar, avaliar e direcionar a implementação das ações de equidade entre mulheres e homens;	Até 100 pontos
<b>Total</b>	<b>Até 1.000 pontos</b>

Nos quadros a seguir, estão apresentados os subcritérios ligados aos critérios mencionados no item 13.1, que serão avaliados pela Comissão de monitoramento e avaliação da SNPM, tal como determinado no Edital.

A partir do monitoramento realizado pela SNPM, elencado no item 9, serão feitas as análises das informações sobre cumprimento total ou em partes dos subcritérios e, mediante a isso, será atribuída a pontuação equivalente.

Em relação aos subcritérios do critério III, as empresas/instituições deverão utilizar as legislações em vigor, referentes aos respectivos temas, e procurando atender, ao menos, o mínimo determinado pelas leis. Informações a respeito dessas condutas deverão constar no relatório final.

## COMPROMISSO

A Secretaria Nacional de Políticas Para as Mulheres têm o compromisso institucional de incentivar ações no âmbito das políticas para as mulheres, bem como de promover a igualdade de oportunidade e direitos entre mulheres e homens.. Assim, a 7ª Edição do Programa Pró-Equidade incentivará as empresas/instituições a promoverem essa igualdade no ambiente de trabalho a selecionarem iniciativas de sucesso, a fim de premiar as práticas bem sucedidas.

## ANEXO 12.1



### Programa Pró-Equidade

7ª Edição

#### Termo de adesão voluntária

<b>Dados da empresa/instituição</b>		
Nome:		
Endereço da matriz/sede social:		
Cidade:	UF:	CEP:
E-mail:	Página na web:	
Natureza da Organização: ( ) Pública ( ) Privada ( ) Outra		
Especifique:		
<b>Dados da(o) representante legal da Organização</b>		
Nome:		
Cargo:		
Fone: ( )	E-mail:	
<b>Dados do contato na Organização</b>		
Nome:		
Cargo:		
Fone: ( )	E-mail:	

Assinatura do Responsável \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2021.



## ANEXO 12.2



**Programa  
Pró-Equidade**

7ª Edição

### FORMULÁRIO PERFIL DAS EMPRESAS/INSTITUIÇÕES

Interessado(s):

#### 1. PERFIL DO CORPO

1.1 Distribuição do corpo funcional e contratadas(os) externas (os) por sexo e etnia.

Corpo Funcional	Mulheres						Homens						Total	
	Branças	Pretas	Pardas	Amarelas	Indígenas	Não inf.	Branços	Pretos	Pardos	Amarelos	Indígenas	Não inf.	Mulheres	Homens
Empregadas(os)														
Estagiárias(os)														
Jovens Aprendizes														
Contratadas(os) Externas(os)														
Total														

1.2 Distribuição do corpo funcional por faixa etária, sexo e cor/raça e etnia

Faixa Etária	Mulheres						Homens						Total	
	Branças	Pretas	Pardas	Amarelas	Indígenas	Não inf.	Branços	Pretos	Pardos	Amarelos	Indígenas	Não inf.	Mulheres	Homens
16 a 24 anos														
25 a 29 anos														
30 a 39 anos														
40 a 49 anos														
50 a 59 anos														
60 anos ou mais														
Total														

1.3 Distribuição de contratadas(os) externas(os) por faixa etária, sexo e cor/raça e etnia

Faixa Etária	Mulheres						Homens						Total	
	Branças	Pretas	Pardas	Amarelas	Indígenas	Não inf.	Branços	Pretos	Pardos	Amarelos	Indígenas	Não inf.	Mulheres	Homens
16 a 24 anos														
25 a 29 anos														
30 a 39 anos														
40 a 49 anos														
50 a 59 anos														
60 anos ou mais														

Total														
-------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

1.4 Distribuição do corpo funcional por escolaridade, sexo e cor/raça e etnia

Escolaridade	Mulheres						Homens						Total	
	Branças	Pretas	Pardas	Amarelas	Indígenas	Não inf.	Branços	Pretos	Pardos	Amarelos	Indígenas	Não inf.	Mulheres	Homens
Analfabetas /os														
Ensino fundamental incompleto														
Ensino fundamental completo														
Ensino médio completo														
Ensino médio incompleto														
Ensino superior completo														
Ensino superior incompleto														
Pós-graduação completa														
Pós-graduação incompleta														
Informação ignorada ou não respondida														
Total														

1.5 Distribuição de contratadas(os) externas(os) por escolaridade, sexo e cor/raça e etnia

Escolaridade	Mulheres						Homens						Total	
	Branças	Pretas	Pardas	Amarelas	Indígenas	Não inf.	Branços	Pretos	Pardos	Amarelos	Indígenas	Não inf.	Mulheres	Homens
Analfabetas /os														
Ensino fundamental incompleto														
Ensino fundamental completo														
Ensino médio completo														
Ensino médio incompleto														
Ensino superior completo														
Ensino superior incompleto														
Pós-graduação completa														
Pós-graduação incompleta														
Informação ignorada ou não respondida														
Total														

1.6 Distribuição do corpo funcional por estado civil, sexo e cor/raça e etnia

Estado civil	Mulheres						Homens						Total	
	Branças	Pretas	Pardas	Amarelas	Indígenas	Não inf.	Branços	Pretos	Pardos	Amarelos	Indígenas	Não inf.	Mulheres	Homens
Solteira(o)														
Casada(o)														
União Estável														
Viúva(o)														
Separada(o)/ Divorciada(o)														
Informação ignorada ou não respondida														
Total														

1.7 Distribuição de contratadas(os) externas(os) por estado civil, sexo e cor/raça e etnia

Estado civil	Mulheres						Homens						Total	
	Branças	Pretas	Pardas	Amarelas	Indígenas	Não inf.	Branços	Pretos	Pardos	Amarelos	Indígenas	Não inf.	Mulheres	Homens
Solteira(o)														
Casada(o)														
União Estável														
Viúva(o)														
Separada(o)/ Divorciada(o)														
Informação ignorada ou não respondida														
Total														

2. RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

2.1 Como é feita a oferta de vagas abertas ? (Assinale as alternativas cabíveis)		
	Marque X	Observações
Edital de concurso público		
Empresa de recrutamento		
Internet. Onde foi divulgado?		
Divulgação interna		
Anúncio de jornal. Onde foi divulgado?		
Outros. Quais?		

2.2 Qual o tipo de processo seletivo utilizado e quais as etapas a ele associadas? (Numere as etapas de acordo com a ordem observada no processo seletivo)							
Tipos de Processo	Etapas						
	Etapa única	Entrevista	Prova escrita	Dinâmica de grupo	Prova Física	Prova de Títulos	Outro. Qual?
Concurso público							
Análise de currículos							
Empresa de recrutamento							
Outro. Qual?							

2.3 Qual o tipo de processo seletivo mais utilizado?

2.4 Há coleta dados sobre raça e etnia dos candidatos que participam do processo de seleção?	
Marque X	Em caso afirmativo, indique como é feita essa coleta.
Não	
Sim	

2.5 Dados sobre os processos seletivos ocorridos [escolher dentre os blocos abaixo o(s) tipo(s) de processo seletivo adotado(s).

2.5.1.1. Informar, na tabela abaixo, a distribuição de inscritos e contratados no último concurso realizado para cada cargo, segundo o sexo:

Cargo/ Ano	Mulheres		Homens		Nº Total de inscritos(as)
	Inscritas	Contratadas	Inscritos	Contratados	

2.5.1.2 Para quais cargos é utilizado este tipo de processo seletivo? [diretoria, gerência, técnicos(as), trainees, estagiários(as) etc.]

2.5.2 Análise de Currículo

2.5.2.1. Informar, na tabela abaixo, a distribuição de inscritos e contratados, nas cinco últimas seleções por análise de currículo.

Cargo/ Ano	Mulheres		Homens		Nº Total de inscritos(as)
	Inscritas	Contratadas	Inscritos	Contratados	

2.5.2.2 Para quais cargos a empresa/instituição utiliza este tipo de processo seletivo? [diretoria, gerência, técnicos(as), trainees, estagiários(as) etc.]

2.5.2.3 Quais são os critérios adotados para a seleção?

2.5.2.4 Existe algum tipo de ação afirmativa no processo de seleção?

	Marque X	Em caso afirmativo, indique qual(is) ação(ões) afirmativa(s).
Não		
Sim		

2.5.3 Empresa de recrutamento

2.5.3.1. Quais os critérios adotados para a seleção de recrutamento ?

2.5.3.2. Há alguma orientação específica no sentido de promover a igualdade entre mulheres e homens nas seleções realizadas para esta empresa/instituição?

2.5.3.3. De que forma esta empresa/instituição participa do processo seletivo externo?

2.5.3.4. Para quais cargos são utilizados este tipo de processo seletivo? [diretoria, gerência, técnicos(as), trainees, estagiários(as) etc.]

**3. ASCENSÃO FUNCIONAL E PLANO DE CARREIRA, CARGOS, SALÁRIOS E REMUNERAÇÃO**

**3.1. Distribuição do corpo funcional por tipo de cargo, sexo, cor/raça e etnia.**

Tipo de cargo*	Mulheres						Homens						Total	
	Branças	Pretas	Pardas	Amarelas	Indígenas	Não inf.	Branços	Pretos	Pardos	Amarelos	Indígenas	Não inf.	Mulheres	Homens
Nível A														
Nível B														
Nível C														
Outros. Qual?														
Total														

\*Devem explicitar os cargos em caráter de decisão que utilizem: Nível A corresponde ao cargo mais alto, que possibilite o alcance por ascensão; Nível B corresponde ao segundo cargo mais alto; e o nível C ao terceiro cargo mais alto.

3.2. Quais são as áreas ocupadas por contratadas(os) externas(os)?

Áreas*	Mulheres						Homens					Total	
	Branças	Pretas	Pardas	Amarelas	Indígenas	Não inf.	Pretos	Pardos	Amarelos	Indígenas	Não inf.	Mulheres	Homens

Total														
-------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

\* Exemplos: limpeza, restaurante, digitação, call center etc.

[1] As instituições públicas e privadas devem explicitar os cargos conforme suas definições.

3.3. Distribuição do corpo funcional por níveis de remuneração*, sexo, cor/raça e etnia.														
Faixa salarial	Mulheres						Homens						Total	
	Branças	Pretas	Pardas	Amarelas	Indígenas	Não inf.	Branços	Pretos	Pardos	Amarelos	Indígenas	Não inf.	Mulheres	Homens
1 a 2 SM*														
3 a 4 SM														
5 a 9 SM														
10 a 14 SM														
15 a 19 SM														
20 a 24 SM														
25 ou mais SM														
Total														

\* SM: salário mínimo/

\* Valores inferiores a ½ SM arredondar para a faixa imediatamente inferior; igual ou maior que ½ SM arredondar para a faixa imediatamente superior.

\* Por remuneração deve se entender: o vencimento (salário) mais as vantagens pecuniárias, atribuídas em lei (art.41 da Lei 8.112/90).

3.4. Distribuição das(os) contratadas(os) externas(os) por níveis de remuneração*, sexo e cor/raça e etnia.														
Faixa salarial	Mulheres						Homens						Total	
	Branças	Pretas	Pardas	Amarelas	Indígenas	Não inf.	Branços	Pretos	Pardos	Amarelos	Indígenas	Não inf.	Mulheres	Homens
Até 1 SM*														
1 a 2 SM*														
3 a 4 SM														
5 a 9 SM														
10 a 14 SM														
15 a 19 SM														
20 a 24 SM														
25 ou mais SM														
Total														

\* SM: salário mínimo/

\* Por remuneração deve se entender: o vencimento (salário) mais as vantagens pecuniárias, atribuídas em lei.

### 3.5. Processos de promoção

3.5.1. Empregadas(os) promovidas(os) a cargos de diretoria e gerência (ou similares) entre 23/11/2020 a 23/11/2022.

Tipo de cargo*	Mulheres						Homens						Total	
	Branças	Pretas	Pardas	Amarelas	Indígenas	Não inf.	Branços	Pretos	Pardos	Amarelos	Indígenas	Não inf.	Mulheres	Homens
Nível A														
Nível B														
Nível C														
Total														

Devem explicitar os cargos em caráter de decisão que utilizem: Nível A corresponde ao cargo mais alto, que possibilite o alcance por ascensão; Nível B corresponde ao segundo cargo mais alto; e o Nível C ao terceiro cargo mais alto.

3.5.2. A disponibilidade para viagens e transferências de cidade interfere nas promoções funcionais (Marcar um X)?

Não		Indicar para que tipo de cargo:
Sim		

3.5.3. Existem planos de carreira ?

Não	
Sim	

Se sim, anexar Plano vigente.

\*3.5.4. Esse plano de carreira é homologado pelo Ministério do Trabalho?

Não	
Sim	

\* Aplicado somente para empresas celetistas.

#### 4. PROCESSOS DE CAPACITAÇÃO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

4.1. Com X marque se existe uma política de capacitação e qualificação profissional das(os) empregadas(os)?

	Descreva
Não	
Sim	

4.2. Dados sobre as(os) inscritas(os) nos cinco últimos processos internos de capacitação e qualificação profissional.

Modalidades*	Cargos**	Total de inscritos(as)															
		Mulheres							Homens							Total	
		Branças	Pretas	Pardas	Amarelas	Indígenas	Não inf.	Branços	Pretos	Pardos	Amarelos	Indígenas	Não inf.	Mulheres	Homens		
Total																	

\* Como, por exemplo, treinamentos, seminários, capacitações ofertados gratuitamente aos funcionários.

\*\* Cargos a serem considerados: superintendentes, diretores, gerentes, corpo funcional ou outros cargos que possibilitem ascensão.

4.3. Para cada uma das modalidades de capacitação e qualificação profissional anteriormente citado, preencha o quadro abaixo:

a) Modalidade:	
Descrição da atividade:	
Objetivo:	
Horário em que a capacitação/qualificação profissional é ofertada:	
Obrigatoriedade da participação:	
Existência de incentivos à participação dos funcionários:	
Forma de divulgação da oferta de vagas:	
Critérios de seleção dos participantes:	

b) Modalidade:	
Descrição da atividade:	
Objetivo:	
Horário em que a capacitação/qualificação profissional é ofertada:	
Obrigatoriedade da participação:	
Existência de incentivos à participação dos funcionários:	
Forma de divulgação da oferta de vagas:	
Critérios de seleção dos participantes:	

c) Modalidade:	
Descrição da atividade:	
Objetivo:	
Horário em que a capacitação/qualificação profissional é ofertada:	
Obrigatoriedade da participação:	
Existência de incentivos à participação dos funcionários:	
Forma de divulgação da oferta de vagas:	
Critérios de seleção dos participantes:	

d) Modalidade:	
Descrição da atividade:	
Objetivo:	
Horário em que a capacitação/qualificação profissional é ofertada:	
Obrigatoriedade da participação:	
Existência de incentivos à participação dos funcionários:	
Forma de divulgação da oferta de vagas:	
Critérios de seleção dos participantes:	

e) Modalidade:	
Descrição da atividade:	
Objetivo:	
Horário em que a capacitação/qualificação profissional é ofertada:	
Obrigatoriedade da participação:	
Existência de incentivos à participação dos funcionários:	
Forma de divulgação da oferta de vagas:	
Critérios de seleção dos participantes:	

4.4. Alguns desses processos de capacitação e qualificação influenciam diretamente a promoção de empregadas(os)?
Em caso afirmativo, indique os processos e como eles influenciam a promoção.

4.5. Existe algum tipo de ação afirmativa para incentivar o acesso de mulheres, especialmente as mais excluídas, aos cursos de capacitação e qualificação?		
Não		Descreva
Sim		

## 5. PROGRAMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

5.1. Distribuição das(os) empregadas(os) por motivo de afastamento, segundo sexo e raça e etnia, no período de um ano, até 30 de novembro de 2023.

Indicar motivos de afastamento mais frequentes

Motivo de afastamento	Mulheres						Homens						Total	
	Branças	Pretas	Pardas	Amarelas	Indígenas	Não inf.	Branços	Pretos	Pardos	Amarelos	Indígenas	Não inf.	Mulheres	Homens
Acidente de trabalho														
Tratamento de saúde psicológica														
Tratamento de demais casos de saúde														
Doenças ocupacionais (LER, DORT)														

Acompanhamento de familiares por motivo de doença																			
Outros*																			

\* Especificar os outros motivos relacionados exclusivamente à saúde ou à segurança no trabalho.

5.2. A empresa/instituição possui programa de prevenção de doenças, especialmente aquelas indicadas na tabela acima?

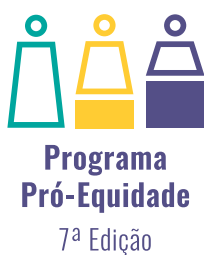
Não		Descreva
Sim		

5.3. É adota prática de remanejamento das gestantes em caso de lotação em setores de risco?

Não		Informar desde quando a prática é adotada; quais setores são considerados de risco?
Sim		

Brasília, 22 de abril de 2021.

## ANEXO 12.3



### PLANO DE TRABALHO MODELO DE PLANO DE TRABALHO Programa Pró-equidade - 7ª Edição

#### DADOS CADASTRAIS Identificação

<b>Empresa/Instituição:</b>
<b>CNPJ:</b>
<b>Endereço:</b>
<b>Cidade:</b>
<b>UF:</b>
<b>CEP:</b>
<b>Telefone(s):</b> ( ) _____ ( ) _____
<b>Natureza da Organização:</b> ( ) Pública. ( ) Privada. Especificar _____
<b>Participante de edições anteriores do programa:</b> ( ) 1ª Edição ( ) 2ª Edição ( ) 3ª Edição ( ) 4ª Edição ( ) 5ª Edição ( ) 6ª Edição
<b>Responsável pela Gestão do Programa na empresa/instituição:</b>
<b>Telefone(s):</b> ( ) _____ ( ) _____ <b>E-mail</b> _____
<b>Cargo:</b> _____ <b>Função:</b> _____
<b>2º Contato:</b>
<b>Telefone(s):</b> ( ) _____ ( ) _____ <b>E-mail</b> _____
<b>Cargo:</b> _____ <b>Função:</b> _____



## HISTÓRICO (ATÉ 1 LAUDA)

- Descrever a empresa/instituição. Expor sua missão, sua área de atuação econômico-social, seus clientes, parceiros, produtos etc.

## JUSTIFICATIVA (ATÉ 2 LAUDAS)

- Explicitar os motivos que levam a empresa/instituição a aderir ao Programa;
- Incluir resultados alcançados em iniciativas anteriores da trajetória de programas de equidade na perspectiva da igualdade de oportunidade e direitos entre mulheres e homens no trabalho;
- Princípios que devem orientar as ações propostas no plano de trabalho.

## OBJETIVO GERAL

Destacar aonde a empresa/instituição pretende chegar com a promoção da igualdade de oportunidade e direitos entre mulheres e homens no âmbito das suas relações de trabalho, a partir da adesão ao Programa Pró-equidade.

## PARCERIAS

Informar, caso haja, quais as parcerias existentes para realização do Programa.

## OUTRAS INFORMAÇÕES (ATÉ 2 LAUDAS)

- Orçamento para o Programa;
- Processo de acompanhamento e avaliação;
- Integrantes do Comitê Pró-Equidade.

## EIXO DE GESTÃO DE PESSOAS

O exemplo a seguir mostra um Plano de Trabalho organizado em tabela e como seus campos devem ser preenchidos.				
<b>1) Dimensão: Recrutamento e Seleção</b>				
Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução
Recrutar, selecionar e contratar mulheres para liderança na unidade ou em outras unidades da organização.	Estimular a ascensão da mulher no ambiente de trabalho e nos espaços de liderança;	Número de mulheres recrutadas etc.	Preencher formulário do corpo funcional de mulheres informando quantitativo e ocupação na empresa.  Efetivar a contratação de XX mulheres no período de XXX;	
<b>2) Dimensão: Capacitação e Treinamento</b>				
Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução
Ex.: Capacitar (trabalhadores ou gestores, ou o Comitê de Pró-Equidade, etc.)	Definir a razão da(s) ação(ões) proposta(S)	Apresentar como será a forma para mensurar os resultados da(s) ação(ões).	Definir quantidade de pessoas beneficiadas com a(s) ação (ões), tempo estimado para início e fim.	2022-2024
<b>3) Dimensão: Ascensão Funcional e Plano de Cargos e Carreira - Salário e Remuneração</b>				
Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução
Ex.: Realizar análise para em seu Plano de Carreira para verificar se há obstáculos que impeçam as mulheres de assumir cargos de liderança ou de ascenderem na carreira.	Definir a razão da(s) ação(ões) proposta(S)	Apresentar como será a forma para mensurar os resultados da(s) ação(ões).	Definir tempo de desenvolvimento da(s) ação (ões); Apresentar possíveis propostas para melhorar ou implantar mudanças no que foi identificado e tempo estimado para a implantação.	

4) Dimensão: Políticas de Benefícios				
Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução
Analisar o contexto do ambiente de trabalho e propor um ou mais ações na política de benefícios diretos as trabalhadora. <b>Ex. Implantação do espaço maternidade.</b>	Definir a razão da(s) ação(ões) proposta(s)	Apresentar como será a forma para mensurar os resultados da(s) ação(ões).	Definir tempo de desenvolvimento da(s) ação (ões) e numero de beneficiadas.	

5) Dimensão: Programas de Saúde e Segurança				
Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução
Analisar o contexto do ambiente de trabalho e propor um ou mais ações relacionadas a programas de saúde e segurança.	Definir a razão da(s) ação(ões) proposta(s)	Apresentar como será a forma para mensurar os resultados da(s) ação(ões)	Definir tempo de desenvolvimento da(s) ação (ões) e numero de beneficiadas.	

## EIXO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

1) Dimensão: Mecanismos de combate às práticas de desigualdades, discriminações entre Mulheres e Homens e à ocorrência de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho.				
Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução
Apresentar ações que possibilitem o combate às práticas de desigualdade, discriminação, assim como as ocorrências de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho.	Definir a razão da(s) ação(ões) proposta(s)	Apresentar como será a forma para mensurar os resultados da(s) ação(ões)	Definir tempo de desenvolvimento da(s) ação (ões) e número de beneficiadas.	

2) Dimensão: Assumir publicamente o compromisso das organizações com a igualdade entre Mulheres e Homens no mundo do trabalho.				
Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução
Apresentar como a empresa/instituição evidenciará em seu ambiente externo e interno o seu compromisso na promoção da igualdade entre mulheres e homens no mundo do trabalho.	Definir a razão da(s) ação(ões) proposta(s)	Apresentar ( quantitativamente) como foi ou foram realizadas a(s) ação(ões).	apresentar o tempo( início e fim) de realização da(s) ação(ões).	

3) Dimensão: Conscientizar e incentivar a formação de rede de relacionamento que promovam a igualdade de oportunidades.				
Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução
Apresentar como a empresa/instituição desenvolverá uma ou mais ações para criar um contexto de promoção de rede de relacionamento em prol da igualdade e oportunidades.	Definir a razão da(s) ação(ões) proposta(s)	Apresentar como será a forma para mensurar os resultados da(s) ação(ões).	apresentar o tempo( início e fim) de realização da(s) ação(ões).	

## AÇÕES INOVADORAS I- OPCIONAIS

1) Ação Inovadora I - (OPCIONAL)				
Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução
				2022-2024

2) Ação Inovadora II - OPCIONAL				
Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução
				2022-2024

## ANEXO 12.4



**Programa  
Pró-Equidade**

7ª Edição

### DECLARAÇÃO DE INTERESSE

Interessado:

Secretaria Nacional de Políticas para as Mulheres

Eu, \_\_\_\_\_, portador do C.P.F. \_\_\_\_\_, ocupante do cargo de \_\_\_\_\_, representante legal da (Razão Social) \_\_\_\_\_, com C.N.P.J \_\_\_\_\_, localizada no endereço \_\_\_\_\_, para fins específicos ao disposto no Edital \_\_\_\_\_ da 7ª Edição do Programa Pró-Equidade, declaro o interesse em participar deste edital com o intuito de executar ações promotoras da igualdade entre mulheres e homens, implementando práticas bem sucedidas nas perspectivas na empresa/instituição.

\_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2022.

---

Assinatura

## ANEXO 12.5



**Programa  
Pró-Equidade**

7ª Edição

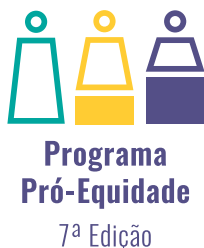
### DECLARAÇÃO DA INEXISTÊNCIA DE INFRAÇÕES TRABALHISTAS

Eu \_\_\_\_\_, representante legal da Empresa/Insti tuição \_\_\_\_\_, ocupante do cargo de \_\_\_\_\_, portador do CPF nº \_\_\_\_\_ e RG \_\_\_\_\_, declaro, para fi ns específi cos ao disposto no Edital nº \_\_\_\_\_ da 7ª Edição do Programa Pró-Equidade, que a presente (Razão Social) \_\_\_\_\_, com o CNPJ \_\_\_\_\_, localizada no endereço \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, telefone \_\_\_\_\_, cidade \_\_\_\_\_, estado \_\_\_\_\_, não possui condenação ou denúncias por trabalho escravo ou quaisquer infrações trabalhistas.

\_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2022.

\_\_\_\_\_  
Assinatura

## ANEXO 12.6



### TERMO DE COMPROMISSO

Consta tui objeto do presente Termo de Compromisso a implementação da 7ª Edição do Programa Pró-Equidade, insti tuído pela Secretaria Nacional de Políti caspara as Mulheres do Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, Edital nº..... de..... de.....de 2022 SNPM/MMFDH, por meio dodesenvolvimento de concepções na gestão de pessoas e na cultura organizacional para alcançar a equidade entre mulheres e homens no ambiente detrabalho da insti tuição:

---

#### I – COMPETE À EMPRESA/INSTITUIÇÃO

1. Conscienti zar, sensibilizar e esti mular as prát i cas de gestão que promovam a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens dentroda organização/empresa;
2. Contribuir para a eliminação de todas as formas de discriminação no acesso, remuneração, ascensão e permanência das mulheres noemprego;
3. Implementar as ações previstas no Plano de trabalho.

#### II – COMPETE À SNPM/MMFD

- 1) Monitorar a empresa/insti tuição, por meio da Coordenação do Programa e da Comissão de Monitoramento do Programa Pró-Equidade, nodesenho e implementação das ações constantes do Plano de Ação
- 2)Reconhecer publicamente, após o processo de avaliação, o compromisso da Organização com a equidade entre mulheres e homens nomundo do trabalho, mediante a concessão do

Selo Pró-Equidade.

\_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2022.

---

Assinatura

## ANEXO 12.7



**Programa  
Pró-Equidade**  
7ª Edição

### DECLARAÇÃO DE VALIDAÇÃO DE INSCRIÇÕES DAS EMPRESAS/INSTITUIÇÕES

Interessado:

Declaramos que as empresas/instituições elencadas na tabela abaixo entregaram os documentos previstos no Edital:

Marquem com um X os itens recebidos.

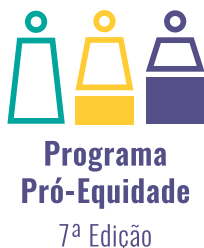
NOME DA EMPRESA	CNPJ	PROCESSO - SEI	TERMO DE ADESÃO	PLANO DE TRABALHO	TERMO DE COMPROMISSO	DECLARAÇÃO DE INEXISTÊNCIA DE INFRAÇÕES	DECLARAÇÃO DE INTERESSE	FORMULÁRIO PERFIL	DATA DE ENTREGA	SERVIDOR / TÉCNICO ANALISTA


Diante da constatação dos referidos documentos, validamos as inscrições das referidas empresas/instituições na 7ª edição do Pró-Equidade.

Assinatura dos Analistas

Assinatura das Coordenadoras

## ANEXO 12.8



### RELATÓRIO FINAL

Interessado(s): \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Assunto:**

**TÍTULO DO RELATÓRIO FINAL (INICIATIVA)**

**Resumo:**

O resumo deve ser um único parágrafo, conter de 1.000 a 1.500 caracteres (aproximadamente 200 palavras ou 12 linhas), fonte Times New Roman tamanho 12 - espaço 1,5, justificado. Recuos de 1,0 cm de cada lado. O texto do resumo deve representar o conteúdo de todo o Plano de trabalho, contemplando a proposta do trabalho, os objetivos, os procedimentos metodológicos, a fundamentação/discussão teórica e os principais resultados alcançados.

#### **Parte I - Apresentação**

- Descreva o desenvolvimento de cada ação proposta no Plano de Trabalho, destacando:
- Descrição das etapas da iniciativa;
- Fases do planejamento;
- Fases da Execução (descrever se as ações propostas em cada uma das dimensões foram contempladas);
- Fases da Avaliação.

Nessa parte é relevante apresentar se houve cumprimento das ações propostas e se foram realizadas dentro do prazo previamente definido. Caso contrário, informar os motivos do não cumprimento. Podem ser feitos comentários e/ou justificativas apresentando:

- Se houve participação de todos os setores da empresa/instituição nas propostas e execução do Plano de Trabalho;
- Se os parceiros(as) externos ajudaram nas mudanças propostas;
- Descrição dos obstáculos percebidos na execução do Plano de Trabalho;
- Se é possível detectar o impacto dos resultados da implantação do Programa Pró-Equidade na empresa/instituição, exemplificando;



- Se a iniciativa foi bem-sucedida, justifique o porquê.

**Parte II Conclusão ou Considerações parciais/finais**

- Quais as pretensões futuras?
- Quais sugestões e pontuações são importantes destacar?
- Quais foram os fatores que contribuíram para o sucesso da iniciativa?
- Quais dificuldades foram superadas e como?

**COMPILAÇÃO DE EVIDÊNCIAS:**

Anexar no relatório final todas as evidências (fotos, textos, material de divulgação etc.) que deverão ser encaminhadas em arquivo único no formato PDF ao <https://sndh.mdh.gov.br>;

Os arquivos das evidências deverão ser identificados de acordo com a ação correspondente aos Eixos e Dimensões, propostos no Plano de Trabalho. Exemplo: Ações de Gestão de Pessoas – Processos de capacitação e treinamento – Campanhas de Igualdade entre Mulheres e Homens;

\_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2022.

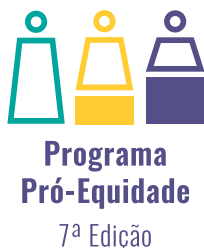
Atenciosamente,

\_\_\_\_\_

**Nome completo**

Cargo/Função

## ANEXO 12.9



### RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO DOS PLANOS DE TRABALHO DAS EMPRESAS/ INSTITUIÇÕES PARTICIPANTES DA 7ª EDIÇÃO

Interessado(s):

Nome da empresa/instituição:	
Cidade	
Endereço:	
Telefones	( ) _____ ( ) _____
E-mail:	

#### Características da Organização:

Pública  Privada  Economia Mista

Outra. Especifique: \_\_\_\_\_

#### A Organização participou do Programa:

1ª Edição  2ª Edição  3ª Edição  4ª Edição  5ª Edição  6ª Edição

#### A Organização recebeu o Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça:

1ª Edição  2ª Edição  3ª Edição  4ª Edição  5ª Edição  6ª Edição

#### O Plano de trabalho apresenta ações de promoção de igualdade entre mulheres e homens?

Sim  Não

#### O Plano de trabalho apresenta ação de ampliação da licença paternidade?

Sim. Se sim, de quantos dias? \_\_\_\_\_  Não

#### O Plano de trabalho apresenta ação de ampliação da licença maternidade?

Sim  Não

#### O Plano de trabalho apresenta ação de criação de espaço para amamentação?

Sim  Não

## O Plano de trabalho apresenta ação de criação de creche ou auxílio-creche?

( ) No local ( ) Auxílio-creche ( ) Não tem

### Situação do Plano

#### Eixo: Gestão de Pessoas

Dimensões	Observações e comentários
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	

#### Eixo: Cultura Organizacional

Dimensões	Observações e comentários
1. Mecanismos de combate às práticas de desigualdades, discriminações entre Mulheres e Homens e à ocorrência de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho.	
2. Assumir publicamente o compromisso das organizações com a igualdade entre Mulheres e Homens no mundo do trabalho	
3. Conscientizar e incentivar a formação de rede de relacionamento que promovam a igualdade de oportunidades.	
4. Promover o respeito às diferenças étnico-raciais, por meio da disseminação do conhecimento e valorização da história e cultura dos afrodescendentes e dos povos e comunidades tradicionais.	

#### Ações inovadoras - Opcionais

Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução
1. Ação Inovadora I				
Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução
1. Ação Inovadora II				

Responsável pelo Parecer:

Data:

Brasília, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ 202\_\_

---

Coordenadora do Programa Pró-Equidade

## ANEXO 12.10



**Programa  
Pró-Equidade**

7ª Edição

### FORMULÁRIO DE INTERPOSIÇÃO DE RECURSO

DADOS DA EMPRESA/INSTITUIÇÃO
Nome da empresa/instituição CNPJ: Endereço da matriz/sede social: Cidade: UF: CEP: E-mail: Página na web: Natureza da Organização: ( ) Pública ( ) Privada ( ) Outra (Especifi que): _____
<b>Dados da(o) representante legal da empresa/instituição</b> Nome: Cargo: Fone: ( ) E-mail: Dados do contato na empresa/instituição Nome: Cargo: Fone: ( ) E-mail:
Fundamentação:
I – ( ) Cumprir rigorosamente todas as etapas do programa, nos prazos estabelecidos. II – ( ) Participar das atividades presenciais e/ou online propostas pela SNPM para o programa. III – ( ) Avaliar a replicabilidade – as condições de reprodução das ações em outras empresas ou Organizações; IV – ( ) Criar o Comitê Gestor para monitorar, avaliar, direcionar a implementação das ações de equidade entre Mulheres e Homens; V – ( ) Disponibilizar ambientes de amamentação para as mulheres lactantes.
<b>Resultado do Recurso</b>
( ) Deferido ( ) Indeferido
Análise técnica do recurso:

## ANEXO 12.11



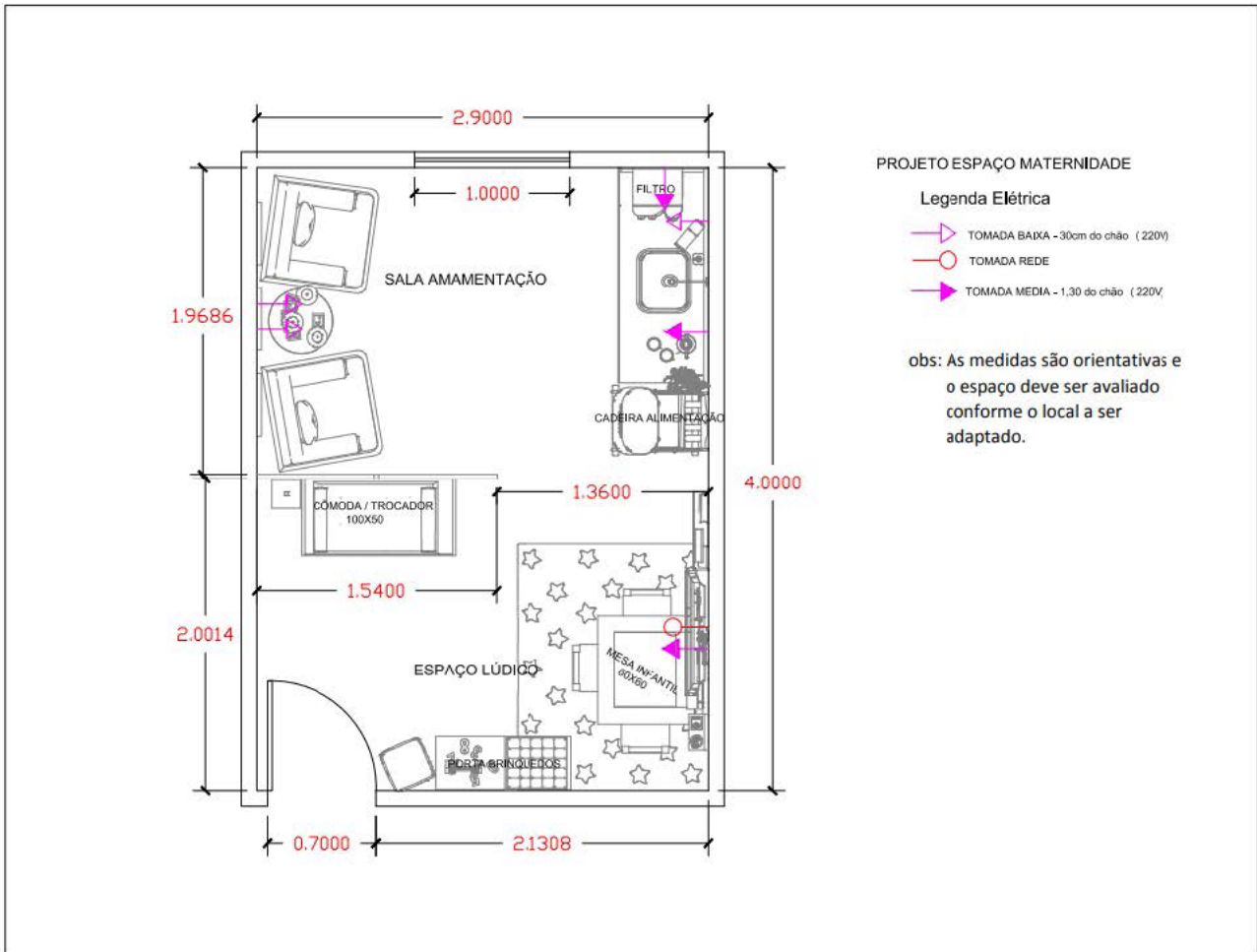
Programa  
Pró-Equidade

7ª Edição

### PROJETO DO ESPAÇO MATERNIDADE



- 2 Poltronas de amamentação 0,56 x 0,65 cm
- 1 Cadeira de alimentação 0,44x 0,55 cm
- 1 Cômoda com trocador de fraldas 1x 0,50 cm
- 1 Freezer com termômetro – 0,48x 0,50 cm 1 Microondas 25L – 0,48x 0,28 cm
- 1 Purificador de água 0,25x 0,30 cm 1 TV 32” Brinquedos educativos
- 1 Tapete de atividades 1,50x 1,95 cm 1 Mesa de madeira infantil 0,60 x 0,60 (com 3 cadeiras)
- 2 prateleiras de 1 x 0,20 cm (acima da cômoda). 1 Divisória de MDF 2,30 de largura e 2,40 de altura
- 1 Pia para higienização das mãos, acessórios descartáveis como toucas e máscaras, álcool gel.



**AS MEDIDAS SÃO ORIENTATIVAS E O ESPAÇO DEVE SER AVALIADO CONFORME O LOCAL A SER ADAPTADO.**

