

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

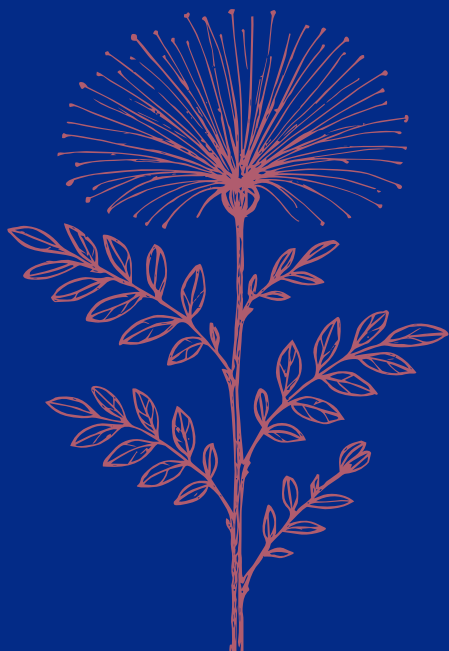
PLANO DE AÇÃO

PROGRAMA FEDERAL

DE AÇÕES

AFIRMATIVAS

✦ ✦ ✦ Edição 1 • 2026



COMITÊ GESTOR

ENAP

MINISTÉRIO DOS
POVOS INDÍGENAS

MINISTÉRIO DAS
MULHERES

MINISTÉRIO DO
PLANEJAMENTO E
ORÇAMENTO

MINISTÉRIO DOS
DIREITOS HUMANOS E DA
CIDADANIA

MINISTÉRIO DA
GESTÃO E DA INOVAÇÃO
EM SERVIÇOS PÚBLICOS

MINISTÉRIO DA
IGUALDADE RACIAL

CASA CIVIL

GOVERNO DO
BRASIL
DO LADO DO POVO BRASILEIRO

PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Luiz Inácio Lula da Silva

VICE-PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Geraldo Alckmin

COMITÊ GESTOR DO PFAA

CASA CIVIL

MINISTÉRIO DA IGUALDADE RACIAL

MINISTÉRIO DOS POVOS INDÍGENAS

MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS E DA CIDADANIA

MINISTÉRIO DA GESTÃO E DA INOVAÇÃO EM SERVIÇOS PÚBLICOS

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO E ORÇAMENTO

MINISTÉRIO DAS MULHERES

ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA - ENAP

COORDENAÇÃO DO COMITÊ GESTOR

MINISTÉRIO DA IGUALDADE RACIAL

PLANO DE AÇÃO

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

MENSAGEM DA CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

A Controladoria-Geral da União apresenta seu Plano de Ações Afirmativas, em consonância com o Decreto nº 11.785, de 20 de novembro de 2023, que instituiu o Programa Federal de Ações Afirmativas (PFAA). O Plano reafirma o compromisso institucional da CGU com a promoção da equidade, da diversidade e da inclusão no serviço público federal, reconhecendo a necessidade de enfrentamento das desigualdades históricas e estruturais que ainda limitam o acesso pleno a direitos e oportunidades.

As ações previstas contemplam iniciativas voltadas a pessoas negras, quilombolas, indígenas, pessoas com deficiência e mulheres, públicos definidos pelo PFAA, além de medidas destinadas à promoção da inclusão e do respeito à diversidade, em consonância com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da igualdade e da não discriminação.

O Plano reúne ações de todas as Secretarias e áreas de gestão da CGU, integrando medidas de fortalecimento institucional, desenvolvimento de capacidades e aprimoramento de políticas públicas. Trata-se de uma agenda transversal, que articula tanto a dimensão interna da organização quanto sua atuação finalística junto à Administração Pública Federal e aos entes subnacionais.

Nesse contexto, destacam-se iniciativas voltadas ao fortalecimento das ouvidorias públicas no recebimento e tratamento qualificado de denúncias de assédio e discriminação, com atenção às perspectivas de gênero, raça, etnia e diversidade. Também se inserem nesse esforço ações de capacitação e letramento para ouvidorias estaduais e municipais, contribuindo para a construção de ambientes institucionais mais seguros, acessíveis e respeitosos.

O Plano também reflete o papel indutor da CGU na promoção de boas práticas de integridade e governança. Exemplo disso é o Programa Pró-Ética, que passou a incorporar, no ciclo 2025-2026, critérios relacionados à diversidade, inclusão e prevenção à discriminação na avaliação dos programas de integridade das empresas participantes.

A CGU reconhece que o avanço da equidade institucional exige compromisso permanente, monitoramento contínuo e participação coletiva. Ao mesmo tempo, registra avanços importantes na ampliação da representatividade em espaços de liderança e decisão, resultado de uma atuação orientada pela valorização da diversidade e pelo fortalecimento de oportunidades mais equânimes no âmbito institucional.

Esse compromisso também está refletido na atualização do Código de Conduta Ética da CGU, que passou a incorporar, de forma expressa, os princípios da diversidade, da inclusão, do respeito mútuo e da promoção

de ambientes organizacionais seguros e livres de discriminação e assédio, atribuindo especial responsabilidade às lideranças na promoção desses valores.

A implementação e o acompanhamento das ações serão conduzidos pela Assessoria Especial de Participação Social e Diversidade, em articulação com o Comitê de Equidade, Diversidade e Inclusão, instância representativa dedicada ao monitoramento e ao aprimoramento contínuo das políticas institucionais relacionadas ao tema.

Com este Plano, a CGU reafirma seu compromisso com o fortalecimento de uma administração pública mais justa, plural, inclusiva e alinhada aos valores democráticos e republicanos que orientam a atuação do Estado brasileiro.

Vinícius Marques de Carvalho

Ministro da Controladoria-Geral da União

Eveline Martins Brito

Secretária-Executiva da Controladoria-Geral da União

MENSAGEM DO MINISTÉRIO DA IGUALDADE RACIAL

É com elevada satisfação que o Ministério da Igualdade Racial (MIR) apresenta o Plano de Ação da Controladoria-Geral da União (CGU), no âmbito do Programa Federal de Ações Afirmativas, reconhecendo e valorizando o esforço institucional empreendido pela CGU na consolidação de medidas voltadas à promoção da equidade, da diversidade, da acessibilidade e da inclusão no âmbito da Administração Pública Federal.

Instituído pelo Decreto nº 11.785, de 20 de novembro de 2023, o Programa Federal de Ações Afirmativas constitui instrumento estratégico para a promoção de direitos, a ampliação da equiparação de oportunidades e o enfrentamento das desigualdades estruturais que historicamente afetam a população negra, as comunidades quilombolas, os povos indígenas, as pessoas com deficiência e as mulheres, no âmbito da Administração Pública Federal direta.

Nesse contexto, o Plano de Ação da CGU resulta de um processo de consolidação e sistematização de iniciativas institucionais em execução e em planejamento, abrangendo ações afirmativas de natureza finalística e de gestão, organizadas com objetivos, metas, indicadores, públicos beneficiários, unidades responsáveis e fases de implementação, em consonância com as diretrizes estabelecidas pelo Comitê Gestor do Programa.

O Plano contempla um conjunto diversificado de ações voltadas ao enfrentamento do assédio, da discriminação e do racismo institucional; ao fortalecimento dos mecanismos de acolhimento e escuta; à ampliação da transparência e do controle social; à promoção da acessibilidade; ao incentivo à diversidade no ingresso e na permanência de pessoas no serviço público e à institucionalização de práticas de gestão orientadas pela equidade e pela inclusão.

As ações aqui reunidas expressam, de forma concreta, o compromisso da CGU com a construção de um ambiente institucional mais justo, plural e acessível, em que a promoção da diversidade e o respeito aos direitos humanos se afirmem como dimensões indissociáveis da boa governança pública, reafirmando seu papel na consolidação de uma administração pública orientada pelos princípios da equidade, da integridade e da cidadania.

Rachel Barros de Oliveira
Ministra da Igualdade Racial

AÇÕES

Ação nº 1: Política de Equidade, Diversidade de Gênero, Raça e Etnia da CGU.....	7
Ação nº 2: Plano de Sensibilização, Comunicação e Engajamento em Diversidade e Inclusão (DI).....	8
Ação nº 3: Jornada de Formação em Diversidade e Inclusão	10
Ação nº 4: Painel da Diversidade e de Colaboradores da CGU.....	11
Ação nº 5: Ampliação do acesso de mulheres à carreira de Finanças e Controle.....	12
Ação nº 6: Monitoramento da implementação das cotas para mulheres em situação de violência doméstica nos contratos da CGU	13
Ação nº 7: Reserva de vagas em estágio	14
Ação nº 8: Comissão da Pessoa com Deficiência no Comitê de Equidade, Diversidade e Inclusão da CGU.....	15
Ação nº 9: Plano de Ação para Promoção de Acessibilidade na CGU.....	16
Ação nº 10: Conversas Acolhedoras.....	17
Ação nº 11: Rodas de Conversa com Terceirizados.....	18
Ação nº 12: Plataforma EQuali de Regulação Cidadã	19
Ação nº 13: CGU e Conselhos: Pela Juventude e Igualdade Racial.....	21
Ação nº 14: Página dos Espaços Esportivos Comunitários do Plano Juventude Negra Viva no Portal da Transparência.....	22
Ação nº 15: Consultas no Portal da Transparência sobre uso de recursos relacionados às agendas transversais do Governo Federal priorizadas no PPA 2024-2027: categorias ambiental, crianças e adolescentes, igualdade racial, mulheres e povos indígenas.....	23
Ação nº 16: Capacitações sobre o Assédio e Discriminação no contexto das ouvidorias.	24
Ação nº 17: Palestras sobre assédios moral e sexual e discriminação em órgãos e entidades do Poder Executivo federal, estadual e municipal.....	25
Ação nº 18: Aperfeiçoamento do Guia de Apuração de Assédio Sexual na esfera correcional.....	26
Ação nº 19: Categorias inclusivas no Concurso de Desenho e Redação.....	27
Ação nº 20: Grupo de Trabalho (GT) sobre Perspectiva de gênero, raça, etnia e diversidade em Ouvidorias Públicas.....	28
Ação nº 21: Aplicação de critérios específicos voltados à promoção da diversidade e inclusão e ao enfrentamento do preconceito, da discriminação e do assédio de qualquer natureza no ambiente corporativo na edição 2025-2026 do Empresa Pró-Ética	29

AÇÕES DE GESTÃO



AÇÃO Nº 1: Política de Equidade, Diversidade de Gênero, Raça e Etnia da CGU

PÚBLICO BENEFICIÁRIO

- Mulheres
- Pessoas negras

DESCRIÇÃO DA AÇÃO AFIRMATIVA

Implementação da Política de Equidade e Diversidade de Gênero e de Raça e Etnia da CGU, com foco na ampliação da representatividade em colegiados e posições de liderança, na incorporação de ações afirmativas na gestão de pessoas e no fortalecimento de mecanismos institucionais de prevenção e enfrentamento à discriminação.

OBJETIVO DA AÇÃO AFIRMATIVA

Institucionalizar a Política de Equidade e Diversidade de Gênero e de Raça e Etnia da CGU, por meio da publicação de Portaria Normativa que estabeleça diretrizes, eixos de atuação, metas e responsabilidades para a promoção da representatividade de mulheres e de grupos diversos de raça e etnia em posições de liderança e colegiados, contribuindo para a correção de desigualdades históricas e estruturais e para a construção de um ambiente de trabalho justo, inclusivo e diversificado.

MODALIDADE DA AÇÃO AFIRMATIVA

Estabelecimento de metas destinadas a ampliar a participação e a inclusão dos referidos grupos

METAS PARA OS PRIMEIROS 36 MESES

Publicar a Portaria Normativa que institui a Política de Equidade e Diversidade de Gênero e de Raça e Etnia da CGU no exercício de 2026.

INDICADORES DE METAS

Portaria Normativa publicada no Diário Oficial da União

UNIDADE RESPONSÁVEL

Secretaria-Executiva

FASE DE IMPLEMENTAÇÃO DA AÇÃO AFIRMATIVA

Em execução

AÇÃO Nº 2: Plano de Sensibilização, Comunicação e Engajamento em Diversidade e Inclusão (DI)

PÚBLICO BENEFICIÁRIO

- Mulheres
- Pessoas negras
- Quilombolas
- Povos indígenas
- Pessoas com deficiência
- LGBTI+

DESCRIÇÃO DA AÇÃO AFIRMATIVA

Proposição de Plano de sensibilização, comunicação e engajamento para o público interno, considerando:

- i) Os temas de diversidade
- ii) Iniciativas institucionais
- iii) Públicos prioritários
- iv) O Plano de Desenvolvimento de Pessoas (2026-2027)
- v) Outros planos de ação convergentes
- vi) A atuação estruturada das áreas, e das redes e parceiros, como CEDIN e outras instâncias colegiadas

O Calendário de Diversidade e Inclusão, elaborado e revisado pelos representantes de todas as áreas da CGU, deve ser um dos instrumentos de articulação e sinalização das iniciativas de sensibilização, comunicação e engajamento, sem prejuízo da incorporação de outras referências pertinentes ao processo de transformação organizacional na temática de diversidade e inclusão.

OBJETIVO DA AÇÃO AFIRMATIVA

Promover, de forma estruturada e contínua, a sensibilização, a comunicação e o engajamento do quadro de pessoal da CGU em temas de diversidade e inclusão, por meio da elaboração e implementação de plano integrado que articule os temas prioritários do PFAA, as iniciativas institucionais convergentes — como o Plano de Desenvolvimento de Pessoas e o Calendário de Diversidade e Inclusão —, e a atuação coordenada das áreas, redes e instâncias colegiadas da CGU, com vistas à transformação organizacional e à construção de uma cultura institucional mais equitativa e inclusiva.

MODALIDADE DA AÇÃO AFIRMATIVA

Outra

METAS PARA OS PRIMEIROS 36 MESES

- 1.** Publicar o Plano integrado de Sensibilização, Comunicação e Engajamento em Diversidade e Inclusão, em até 12 meses.
- 2.** Implementar as ações previstas no Plano, com monitoramento contínuo pela ASPAD, ASCOM e CEDIN, durante a vigência do Plano.
- 3.** Produzir relatório de avaliação dos resultados do Plano de Sensibilização, Comunicação e Engajamento em D&I até dezembro de 2027.

INDICADORES DE METAS

- 1.** Plano integrado de Sensibilização, Comunicação e Engajamento em diversidade e inclusão publicado.
- 2.** Número de ações do Calendário de Diversidade e Inclusão realizadas por ano.
- 3.** Relatório de avaliação produzido ao final do período — meta: 1 relatório até dezembro de 2027.

UNIDADES RESPONSÁVEIS

Assessoria Especial de Participação Social e Diversidade
Assessoria de Comunicação Social

FASE DE IMPLEMENTAÇÃO DA AÇÃO AFIRMATIVA

Em planejamento

AÇÃO Nº 3: Jornada de Formação em Diversidade e Inclusão

PÚBLICO BENEFICIÁRIO

- Mulheres
- Pessoas negras
- Quilombolas
- Povos indígenas
- Pessoas com deficiência
- LGBTI+

DESCRIÇÃO DA AÇÃO AFIRMATIVA

Realização do mapeamento, compilação e divulgação permanente das ações formativas em diversidade e inclusão ofertadas pela CGU e por outros órgãos e entidades do Poder Executivo federal, disponibilizando-as em espaço único na intranet da CGU, de fácil acesso a todo o quadro de pessoal. A iniciativa organizará os conteúdos existentes — cursos, trilhas, materiais e eventos — em um repositório institucional atualizado periodicamente, considerando os objetivos estratégicos da CGU, as diretrizes de gestão de pessoas, o Plano de Integridade e os compromissos do PFAA.

OBJETIVO DA AÇÃO AFIRMATIVA

Contribuir para a construção de uma cultura organizacional mais equitativa, inclusiva e respeitosa para mulheres, pessoas negras, quilombolas, povos indígenas, pessoas com deficiência e população LGBTI+, por meio de jornada de formação continuada em diversidade e inclusão dirigida ao quadro de pessoal da CGU.

MODALIDADE DA AÇÃO AFIRMATIVA

Outra

METAS PARA OS PRIMEIROS 36 MESES

1. Publicar o repositório de ações formativas em diversidade e inclusão na intranet da CGU, em até 12 meses.
2. Atualizar o repositório ao menos semestralmente, durante a vigência do Plano.

INDICADORES DE METAS

1. Repositório implantado na intranet.
2. Número de atualizações do repositório por ano

UNIDADE RESPONSÁVEL

Assessoria Especial de Participação Social e Diversidade

FASE DE IMPLEMENTAÇÃO DA AÇÃO AFIRMATIVA

Em planejamento

AÇÃO Nº 4: Painel da Diversidade e de Colaboradores da CGU

PÚBLICO BENEFICIÁRIO

- Mulheres
- Pessoas negras
- Pessoas com deficiência

DESCRIÇÃO DA AÇÃO AFIRMATIVA

A COGEP mantém e atualiza o Painel da Diversidade e de Colaboradores da CGU, ferramenta desenvolvida em Microsoft Power BI, disponível na intranet, que consolida dados sobre o perfil do quadro de servidores e colaboradores terceirizados da CGU com recortes por gênero, cor/raça, deficiência, faixa etária, escolaridade, unidade e vínculo. O painel integra o Painel COGEP e permite acesso a informações gerenciais com navegação intuitiva e aplicação de filtros, subsidiando o planejamento e o monitoramento das ações afirmativas institucionais. Os dados são atualizados periodicamente e abrangem os mais de 2.500 servidores e os mais de 580 colaboradores terceirizados ativos na CGU.

OBJETIVO DA AÇÃO AFIRMATIVA

Disponibilizar, de forma permanente e atualizada, informações qualificadas sobre o perfil de diversidade do quadro de servidores e colaboradores terceirizados da CGU — com recortes por gênero, cor/raça, deficiência, faixa etária e vínculo —, subsidiando a tomada de decisão institucional, o monitoramento do PFAA e o planejamento de ações afirmativas voltadas à proteção e à inclusão de mulheres, pessoas negras, pessoas com deficiência e população LGBTI+.

MODALIDADE DA AÇÃO AFIRMATIVA

Outra

METAS PARA OS PRIMEIROS 36 MESES

Manter o Painel da Diversidade e de Colaboradores atualizado, com periodicidade mínima mensal, durante toda a vigência do Plano.

INDICADORES DE METAS

1. Número de atualizações do Painel realizadas por ano
2. Painel disponível e acessível na intranet da CGU

UNIDADE RESPONSÁVEL

DGC/COGEP/ Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas

FASE DE IMPLEMENTAÇÃO DA AÇÃO AFIRMATIVA

Ação contínua

AÇÃO Nº 5: Ampliação do acesso de mulheres à carreira de Finanças e Controle

PÚBLICO BENEFICIÁRIO

Mulheres

DESCRIÇÃO DA AÇÃO AFIRMATIVA

A CGU implementará, nos seus concursos públicos para provimento de cargos efetivos do seu quadro de pessoal, critério de proporcionalidade de gênero na convocação para as fases subsequentes à prova objetiva, assegurando maior paridade entre candidatas mulheres e candidatos homens nas etapas avaliativas do certame. A medida não implica reserva de vagas no resultado final do concurso e não acarreta a eliminação de candidatos homens regularmente classificados. Trata-se de iniciativa alinhada a experiências já adotadas no âmbito do Governo Federal, a exemplo do Concurso de Admissão à Carreira de Diplomata (CACD) do Ministério das Relações Exteriores, a partir do edital de 2024, e do Concurso Público Nacional Unificado (CPNU), em sua segunda edição, realizada em 2025.

OBJETIVO DA AÇÃO AFIRMATIVA

Ampliar a representatividade feminina no quadro de servidores efetivos da CGU, corrigindo a distorção estrutural identificada no perfil atual do seu corpo funcional. Conforme dados do Painel de Gestão de Pessoas, referentes a dezembro de 2025, as mulheres representam apenas 28,85% do total de 2.045 servidores ativos da CGU nos cargos de Auditor Federal de Finanças e Controle (AFFC) e de Técnico Federal de Finanças e Controle (TFFC), frente a 71,15% de servidores homens.

MODALIDADE DA AÇÃO AFIRMATIVA

Bonificações ou critérios diferenciados de pontuação em processos seletivos

METAS PARA OS PRIMEIROS 36 MESES

Implementar o critério de proporcionalidade de gênero na convocação para as fases posteriores à prova objetiva em todos os concursos públicos para provimento de cargos efetivos da CGU realizados durante a vigência do Plano de Ações Afirmativas,.

INDICADORES DE METAS

% de mulheres convocadas para fases subsequentes à prova objetiva em relação ao total de convocados (por cargo); % de mulheres nomeadas entre todos os nomeados ao final de cada concurso (por cargo).

UNIDADE RESPONSÁVEL

DGC/COGEP/ Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas

FASE DE IMPLEMENTAÇÃO DA AÇÃO AFIRMATIVA

Em planejamento

AÇÃO Nº 6: Monitoramento da implementação das cotas para mulheres em situação de violência doméstica nos contratos da CGU

PÚBLICO BENEFICIÁRIO

- Mulheres
- Pessoas negras
- LGBTI+

DESCRIÇÃO DA AÇÃO AFIRMATIVA

Acompanhamento sistemático e periódico da aplicação do Decreto nº 11.430/2023, que torna obrigatória a reserva de no mínimo 8% dos postos de trabalho para mulheres em situação de violência doméstica e familiar nos contratos de prestação de serviços contínuos com mão de obra dedicada da CGU, com quantitativo igual ou superior a 25 colaboradores. O monitoramento inclui o acompanhamento do preenchimento efetivo das vagas pelas empresas contratadas e o reporte semestral pela Diretoria de Gestão Corporativa (DGC) ao Comitê de Equidade, Diversidade e Inclusão da CGU (CEDIN), instância de monitoramento do PFAA na CGU. A ação observa as disposições do Decreto nº 12.516/2025, que aperfeiçoou a política, e da LGPD (Lei nº 13.709/2018), garantindo o sigilo da identidade e da condição das trabalhadoras beneficiadas.

OBJETIVO DA AÇÃO AFIRMATIVA

Garantir a efetiva implementação da política de cotas para mulheres em situação de violência doméstica nos contratos de serviços terceirizados da CGU, assegurando o cumprimento do Decreto nº 11.430/2023 e do Decreto nº 12.516/2025, e produzindo informação qualificada para a tomada de decisão institucional e para o aprimoramento contínuo da política.

MODALIDADE DA AÇÃO AFIRMATIVA

Metas para ampliar a participação e a inclusão

METAS PARA OS PRIMEIROS 36 MESES

Realizar reporte semestral ao CEDIN sobre o preenchimento das vagas reservadas para mulheres em situação de violência doméstica nos contratos de serviços terceirizados da CGU, durante toda a vigência do Plano.

INDICADORES DE METAS

1. Número de reportes semestrais realizados ao CEDIN — meta: 2 por ano
2. Percentual de contratos elegíveis com cláusula de reserva de vagas inserida — meta: 100%.

UNIDADE RESPONSÁVEL

DGC/CGLPE/ Coordenação-Geral de de Logística, Patrimônio e Engenharia

FASE DE IMPLEMENTAÇÃO DA AÇÃO AFIRMATIVA

Ação contínua

AÇÃO Nº 7: Reserva de vagas em estágio

PÚBLICO BENEFICIÁRIO

Pessoas negras

DESCRIÇÃO DA AÇÃO AFIRMATIVA

A CGU implementará, no provimento de estagiários, a reserva de 30% das vagas para pessoas negras, em conformidade com o Decreto nº 9.427/2018.

OBJETIVO DA AÇÃO AFIRMATIVA

Ampliar a participação de pessoas negras no programa de estágios da CGU, por meio da implementação da reserva de 30% das vagas nos processos seletivos, em cumprimento ao Decreto nº 9.427/2018, promovendo o acesso equitativo de estudantes negros a oportunidades de formação profissional no serviço público federal.

MODALIDADE DA AÇÃO AFIRMATIVA

Políticas de cotas ou reservas de vagas

METAS PARA OS PRIMEIROS 36 MESES

Implementar a reserva de vagas para estagiários negros, assegurando a aplicação das cotas legalmente previstas para esses grupos durante a vigência do Plano de Ações Afirmativas.

INDICADORES DE METAS

% de estagiários (negros) por ano (contado a partir da data de maio/2026)

UNIDADE RESPONSÁVEL

DGC/COGEP/ Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas

FASE DE IMPLEMENTAÇÃO DA AÇÃO AFIRMATIVA

Em planejamento

AÇÃO Nº 8: Comissão da Pessoa com Deficiência no Comitê de Equidade, Diversidade e Inclusão da CGU

PÚBLICO BENEFICIÁRIO

Pessoas com deficiência

DESCRIÇÃO DA AÇÃO AFIRMATIVA

Instituição, no âmbito do Comitê de Equidade, Diversidade e Inclusão da CGU (CEDIN), Comissão permanente de pessoas servidoras com deficiência, com atribuição de orientar, acompanhar e monitorar as iniciativas institucionais voltadas à inclusão e à acessibilidade na CGU, em especial o Plano de Ação de Acessibilidade. A Comissão atua como instância consultiva e participativa, garantindo o protagonismo das pessoas com deficiência na formulação e no monitoramento das políticas institucionais que lhes dizem respeito.

OBJETIVO DA AÇÃO AFIRMATIVA

Garantir a participação e o protagonismo das pessoas servidoras com deficiência na formulação, no acompanhamento e no monitoramento das iniciativas de acessibilidade e inclusão da CGU, por meio de Comissão permanente no âmbito do CEDIN, articulada ao Plano de Ação de Acessibilidade institucional.

MODALIDADE DA AÇÃO AFIRMATIVA

Políticas de acessibilidade

METAS PARA OS PRIMEIROS 36 MESES

1. Instituir a Comissão de Pessoas com Deficiência no CEDIN, em até 6 meses.
2. Realizar ao menos 1 reunião semestral da Comissão com pauta vinculada ao monitoramento do Plano de Ação de Acessibilidade, durante a vigência do Plano.

INDICADORES DE METAS

1. Comissão instituída — meta: 1 ato de criação.

UNIDADE RESPONSÁVEL

Assessoria Especial de Participação Social e Diversidade

FASE DE IMPLEMENTAÇÃO DA AÇÃO AFIRMATIVA

Em planejamento

AÇÃO Nº 9: Plano de Ação para Promoção de Acessibilidade na CGU

PÚBLICO BENEFICIÁRIO

Pessoas com deficiência

DESCRIÇÃO DA AÇÃO AFIRMATIVA

Elaborar e publicar no sítio eletrônico, abrangendo as dimensões: gestão da acessibilidade, acessibilidade arquitetônica/urbanística, comunicacional, tecnológica e atitudinal, com objetivos, metas, ações e responsáveis. Deve utilizar como insumos o laudo de acessibilidade (Portaria Conjunta MGI/MDHC 45/2024), o Instrumento de Autoavaliação da Rede de Acessibilidade e pesquisas com servidores PcD.

OBJETIVO DA AÇÃO AFIRMATIVA

Promover a acessibilidade para pessoas com deficiência na CGU, por meio da elaboração e publicação de Plano de Ação estruturado nas dimensões arquitetônica/urbanística, comunicacional, tecnológica e atitudinal, com base em diagnóstico qualificado e participação das pessoas servidoras com deficiência.

MODALIDADE DA AÇÃO AFIRMATIVA

Políticas de acessibilidade

METAS PARA OS PRIMEIROS 36 MESES

1. Elaborar e publicar o Plano de Ação de Acessibilidade da CGU no sítio eletrônico, em até 12 meses, com base no laudo de acessibilidade (Portaria Conjunta MGI/MDHC nº 45/2024), no Instrumento de Autoavaliação da Rede de Acessibilidade e em pesquisas com servidores PcD.
2. Iniciar a implementação das ações previstas no Plano, com monitoramento anual, durante a vigência do Plano.

INDICADORES DE METAS

1. Plano de Ação de Acessibilidade elaborado e publicado — meta: 1 documento em até 12 meses.
2. Percentual de ações do Plano implementadas ao final de cada ciclo anual.

UNIDADE RESPONSÁVEL

DGC/COGEP/Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas

FASE DE IMPLEMENTAÇÃO DA AÇÃO AFIRMATIVA

Em planejamento

AÇÃO Nº 10: Conversas Acolhedoras**PÚBLICO BENEFICIÁRIO**

Mulheres

DESCRIÇÃO DA AÇÃO AFIRMATIVA

Realização de 4 encontros semanais, com grupo fechado de mulheres (até 12).

OBJETIVO DA AÇÃO AFIRMATIVA

Criação de ambiente seguro ao compartilhamento de experiências de vida, desafios contemporâneos e visões de mundo próprias do gênero feminino, visando ao acolhimento de necessidades emocionais, ao incentivo do autocuidado e à discussão de temas relevantes para o contexto organizacional e pessoal.

MODALIDADE DA AÇÃO AFIRMATIVA

Outra

METAS PARA OS PRIMEIROS 36 MESES

Realizar ao menos 1 ciclo anual de Conversas Acolhedoras para grupos fechados de mulheres da CGU, com até 12 participantes por grupo, durante a vigência do Plano.

INDICADORES DE METAS

1. Número de ciclos de Conversas Acolhedoras realizados por ano — meta: mínimo 1 por ano.
2. Número de mulheres participantes por ano.

UNIDADE RESPONSÁVEL

DGC/ COGEP/ Serviço de Atenção Psicossocial (SAP)

FASE DE IMPLEMENTAÇÃO DA AÇÃO AFIRMATIVA

Em execução

AÇÃO Nº 11: Rodas de Conversa com Terceirizados

PÚBLICO BENEFICIÁRIO

- Mulheres
- Pessoas negras

DESCRIÇÃO DA AÇÃO AFIRMATIVA

Rodas de conversa voltadas à população terceirizada sobre assédio e discriminação no ambiente de trabalho. O público é composto por 588 colaboradores terceirizados ativos, sendo 64% pretos e pardos e 42% mulheres, grupos historicamente mais expostos a situações de violência, assédio e discriminação laboral. As rodas de conversa promovem educação, sensibilização e escuta ativa sobre essas temáticas, contribuindo para a construção de um ambiente de trabalho mais seguro, respeitoso e inclusivo para esse segmento do quadro de pessoal da CGU.

OBJETIVO DA AÇÃO AFIRMATIVA

Promover educação, sensibilização e espaço de escuta qualificada sobre assédio e discriminação para as pessoas terceirizadas que atuam na CGU, com ênfase na proteção de mulheres e pessoas negras — que representam, respectivamente, 42% e 64% desse contingente —, contribuindo para a redução de vulnerabilidades e para a consolidação de uma cultura institucional de respeito e integridade em todos os vínculos de trabalho.

MODALIDADE DA AÇÃO AFIRMATIVA

Outra

METAS PARA OS PRIMEIROS 36 MESES

Realizar ao menos 1 edição anual das Rodas de Conversa para colaboradores terceirizados da CGU sobre assédio e discriminação no ambiente de trabalho, durante a vigência do Plano.

INDICADORES DE METAS

Número de edições das Rodas de Conversa realizadas por ano

UNIDADE RESPONSÁVEL

DGC/ COGEP/ Serviço de Atenção Psicossocial (SAP)

FASE DE IMPLEMENTAÇÃO DA AÇÃO AFIRMATIVA

Ação contínua

AÇÕES FINALÍSTICAS



AÇÃO Nº 12: Plataforma EQuali de Regulação Cidadã

PÚBLICO BENEFICIÁRIO

- Mulheres
- Pessoas negras
- Quilombolas
- Povos indígenas
- Pessoas com deficiência
- Pessoas em situação de vulnerabilidade

DESCRIÇÃO DA AÇÃO AFIRMATIVA

Centro de Colaboração em Justiça Social de Gênero e Raça na Regulação. Ambiente de interação entre diversos atores sociais para o debate de ideias e a construção de soluções que promovam diversidade, equidade e inclusão no contexto regulatório brasileiro Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/auditoria-e-fiscalizacao/qualireg/plataforma-equali-de-regulacao-cidada>

OBJETIVO DA AÇÃO AFIRMATIVA

Garantir diversidade, equidade e inclusão e participação social no ambiente regulatório nacional , estruturando-se em três eixos principais:

- 1.** Informação e Comunicação;
- 2.** Monitoramento e Avaliação;
- 3.** Cooperação e Participação Social a partir da atuação colaborativa de instituições e da sociedade por meio de fóruns de debate e articulação entre parceiros.

MODALIDADE DA AÇÃO AFIRMATIVA

Metas para ampliar a participação e a inclusão

METAS PARA OS PRIMEIROS 36 MESES

- 1.** Definição de comissão interinstitucional para gestão do projeto
- 2.** Disseminação do repositório de boas práticas
- 3.** Promoção de ações de sensibilização, capacitação e formação para órgãos e entidades reguladores brasileiros, concessionários, servidores públicos, agentes sociais e comunitários
- 4.** Ativação do fórum de escuta e participação social

INDICADORES DE METAS

- 1.** Comissão gestora interinstitucional definida e formalizada;
- 2.** Disseminação do repositório de boas práticas em eventos institucionais e de parceiros (<https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/auditoria-e-fiscalizacao/qualireg/plataforma-equali-de-regulacao-cidada>);
- 3.** Ações de sensibilização, capacitação e formação realizados periodicamente;
- 4.** Fórum participativo operacional e acessível por meio da plataforma

UNIDADE RESPONSÁVEL

Secretaria Federal de Controle Interno

FASE DE IMPLEMENTAÇÃO DA AÇÃO AFIRMATIVA

Ação contínua

AÇÃO Nº 13: CGU e Conselhos: Pela Juventude e Igualdade Racial

PÚBLICO BENEFICIÁRIO

- Pessoas negras
- Juventude

DESCRIÇÃO DA AÇÃO AFIRMATIVA

O projeto “CGU & Conselhos: Pela Juventude e Igualdade Racial” capacita Conselheiros Municipais, prioritariamente dos conselhos de Promoção da Igualdade Racial, para a fiscalização da qualidade das obras dos espaços esportivos comunitários financiados pelo Governo Federal no âmbito do Plano Juventude Negra Viva (Decreto nº 11.956/2024), estimulando o exercício do controle social por parte da juventude negra periférica e avaliando o alcance das ações do Plano em seus territórios. Outros Conselhos também são atendidos no processo formativo, como os de juventude e esporte, além de entidades da sociedade civil organizada.

OBJETIVO DA AÇÃO AFIRMATIVA

Fortalecer o controle social, por meio da capacitação de Conselheiros Municipais, com prioridade para os conselhos de Juventude e de Igualdade Racial, para fiscalizar a qualidade das obras dos espaços esportivos comunitários e a transparência das informações disponibilizadas pelas prefeituras, contribuindo para a efetividade do Plano Juventude Negra Viva e para o protagonismo da juventude negra na fiscalização de políticas públicas.

MODALIDADE DA AÇÃO AFIRMATIVA

Outra

METAS PARA OS PRIMEIROS 36 MESES

- 10 ações de capacitação realizadas em 2026
- 1 relatório consolidado com resultado das fiscalizações dos conselheiros em 2026
- 1 evento de compartilhamento de aprendizagem

INDICADORES DE METAS

- 1.** Número de fiscalizações realizadas pelos Conselhos com reporte à CGU
- 2.** Relatório consolidado dos resultados produzido
- 3.** 1 Evento realizado

UNIDADE RESPONSÁVEL

Assessoria Especial de Participação Social e Diversidade
Secretaria Federal de Controle Interno

FASE DE IMPLEMENTAÇÃO DA AÇÃO AFIRMATIVA

Em execução

AÇÃO Nº 14: Página dos Espaços Esportivos Comunitários do Plano Juventude Negra Viva no Portal da Transparência

PÚBLICO BENEFICIÁRIO

- Pessoas negras
- Juventude

DESCRIÇÃO DA AÇÃO AFIRMATIVA

A SNAI (Secretaria Nacional de Transparência e Acesso à Informação) mantém e atualiza, no Portal da Transparência da CGU, página específica dedicada aos Espaços Esportivos Comunitários do Plano Juventude Negra Viva (Decreto nº 11.956/2024), concentrando informações e facilitando o acesso da sociedade aos dados sobre as transferências de recursos destinadas à construção desses equipamentos públicos em regiões de alta vulnerabilidade socioeconômica. A página reúne dados sobre os municípios beneficiados, os recursos transferidos e o andamento das obras, contribuindo para a transparência e o controle social de uma política pública voltada à juventude negra periférica.

OBJETIVO DA AÇÃO AFIRMATIVA

Ampliar a transparência e facilitar o acesso da sociedade, em especial da juventude negra, às informações sobre os recursos e obras dos Espaços Esportivos Comunitários do Plano Juventude Negra Viva, por meio de página específica no Portal da Transparência, atualizada anualmente, que concentre os dados sobre transferências, municípios beneficiados e execução das obras.

MODALIDADE DA AÇÃO AFIRMATIVA

Outra

METAS PARA OS PRIMEIROS 36 MESES

Manter a página dos Espaços Esportivos Comunitários do Plano Juventude Negra Viva no Portal da Transparência disponível e atualizada anualmente, durante a vigência do Plano.

INDICADORES DE METAS

1. Página disponível e acessível no Portal da Transparência
2. Número de atualizações anuais realizadas

UNIDADE RESPONSÁVEL

SNAI/DGAT/ Coordenação-Geral de Gestão do Portal da Transparência

FASE DE IMPLEMENTAÇÃO DA AÇÃO AFIRMATIVA

Em execução

AÇÃO Nº 15: Consultas no Portal da Transparência sobre uso de recursos relacionados às agendas transversais do Governo Federal priorizadas no PPA 2024-2027: categorias ambiental, crianças e adolescentes, igualdade racial, mulheres e povos indígenas

PÚBLICO BENEFICIÁRIO

- Mulheres
- Pessoas negras
- Quilombolas
- Povos indígenas

DESCRIÇÃO DA AÇÃO AFIRMATIVA

Desenvolvimento de consultas específicas sobre o uso de recursos públicos relacionados às cinco agendas transversais priorizadas no Plano Plurianual (PPA) 2024-2027: ambiental, crianças e adolescentes, igualdade racial, mulheres e povos indígenas. As consultas permitirão à sociedade acompanhar, de forma desagregada e acessível, os gastos federais vinculados a cada agenda transversal, facilitando o controle social sobre a execução orçamentária das políticas públicas voltadas aos grupos prioritários do PFAA.

OBJETIVO DA AÇÃO AFIRMATIVA

Ampliar a transparência e facilitar o acesso da sociedade às informações sobre o uso de recursos públicos destinados às agendas transversais do PPA 2024-2027 — igualdade racial, mulheres, povos indígenas, crianças e adolescentes e ambiental —, por meio do desenvolvimento de consultas específicas no Portal da Transparência, contribuindo para o controle social e o monitoramento das políticas públicas voltadas aos grupos prioritários do PFAA.

MODALIDADE DA AÇÃO AFIRMATIVA

Outra

METAS PARA OS PRIMEIROS 36 MESES

Desenvolver e publicar as consultas sobre uso de recursos das agendas transversais do PPA 2024-2027 no Portal da Transparência, até o final de 2026.

INDICADORES DE METAS

Número de consultas desenvolvidas e publicadas no Portal da Transparência

UNIDADE RESPONSÁVEL

SNAI/DGAT/ Coordenação-Geral de Gestão do Portal da Transparência

FASE DE IMPLEMENTAÇÃO DA AÇÃO AFIRMATIVA

Em execução

AÇÃO Nº 16: Capacitações sobre o Assédio e Discriminação no contexto das ouvidorias

PÚBLICO BENEFICIÁRIO

- Mulheres
- Pessoas negras
- Quilombolas
- Povos indígenas
- Pessoas com deficiência
- LGBTI+

DESCRIÇÃO DA AÇÃO AFIRMATIVA

Realização contínua de capacitações presenciais, eventos virtuais (lives) e diálogos temáticos voltados aos agentes públicos do Sistema de Ouvidoria no Poder Executivo Federal (SisOuv). O foco é a aplicação prática das diretrizes do Guia Lilás e do Protocolo de Acolhimento, capacitando as equipes para o atendimento humanizado de denúncias de assédio moral, sexual e discriminação. A ação prioriza a abordagem interseccional, orientando sobre como acolher vítimas considerando recortes de gênero, raça, etnia e deficiência, visando reduzir a subnotificação e garantir um ambiente de trabalho íntegro e seguro. As iniciativas atendem o público interno e externo.

OBJETIVO DA AÇÃO AFIRMATIVA

Fortalecer a atuação das ouvidorias do Poder Executivo federal no acolhimento e tratamento de denúncias de assédio moral, assédio sexual e discriminação, com foco na perspectiva de gênero e diversidade. Por meio da disseminação das diretrizes do Guia Lilás, busca-se capacitar agentes públicos para uma escuta qualificada e humanizada, que promova a autonomia dos denunciantes, visando à redução e à prevenção da revitimização e ao encaminhamento seguro das vítimas às instâncias de apuração e redes de apoio, promovendo ambientes de trabalho íntegros e livres de violência.

MODALIDADE DA AÇÃO AFIRMATIVA

Outra

METAS PARA OS PRIMEIROS 36 MESES

1.000 certificados emitidos.

INDICADORES DE METAS

Número de certificados emitidos.

UNIDADE RESPONSÁVEL

Ouvidoria-Geral da União

FASE DE IMPLEMENTAÇÃO DA AÇÃO AFIRMATIVA

Ação contínua

AÇÃO Nº 17: Palestras sobre assédios moral e sexual e discriminação em órgãos e entidades do Poder Executivo federal, estadual e municipal

PÚBLICO BENEFICIÁRIO

- Mulheres
- Pessoas negras
- Pessoas com deficiência
- LGBTI+

DESCRIÇÃO DA AÇÃO AFIRMATIVA

Realização de palestras junto a órgãos e entidades do Poder Executivo federal, estadual e municipal voltadas à prevenção e ao enfrentamento dos assédios moral e sexual e da discriminação no ambiente de trabalho. As palestras capacitam agentes públicos sobre a identificação, notificação e apuração dessas condutas, com ênfase na proteção dos grupos mais expostos a situações de violência e discriminação no trabalho, contribuindo para a construção de ambientes institucionais mais seguros, inclusivos e livres de violência.

OBJETIVO DA AÇÃO AFIRMATIVA

Capacitar agentes públicos de órgãos e entidades do Poder Executivo federal, estadual e municipal para a identificação, prevenção e apuração disciplinar de atos de assédio moral, assédio sexual e discriminação no trabalho, promovendo a proteção prioritária dos grupos em maior situação de vulnerabilidade — mulheres, pessoas negras, pessoas com deficiência e pessoas LGBTI+ —, e contribuindo para a consolidação de uma cultura institucional de respeito, diversidade e integridade na administração pública.

MODALIDADE DA AÇÃO AFIRMATIVA

Outra

METAS PARA OS PRIMEIROS 36 MESES

2 capacitações em 2026 para que as Superintendências Regionais da CGU realizem palestras sobre os ilícitos de administrativos ligados aos assédios e a discriminação

INDICADORES DE METAS

Capacitações realizadas até dezembro de 2026

UNIDADE RESPONSÁVEL

Corregedoria-Geral da União

FASE DE IMPLEMENTAÇÃO DA AÇÃO AFIRMATIVA

Em execução

AÇÃO Nº 18: Aperfeiçoamento do Guia de Apuração de Assédio Sexual na esfera correcional

PÚBLICO BENEFICIÁRIO

- Mulheres
- Pessoas negras
- Pessoas com deficiência
- LGBTI+

DESCRIÇÃO DA AÇÃO AFIRMATIVA

Guia com orientações para apuração de casos de assédio sexual para comissões processantes. A CGU disponibiliza em seu repositório online uma cartilha orientativa sobre apuração de assédio sexual na esfera correcional (“ASSÉDIO SEXUAL: Tratamento correcional do assédio sexual no âmbito do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal (SISCOR)”. A cartilha será aperfeiçoada com os novos insumos adquiridos no programa de formação das(os) servidoras(es) sobre o tema. Na nova versão, o manual contará com sugestão de trilhas procedimentais para orientar a investigação de casos de assédio sexual.

OBJETIVO DA AÇÃO AFIRMATIVA

Aprimorar os instrumentos técnicos de orientação para a apuração correcional de casos de assédio sexual no âmbito da administração pública federal, por meio da revisão e atualização do Guia de Apuração de Assédio Sexual, de modo a incorporar avanços normativos, consolidar boas práticas correcionais e fortalecer a capacidade institucional dos órgãos e entidades da APF na condução célere, adequada e efetiva dos procedimentos disciplinares relacionados a esse tipo de conduta, promovendo a proteção prioritária dos grupos em maior situação de vulnerabilidade — mulheres, pessoas negras, pessoas com deficiência e pessoas LGBTI+.

MODALIDADE DA AÇÃO AFIRMATIVA

Outra

METAS PARA OS PRIMEIROS 36 MESES

Guia atualizado e publicado no primeiro semestre de 2026

INDICADORES DE METAS

Guia atualizado e publicado

UNIDADE RESPONSÁVEL

Corregedoria-Geral da União

FASE DE IMPLEMENTAÇÃO DA AÇÃO AFIRMATIVA

Em execução

AÇÃO Nº 19: Categorias inclusivas no Concurso de Desenho e Redação

PÚBLICO BENEFICIÁRIO

Pessoas com deficiência

DESCRIÇÃO DA AÇÃO AFIRMATIVA

A CGU promove concurso nacional de desenho e redação dirigido a estudantes da educação básica, com o objetivo de sensibilizar o público jovem para temas relacionados à integridade, à transparência e ao controle social. As edições do concurso possuem categorias específicas para estudantes com deficiência, assegurando formatos acessíveis de participação e garantindo que alunos com diferentes tipos de deficiência possam concorrer em condições equitativas, com critérios de avaliação adaptados às suas especificidades.

OBJETIVO DA AÇÃO AFIRMATIVA

Promover a inclusão de estudantes com deficiência em iniciativas de educação para a cidadania e o controle social, por meio da criação e implementação de categorias específicas e acessíveis no concurso de desenho e redação da CGU, contribuindo para a ampliação da participação desse público em ações educativas de alcance nacional e para o reconhecimento de sua capacidade criativa e expressiva.

MODALIDADE DA AÇÃO AFIRMATIVA

Políticas de acessibilidade

METAS PARA OS PRIMEIROS 36 MESES

Realização de 1 edição do concurso por ano

INDICADORES DE METAS

Realização de edições do Concurso de Desenho e Redação com categorias inclusivas

UNIDADE RESPONSÁVEL

Secretaria de Integridade Pública

FASE DE IMPLEMENTAÇÃO DA AÇÃO AFIRMATIVA

Ação contínua

AÇÃO Nº 20: Grupo de Trabalho (GT) sobre Perspectiva de gênero, raça, etnia e diversidade em Ouvidorias Públicas

PÚBLICO BENEFICIÁRIO

- Mulheres
- Pessoas negras
- Quilombolas
- Povos indígenas
- Pessoas com deficiência
- LGBTI+

DESCRIÇÃO DA AÇÃO AFIRMATIVA

GT da Rede Nacional de Ouvidorias, coordenada pela Ouvidoria-Geral da União. Composto de representantes de 25 órgãos federais, estaduais e municipais

OBJETIVO DA AÇÃO AFIRMATIVA

Fortalecer a atuação das Ouvidoras públicas no âmbito da Rede Nacional de Ouvidorias (Renouv), contribuindo para a qualificação da escuta institucional, do acolhimento humanizado, da acessibilidade, da padronização de fluxos e do aprimoramento da resposta estatal a demandas sensíveis, a partir do letramento inicial em Gênero, Raça, Etnia e Diversidade.

MODALIDADE DA AÇÃO AFIRMATIVA

Outra

METAS PARA OS PRIMEIROS 36 MESES

1. Relatório Diagnóstico;
2. Pequeno Guia de Atuação;
3. Indicação/Sugestão de Cursos de Formação para RENUOV; todos entregues até 2027

INDICADORES DE METAS

1. Relatório publicado.
2. Pequeno guia publicado
3. Cursos indicados

UNIDADE RESPONSÁVEL

Ouvidoria-Geral da União

FASE DE IMPLEMENTAÇÃO DA AÇÃO AFIRMATIVA

Em execução

AÇÃO Nº 21: Aplicação de critérios específicos voltados à promoção da diversidade e inclusão e ao enfrentamento do preconceito, da discriminação e do assédio de qualquer natureza no ambiente corporativo na edição 2025-2026 do Empresa Pró-Ética

PÚBLICO BENEFICIÁRIO

- Mulheres
- Pessoas negras
- Quilombolas
- Povos indígenas
- Pessoas com deficiência
- LGBTI+

DESCRIÇÃO DA AÇÃO AFIRMATIVA

A iniciativa do Empresa Pró-Ética avalia e reconhece publicamente empresas comprometidas com a ética, a integridade e a prevenção da corrupção. O ciclo 2025-2026 incorporou, de forma sistemática e pontuada, critérios específicos voltados ao enfrentamento do preconceito, da discriminação e do assédio de qualquer natureza no ambiente corporativo. Tais critérios estão distribuídos em diversas áreas do Formulário de Conformidade (FC), incluindo: comprometimento da alta direção com o combate à discriminação (itens 2.4.2 e 3.2.6); capacitação específica da instância interna de integridade em temas de diversidade (item 4.2.8); previsão expressa nos Códigos de Ética do compromisso anticorrupção e antidiscriminatório (itens 7.2.9 e 8.2.1); realização de treinamentos sobre preconceito e assédio direcionados a todos os empregados (item 11.3.2); ações de comunicação voltadas ao combate à discriminação (item 12.3.3); diligências de integridade que incluam verificação de histórico de violação de direitos humanos e práticas discriminatórias (item 16.1.2); e existência de profissionais qualificados para apurar denúncias e acolher vítimas de preconceito, discriminação e assédio (itens 20.2 e 20.3).

A presente ação afirmativa compreende a operacionalização desses critérios ao longo do ciclo avaliativo, incluindo sua incorporação ao sistema SAMPI, a avaliação das respostas pelas equipes técnicas da CGU, e a publicização dos resultados agregados por meio de painel interativo em Power BI disponibilizado no sítio eletrônico da CGU. O painel permitirá acompanhar, de forma desagregada, o nível de atendimento das respostas (referentes às medidas de diversidade e inclusão, prevenção aos assédios e discriminações) em nos programas de integridade, contribuindo para a transparência, o estímulo à adoção de boas práticas e o monitoramento do avanço da agenda no setor privado.

OBJETIVO DA AÇÃO AFIRMATIVA

Contribuir para a construção de uma cultura corporativa livre de discriminação, preconceito e assédio no setor privado, por meio da avaliação

e do reconhecimento público de empresas que adotem práticas de diversidade, equidade e inclusão em seus programas de integridade.

MODALIDADE DA AÇÃO AFIRMATIVA

Outra

METAS PARA OS PRIMEIROS 36 MESES

- 1.** Concluir o ciclo avaliativo 2025-2026 do Empresa Pró-Ética com aplicação dos critérios de diversidade, equidade e inclusão e publicar os resultados agregados por meio de painel interativo em Power BI no sítio eletrônico da CGU.
- 2.** Adotar e manter critérios de diversidade, equidade e inclusão ao ciclo avaliativo subsequente do Empresa Pró-Ética, durante a vigência do Plano.

INDICADORES DE METAS

- 1.** Painel interativo de dados abertos com resultados do Empresa Pró-Ética publicado.
- 2.** Número de ciclos avaliativos do Empresa Pró-Ética realizados com critérios de DEI incorporados

UNIDADE RESPONSÁVEL

SIPRI/DPI/Coordenação-Geral de Avaliação de Integridade

FASE DE IMPLEMENTAÇÃO DA AÇÃO AFIRMATIVA

Em execução

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO - CGU
Setor de Autarquias Sul (SAUS), Quadra 5, Bloco A
Ed. Multibrasil, Brasília/DF - CEP: 70.070-050
cgu@cgu.gov.br

VINÍCIUS MARQUES DE CARVALHO
Ministro da Controladoria-Geral da União

EVELINE MARTINS BRITO
Secretária-Executiva

FLÁVIO MARQUES PROL
Secretário-Executivo Adjunto

RONALD DA SILVA BALBE
Secretário Federal de Controle Interno

FERNANDA ALVARES DA ROCHA
Corregedora-Geral da União

VALDIRENE PAES MEDEIROS
Ouvidora-Geral da União

MARCELO PONTES VIANNA
Secretário de Integridade Privada

PATRÍCIA ALVARES DE AZEVEDO OLIVEIRA
Secretária de Integridade Pública

LIVIA OLIVEIRA SOBOTA
Secretária Nacional de Transparência e
Acesso à Informação

www.cgu.gov.br

 cguonline

 cguonline

 cguoficial

 cguonline

 cguoficial

CONTROLADORIA-GERAL
DA UNIÃO

GOVERNO DO
BRASIL
DO LADO DO POVO BRASILEIRO