



**Programa**

# **Pró-Equidade de Gênero e Raça**

Oportunidades Iguais Respeito às Diferenças



**Guia Operacional**





Apoio

Organização Internacional do Trabalho - OIT - Escritório no Brasil

ONU MULHERES - Entidade das Nações Unidas para Igualdade  
de Gênero e o Empoderamento das Mulheres

---

## APRESENTAÇÃO

A garantia da autonomia econômica e social das mulheres é uma das condições estruturantes fundamentais para a transformação das condições de vida e de desigualdade vividas pelas mulheres, especialmente aquelas que vivem as discriminações decorrentes das clivagens entre desigualdade social, de gênero e racial.

O compromisso da Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República – SPM/PR com a igualdade no mundo do trabalho, na perspectiva de gênero, está explicitado nos princípios e diretrizes da política nacional para as mulheres, considerando a diversidade de raça e etnia, em conformidade com as recomendações da 1ª e da 2ª Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres, realizadas em 2004 e 2007, respectivamente, concretizadas no II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres – II PNPM e explicitada no quarto objetivo estratégico do Plano Plurianual - PPA 2008-2011 do Governo Federal *“fortalecer a democracia, com igualdade de gênero, raça e etnia, e a cidadania com transparência, diálogo social e garantia dos direitos humanos, visando à diminuição das desigualdades e discriminações sociais e econômicas de gênero, raça, etnia e orientação sexual no mundo do trabalho”*.

Desta forma, a igualdade entre mulheres e homens - gênero e etnicorracial - tem como uma das principais bases de sustentação *a autonomia econômica das mulheres*. As ações de promoção da autonomia econômica das mulheres e igualdade de oportunidade e tratamento por meio das relações laborais deverão, ainda, estar articuladas ao **Pacto Nacional pelo Enfrentamento à Violência Contra as Mulheres**, na perspectiva de superação das desigualdades, opressão, violência e discriminação de gênero, raça, etnia, orientação sexual,

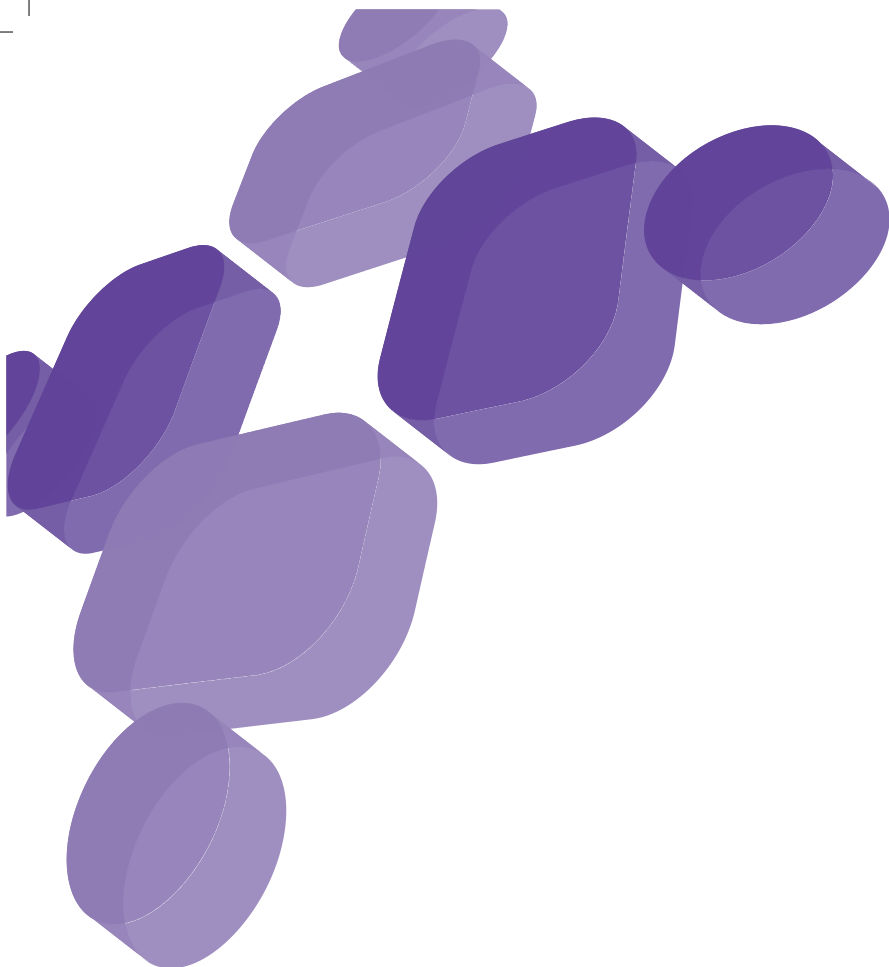
---

idade e classe que ainda afetam, principalmente, as mulheres brasileiras.

Este Guia estabelece os procedimentos de implementação, execução, acompanhamento e avaliação do *Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça* com vistas ao recebimento do **Selo de Equidade de Gênero e Raça** pelas organizações públicas e privadas.

## SUMÁRIO

I – O PROGRAMA PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA .....	5
II - OBJETIVOS DO PROGRAMA PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA.....	7
III - ÁREAS DE INCIDÊNCIA .....	8
IV - AS BASES DO PROGRAMA .....	9
V - PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS.....	10
VI - METAS .....	11
VII - A CONDUÇÃO DO PROGRAMA NA ORGANIZAÇÃO .....	13
VIII - CRITÉRIOS DE PARTICIPAÇÃO .....	14
IX – CONDIÇÕES PARA A ADESÃO .....	15
X - SELO PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA .....	15
XI - A CONCESSÃO DO SELO PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA.....	16
XII –COMITÊS PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA .....	18



## I – O PROGRAMA PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA

O Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça é uma iniciativa do Governo Federal, que, por meio da Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República – SPM/PR e do II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, reafirma os compromissos de promoção da igualdade entre mulheres e homens inscrita na Constituição Federal de 1988.

O programa consiste em desenvolver **novas concepções na gestão de pessoas e na cultura organizacional** para alcançar a equidade de gênero e raça no mundo do trabalho. É dirigido às organizações (empresas e instituições) de médio e grande porte dos setores públicos e privados com personalidade jurídica própria que aderem voluntariamente ao Programa.

A organização ao participar do programa assina o termo de adesão, elabora o perfil da organização (diagnóstico) e um plano de ação explicitando como vai desenvolver as ações de equidade de gênero e etnicorracial de forma transversal e interseccional dentro da organização.

A organização ao executar de maneira satisfatória as ações ganha um instrumento de gestão eficiente - o **Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça** que contribui para o alcance de bons resultados econômicos, financeiros e sócio-ambientais, divulgação nacional e internacional por meio eletrônico e mídia espontânea do compromisso assumido com a equidade de gênero e etnicorracial.

Os resultados esperados são: a adoção de práticas de equidade de gênero e etnicorracial de forma sistemática, como um instrumento de gestão, que contribua para o alcance de bons resultados em termos de qualidade do ambiente de trabalho e produtividade; e a oportunidade para aprofundar a transversalidade e interseccionalidade do enfoque de gênero e etnicorracial na área econômica e sócio-ambiental, mediante a transformação da gestão de pessoas e da cultura organizacional de empresas e instituições públicas e privadas da maneira como tratam seus negócios, suas políticas e a força de trabalho.

Na área da promoção da igualdade em que estão as mulheres do mercado formal, o ponto focal do programa é a superação da desigualdade de remuneração e de ocupação dos cargos gerenciais, onde a disparidade salarial e o acesso a cargos entre homens e mulheres, brancos (as) e negros (as) ainda é muito grande. Desta forma as organizações devem direcionar suas ações para dar visibilidade, valorização ao trabalho desenvolvido pelas mulheres para que a equidade seja efetivada.

As organizações têm um potencial enorme que precisa ser explorado para abordar as questões de igualdade de gênero, considerando que podem adotar boas práticas laborais com critérios de equidade, como oportunidades para melhorar a gestão empresarial e fomentar a inovação tecnológica, a economia, a produtividade e a eficiência de bens e serviços de qualidade.

Um programa desta natureza oferece para as empresas, instituições, sindicatos, movimentos de mulheres e governos a possibilidade de combater as desigualdades na economia e no emprego incluindo as mulheres em outros níveis de educação e de trabalho, considerando que as desigualdades de gênero afetam o rendimento de homens e mulheres no local de trabalho, na família e o clima laboral da organização.

O programa também é direcionado para garantir o exercício dos direitos laborais das trabalhadoras e trabalhadores, ao distinguir com um **Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça** as organizações comprometidas com a justiça social, a igualdade de gênero, etnicorracial e o trabalho decente, conjugando a lógica do exercício dos direitos com a lógica dos negócios, considerando que a igualdade entre homens e mulheres constitui atualmente um pilar fundamental da gestão organizacional e do êxito empresarial.

O programa possibilita o uso permanente de saberes e competências de trabalhadores e trabalhadoras que as organizações devem usar em processos coletivos de aprendizagens, a fim de adaptarem-se aos desafios do mercado e edificarem uma economia mais inovadora e mais justa socialmente.

A organização também tem a oportunidade de aproveitar a transformação social e cultural em curso com novos segmentos de consumidoras e consumidores preocupados com as condições sociais,



econômicas e ambientais em que os bens e serviços adquiridos são produzidos na perspectivas do comércio justo e sustentável.

Desde 2005, já foram realizadas três edições do programa. A primeira edição foi ofertada apenas para as empresas estatais do Governo Federal e contou com a adesão de 15 empresas, das quais 11 receberam o Selo.

A partir da 2ª edição o programa foi aberto às empresas privadas e às instituições públicas e privadas, em função dos resultados positivos apresentados. Na segunda edição, 36 organizações participaram efetivamente, sendo que 23 foram premiadas.

A 3ª edição, lançada em 2009, contou com a participação de 71 organizações públicas e privadas, das quais 58 concluíram satisfatoriamente as ações e receberam o Selo.

Os documentos elaborados e distribuídos pela SPM encontram-se na página do programa na internet em <http://www.spm.gov.br>.

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

- a) Contribuir para a eliminação de todas as formas de discriminação no acesso, remuneração, ascensão e permanência no emprego;
- b) Conscientizar, sensibilizar e estimular empregadores e empregadoras em relação às práticas de gestão de pessoas e de cultura organizacional que promovam a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro das organizações;
- c) Reconhecer publicamente o compromisso das organizações com a equidade de gênero e raça no mundo do trabalho;
- d) Promover a rede Pró-Equidade de Gênero e Raça;
- e) Disponibilizar um banco de práticas de equidade de gênero e raça no âmbito da gestão de pessoas e da cultura organizacional no mundo do trabalho.

### III - ÁREAS DE INCIDÊNCIA

#### Gestão de Pessoas e Cultura Organizacional

O Plano de ação, instrumento operacional do compromisso assumido pela direção da organização, deve contemplar ações nos dois blocos em que se divide a área de incidência. As ações visam introduzir, aprofundar e demonstrar o compromisso com a equidade de gênero e raça.

#### Gestão de Pessoas:

- a) Recrutamento e seleção;
- b) Processos de capacitação e treinamento interno;
- c) Ascensão funcional e planos de carreira, cargos, salários e remuneração;
- d) Programas de saúde e segurança no trabalho;
- e) Políticas de benefícios.

#### Cultura Organizacional

- a) Mecanismos de combate às práticas de discriminação (sexo, raça, etnia, estado gestacional e orientação sexual);
- b) Mecanismos de combate à ocorrência de assédio moral e sexual;
- c) Práticas de sensibilização voltadas para a equidade de gênero e raça na cadeia de relacionamentos da organização;
- d) Propaganda institucional interna e externa.

## IV - AS BASES DO PROGRAMA

O Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça tem requisitos fundamentais como pressupostos basilares para sua execução e êxito:

**Legitimidade.** O programa está incluído no Plano Plurianual do Governo Federal (PPA 2008 a 2011), no II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, sendo reconhecido como exitoso nas várias regiões onde é desenvolvido pelos atores, empresas, governos, instituições e entidades em âmbito nacional e internacional, respondendo a uma demanda social e um processo participativo e democrático da sociedade brasileira.

**Relevância.** A estratégia desenvolvida pelo programa vem respondendo de forma continuada e sistemática às necessidades e aos interesses das mulheres, dos homens, das organizações participantes e do governo.

**Sustentabilidade.** As ações desenvolvidas pelas organizações participantes vem gradativamente alcançado os objetivos e resultados previstos no programa, como a eliminação de todas as formas de discriminações e desigualdades no acesso, remuneração, ascensão e permanência no emprego e de estímulo às práticas de gestão que promovam a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, o reconhecimento público do compromisso das organizações com a equidade de gênero e etnicorracial com demonstração exemplar no banco de práticas de gestão de pessoas e de cultura organizacional.

**Diálogo Social.** As ações e os resultados do programa contam efetivamente com o apoio e a colaboração na execução, no acompanhamento, na avaliação e na divulgação de diferentes sujeitos sociais locais, nacionais e internacionais de organizações governamentais, empresariais, não-governamentais, movimentos feministas, de mulheres, de negros, entidades sindicais, universitárias e comunitárias, entre outras.

**Inovação, Conhecimento e Socialização.** As ações e práticas de equidade na gestão de pessoas e na cultura organizacional geram conhecimentos, procedimentos, políticas, metodologias, instrumentos

inovadores e criativos de promoção das igualdades de gênero e etnicorracial nas relações de trabalho que devem ser socializados.

## V - PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

Um programa de equidade de gênero e equidade etnicorracial numa organização busca identificar, compreender e fazer a gestão de processos inter-relacionados que contribuam com a igualdade de direitos entre homens e mulheres que constituem a força de trabalho no interior destas organizações.

A concessão do **Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça** às organizações que aderirem ao programa está sujeita ao cumprimento destes princípios expressos de forma quantitativa e qualitativa no Plano de ação de cada uma delas.

### Princípios:

- 1) Incorporação no patrimônio da organização informações, práticas e instrumentos sobre como tratar a diversidade de gênero, etnicorracial e de orientação sexual no contexto da responsabilidade sócio-cultural-ambiental e comercial dos grandes temas sociais de igualdade de oportunidades.
- 2) Incorporação de indicadores da diversidade de gênero e etnicorraciais na seleção, contratação e promoção da força de trabalho.
- 3) Incorporação de medidas orientadas para combater a desigualdade e a discriminação que colocam trabalhadoras e trabalhadores em lugares de desvantagem, compensando grupos mais vulneráveis dentro da organização.
- 4) Incorporação da diversidade de experiências, atitudes e conhecimentos no quadro da organização, garantindo critérios equitativos para a valorização de tarefas, postos e lugares de decisão, considerando o equilíbrio entre o número de homens e mulheres e as

responsabilidades familiares, na perspectiva etnicorracial.

- 5) Incorporação dos direitos das mulheres, estabelecidos na Constituição Federal de 1988 e nas convenções e tratados internacionais ratificados pelo Brasil.

## VI - METAS

As organizações que aderirem ao programa terão que cumprir com as metas estabelecidas em quantidade (%) e qualidade da efetivação da equidade de gênero e raça, que deverão estar expressas no plano de ação de cada organização.

### a. Metas político-ideológicas

A igualdade de gênero e etnicorracial entre homens e mulheres no âmbito laboral para obter maior efetividade requer que todas as pessoas da gestão (presidência, diretorias, gerências) e da força de trabalho dentro da hierarquia organizacional estejam sensibilizadas e que participem positivamente do processo de mudança na perspectiva da equidade dentro da organização.

Os gestores e gestoras da área de pessoal que tratam da seleção, acesso, contratação, permanência e promoção que é a entrada e saída da vida laboral formal e que tem o poder de tomar as decisões acerca de quem merece entrar, ser promovido ou reconhecido por seu trabalho na empresa ou na instituição, em vista deste importante poder decisório devem estar sensibilizados e comprometidos com a equidade.

Assim, uma das metas do plano de ação da organização participante do programa deve ser a sensibilização e capacitação da igualdade de gênero e raça destas pessoas, para transformar a cultura da alta direção e da gestão de pessoas, assumindo o protagonismo do compromisso com a implementação e êxito do programa na organização.

### **b. Metas estruturais**

Estas metas estão relacionadas com a instalação de procedimentos e dispositivos para uma transformação efetiva de estruturas laborais assimétricas na organização.

Este programa de equidade de gênero e raça, objetiva mudar a lógica de gestão das empresas e das instituições públicas e privadas para que trabalhadores e trabalhadoras sejam tratados (as) com respeito e tenham possibilidades de desenvolvimento profissional com igualdade de direitos.

Para tanto, o programa propõe que a organização estabeleça como uma das metas/ações a mudança dos procedimentos, mecanismos e estruturas da vida cotidiana (recrutamento, seleção, capacitação, sistema de promoção de pessoas e de compensações, entre outros), sobre bases mais justas, mediante medidas institucionalizadas a favor de uma maior igualdade entre homens e mulheres e a busca para erradicar condutas discriminatórias, de assédio moral e sexual.

### **c. Metas para redução das desigualdades entre homens e mulheres.**

A implementação deste programa nas organizações tem como um dos objetivos contribuir para a eliminação de todas as formas de discriminação no acesso, remuneração, ascensão e permanência no emprego. Para tanto, é necessário que seja incorporado pelas organizações mecanismos de recrutamento e desenvolvimento da carreira e acesso a cargos de direção mais transparentes e abertos para todas as pessoas, com comissões de seleção e de promoção capacitados em gênero e raça, com o apoio de medidas de ação afirmativa para fomentar a seleção e promoção de mulheres a postos de responsabilidades melhor remunerados. Também a revisão de escalas de remuneração e de competências identificadas para os trabalhos de forma que sejam valorizadas as ocupações femininas, na perspectiva etnicorracial para a concretude da equidade.

## VII - A CONDUÇÃO DO PROGRAMA NA ORGANIZAÇÃO

A direção da organização deve constituir oficialmente um **Comitê Gestor de Gênero e Raça** ou similar para sensibilizar, mobilizar e coordenar o programa dentro da organização com objetivo de atuar, construindo e gerenciando o processo de forma coletiva, possibilitando, pela sua permanente atuação, que a equidade entre homens e mulheres - gênero e raça seja inserida na rotina cotidiana da gerência e da força de trabalho, criando mecanismos, instrumentos e disponibilizando recursos financeiros e humanos que viabilizem sua atuação com o compromisso assumido pela empresa ou instituição com o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça da Secretaria de Políticas para as Mulheres.

O Comitê ou similar deverá ter a participação da representação de trabalhadores e trabalhadoras, gestores e gestoras de todas as áreas da organização, em especial: Recursos Humanos, Gestão de Pessoas, Comunicação Social, Ouvidoria e áreas Técnicas.

### **Para tanto, é preciso observar as seguintes etapas:**

- a) Sensibilização** - Realizar um evento para apresentar e discutir o tema, a fim de que as pessoas sejam sensibilizadas e tenham contato com a problemática da discriminação e da desigualdade e seus efeitos no indivíduo, na organização e na sociedade;
- b) Motivação** - Apresentar dados das pesquisas oficiais e da Ficha Perfil iniciando um processo de auto-reflexão e troca de conhecimentos com as pessoas presentes possibilitando o estabelecimento das bases para a automotivação e o engajamento para trabalhar o tema.
- c) Capacitação** - Iniciar o processo de implementação de ações de equidade de gênero e raça, pela capacitação do comitê, pois exigirá maior conhecimento teórico-prático sobre a questão, trabalhando conceitos e tendo acesso aos mecanismos e instrumentos de trabalho de combate à discriminação e à desigualdade de gênero, raça/cor e etnia no mundo do trabalho.

- d) **Inserção na Rotina de Trabalho** - O Comitê deve ter um caráter multissetorial que possibilite o estabelecimento do nexo entre o conhecimento sobre equidade, discriminação, desigualdade e as áreas específicas de trabalho da organização, possibilitando que a temática seja inserida na rotina de trabalho de cada pessoa e, por meio dela, em cada setor e, conseqüentemente, em toda a organização tornando o tema uma ação coletiva.

## VIII - CRITÉRIOS DE PARTICIPAÇÃO

A organização deve cumprir com as seguintes etapas:

- a) Adesão voluntária ao programa;
- b) Preenchimento da ficha perfil (diagnóstico) que será disponibilizada no site da SPM/PR <http://www.spmulheres.gov.br> ;
- c) Elaboração do plano de ação cujo modelo será disponibilizado no site da SPM/PR <http://www.spmulheres.gov.br> ;
- d) Pactuação a partir da análise e parecer do plano de ação realizada pela coordenação do programa junto com os comitês **Ad Hoc** e Técnico-Institucional;
- e) Assinatura do Termo de Compromisso entre a Ministra da SPM/PR e a Direção da Organização;
- f) Execução do Plano de ação;
- g) Monitoramento da execução do plano de ação pela SPM/PR e comitês;
- h) Acompanhamento realizado pela SPM/PR. Deverão ser disponibilizadas as evidências do cumprimento das ações;
- i) Visitas **in loco** na organização pela coordenação e pelos comitês **Ad Hoc** e Técnico-Institucional para verificação do cumprimento das ações.
- j) Relatório final da execução das ações.



## IX – CONDIÇÕES PARA A ADESAO

Participantes:

- Empresas e instituições públicas e privadas (médias e grandes);
- Instituições públicas.

As organizações devem ter personalidade jurídica própria e estar em dia com as obrigações trabalhistas.

## X - SELO PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA

O **Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça** tem o objetivo de estimular a equidade de gênero e raça no mundo do trabalho, valorizando e evidenciando o compromisso das organizações públicas e privadas com esta equidade.

O Selo representa o reconhecimento do trabalho feito pelas organizações no desenvolvimento cotidiano de *novas concepções de gestão de pessoas e cultura organizacional* para alcançarem a equidade entre homens e mulheres - gênero e raça no mundo do trabalho, eliminando todas as formas de discriminação, evidenciando publicamente o compromisso da organização com a equidade de gênero e etnicorracial na promoção da cidadania e a difusão de práticas exemplares no mundo do trabalho para a efetivação da equidade.

É uma certificação que atesta que a organização ou a instituição no âmbito público ou privado promove ativamente a igualdade entre trabalhadoras e trabalhadores e que faz mediante a adoção de requisitos do programa.

O Selo de Equidade se expressa em um logotipo que referenda a adequada adoção dos requisitos do programa pró-equidade de gênero e raça para a redução das desigualdades e discriminações de gênero e etnicorracial no emprego de forma sistemática.

O mesmo deverá ser utilizado nos produtos, serviços, documentos, nas mídias eletrônicas da

organização, em sua imagem institucional e em qualquer outra aplicação que permita a difusão de seu compromisso com a igualdade de gênero e raça no mundo do trabalho.

## XI - A CONCESSÃO DO SELO PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA.

- a) A concessão do selo às empresas e instituições públicas e privadas é o coroamento do processo como um todo, comprova o compromisso da organização com a equidade de gênero e raça, consta da análise de cada empresa e instituição em si, para averiguar o porte e natureza das mudanças na promoção de igualdade de oportunidades e tratamento no interior da organização. A organização premiada recebe um troféu e um certificado comprovando este compromisso.
- b) Receberá o Selo a organização que cumprir com:
  - as etapas, os objetivos, as diretrizes, os princípios e as metas do programa expressas qualitativamente e quantitativamente no plano de ação, das duas áreas de incidência - **gestão de pessoas e cultura organizacional** -, aprovadas pela Coordenação do Programa;
  - os prazos estabelecidos pela Coordenação do Programa.
- c) As organizações com denúncias de assédio que não foram apuradas não poderão receber o Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça.
- d) Para receber o Selo, a organização terá que alcançar o mínimo de 70% de execução das ações pactuadas e qualitativamente obter um desempenho satisfatório ou muito satisfatório. Os aspectos qualitativos serão avaliados de acordo com os princípios e metas estabelecidas neste guia operacional.
- e) Categorias do Selo:
  - 1) **Categoria Bronze** – destinado às organizações que realizarem ações de conscientização

e sensibilização **da força de trabalho, da média e da alta direção** (eventos, palestras, cursos e oficinas sobre questões de gênero, raça e etnia, discriminação, desigualdades e assédio moral e sexual).

- 2) **Categoria Prata** – destinado às organizações que realizarem ações de conscientização e sensibilização da **força de trabalho, da média e da alta direção** (eventos, palestras, cursos e oficinas sobre questões de gênero, raça e etnia, discriminação, desigualdades e assédio moral e sexual) e de **transformações estruturais na gestão de pessoas** (sistema de recrutamento e seleção, processos de capacitação e treinamento interno, programas de saúde e segurança no trabalho e políticas de benefícios) e na **cultura organizacional** (mecanismos de combate às práticas de discriminação, assédio moral e sexual, propaganda institucional interna e externa).
- 3) **Categoria Ouro** - destinado às organizações que realizarem ações de conscientização e sensibilização **da força de trabalho, da média e da alta direção** (eventos, palestras, cursos e oficinas sobre questões de gênero, raça e etnia, discriminação, desigualdades e assédio moral e sexual) e de **transformações estruturais na gestão de pessoas** (sistema de recrutamento e seleção, processos de capacitação e treinamento interno, programas de saúde e segurança no trabalho, políticas de benefícios, processo de ascensão funcional e planos de carreira, cargos, salários e remuneração) e na **cultura organizacional** (mecanismos de combate às práticas de discriminação, assédio moral e sexual, propaganda institucional interna e externa, práticas de sensibilização voltadas para a equidade de gênero na cadeia de relacionamento da organização).

## XII – COMITÊS PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA

O programa conta com dois comitês:

**a. Comitê Técnico-Institucional** - O Comitê Técnico-Institucional, tem como finalidade assessorar a Coordenação do Programa, sob a responsabilidade da SPM/PR, nas seguintes etapas do referido programa:

- i) Adesão - analisar e aprovar as propostas de adesão remetidas à coordenação do programa;
- ii) Obtenção do Selo – avaliar os resultados alcançados pelas organizações participantes do programa e emitir parecer pela concessão ou não do selo;

Compete aos Membros do Comitê:

- Participar das reuniões do Comitê;
- Receber e manter, sob sigilo, os dados e informações referentes às organizações;
- Emitir parecer sobre a concessão do selo às organizações;
- Emitir parecer sobre situações não previstas no Regulamento do Programa;

O Comitê é formado por 32 membros titulares, cada instituição indicará 1 titular com seu respectivo suplente, tendo o seguinte escopo:

Representantes do Governo Federal (14):

- 1) Secretaria de Política para as Mulheres (coordenação);
- 2) Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial;
- 3) Secretaria de Direitos Humanos;
- 4) Ministério do Trabalho e Emprego;
- 5) Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão;
- 6) Ministério da Indústria e Comércio;
- 7) Ministério da Justiça;

- 8) Ministério da Cultura;
- 9) Ministério da Educação;
- 10) Ministério da Ciência e Tecnologia;
- 11) Ministério da Saúde;
- 12) Ministério da Previdência Social;
- 13) Ministério de Minas e Energia;
- 14) Ministério Público do Trabalho.

Representantes das Centrais Sindicais (06):

- 1) Central Geral dos Trabalhadores do Brasil (CGTB);
- 2) Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB);
- 3) Central Única dos Trabalhadores (CUT);
- 4) Força Sindical (FS);
- 5) Nova Central de Trabalhadores (NCST);
- 6) União Geral dos Trabalhadores (UGT).

Representantes das Confederações Empresariais (05):

- 1) Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC);
- 2) Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil (CNA);
- 3) Confederação Nacional da Indústria (CNI);
- 4) Confederação Nacional das Instituições Financeiras (CONSIF);
- 5) Confederação Nacional do Transporte (CNT).

Outras Representações (07):

- 1) Conselho Nacional dos Direitos da Mulher –CNDM (1);
- 2) Organização Internacional do Trabalho – OIT - Escritório no Brasil (1);
- 3) ONU Mulheres - Entidade das Nações Unidas para Igualdade de Gênero eo Empoderamento das Mulheres (1);
- 4) Especialistas nas questões de gênero, raça e trabalho (4).

#### **b. Comitê Ad Hoc**

O Comitê terá a finalidade de assessorar a coordenação do Programa nas seguintes etapas de:

- a) Compromisso - analisar o plano de ação das organizações e emitir parecer;
- b) Monitoramento - acompanhar a implementação das ações e, emitir parecer e relatórios sobre o monitoramentodasatividadesdesenvolvidas pelas organizações, incluindo visitas de monitoramento;
- c) Avaliação - avaliar os resultados alcançados pelas organizações participantes do programa e apresentar relatório com parecer pela concessão ou não do selo;

O Comitê recebe da Coordenação do Programa os planos de ação das organizações mantendo, sob sigilo, os dados e informações referentes a estas organizações;

O Comitê é constituído por representantes dos núcleos de gênero das universidades (1 titular e 1 suplente):

- 1) Núcleo Temático da Mulher e Cidadania –UFAL – AL.
- 2) Núcleo de Estudos e Pesquisas Interdisciplinares de Relações de Gênero no Amazonas –NEIREGAM/UFAM – AM.
- 3) Centro de Estudos Afro-Orientais –CEAO/UFBA – BA.
- 4) Núcleo de Estudos em Gênero, Política Social e Serviços Sociais – GENPOS/UNB - BSB.

- 5) Núcleo de Estudos e Pesquisa sobre Gênero, Idade e Família –NEGIF/UFC – CE.
- 6) Núcleo Interdisciplinar de Estudos e Pesquisa Mulher, Cidadania e Relações de Gênero -NIEPEM/UFMA – MA.
- 7) Núcleo de Estudos e Pesquisas sobre a Mulher - NEPEM/UFMG – MG.
- 8) Grupo de Estudos e Pesquisas “Eneida de Moraes” sobre a Mulher e Relações de Gênero- GEPEM/UFPA – PA.
- 9) Núcleo Família, Gênero e Sexualidade –FAGES/UFPE -PE.
- 10) Núcleo de Estudos e Pesquisas sobre Mulher e Relações de Gênero -NEPEM/UFPI – PI.
- 11) Núcleo de Estudos e Pesquisas Interdisciplinares sobre a Mulher e Relações de Gênero – NPIMG - UFS.
- 12) Núcleo de Saúde Reprodutiva e Trabalho Feminino –UFRJ – RJ.
- 13) Núcleo Interdisciplinar de Estudos sobre a Mulher e Gênero –UFRG/RS – RS.
- 14) Grupo de Estudos e Pesquisa sobre a Mulher e as Relações de Gênero –GEPGENERO/UNIR-RO.
- 15) Núcleo de Estudos sobre Identidade e Relações Interétnicas - NUER/UFSC-SC.
- 16) Núcleo de Estudos da Mulher –PUC/SP – SP.
- 17) Núcleo de Estudos de Gênero –PAGU/UNICAMP – SP.
- 18) Núcleo de Estudos de Gênero e Pesquisa sobre a Mulher - NEQUEM-UFU.
- 19) Socialização e Relações de Gênero e Raça –USP-SP.

As representações do Comitê são convidadas e designadas em portaria da Ministra de Políticas para as Mulheres da Presidência da República.

A participação no Comitê **Ad Hoc** do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça será considerada prestação de serviços relevantes e não será remunerada.

## Monitoramento e Avaliação

### Monitoramento

O monitoramento do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça tem como foco o acompanhamento da execução das ações previstas no plano de ação de cada organização, pactuado com a Secretaria de Políticas para as Mulheres – SPM/PR, a partir das orientações contidas no documento norteador do Programa - **Guia Operacional**.

O monitoramento tem por objeto a análise dos processos, produtos e dos resultados referentes às ações executadas pelas organizações participantes do programa.

O monitoramento é realizado pela equipe técnica da área de Programas e Ações do Trabalho da SPM/PR e Comitê *Ad Hoc* do Programa.

A sistemática de monitoramento adotada pelo programa contempla a formação de quatro etapas distintas, a saber:

- a) acompanhamento da execução dos planos, através de envio de evidências à SPM/PR, oficinas técnico-pedagógicas, entre outros mecanismos;
- b) visitas às organizações;
- c) reuniões de monitoramento;
- d) análise e validação do acompanhamento do plano pela coordenação e comitês do programa.

O processo de monitoramento contempla:

- a) Análise das informações contidas na ficha perfil e no plano de ação;
- b) Análise da execução do plano de ação das áreas de incidência – **gestão de pessoas e cultura organizacional**, (ações realizadas e os responsáveis, divulgação, mudanças, barreiras encontradas na definição e na execução das ações, fontes e meios de verificação, parcerias, sustentabilidade do plano de ação);



- c) Entrevista com os/as responsáveis pelo plano;
- d) Correções nas estratégias metodológicas, gerenciais e técnicas necessárias para assegurar os resultados previstos;
- e) Elaboração de um relatório que registra os dados obtidos durante a visita à organização.

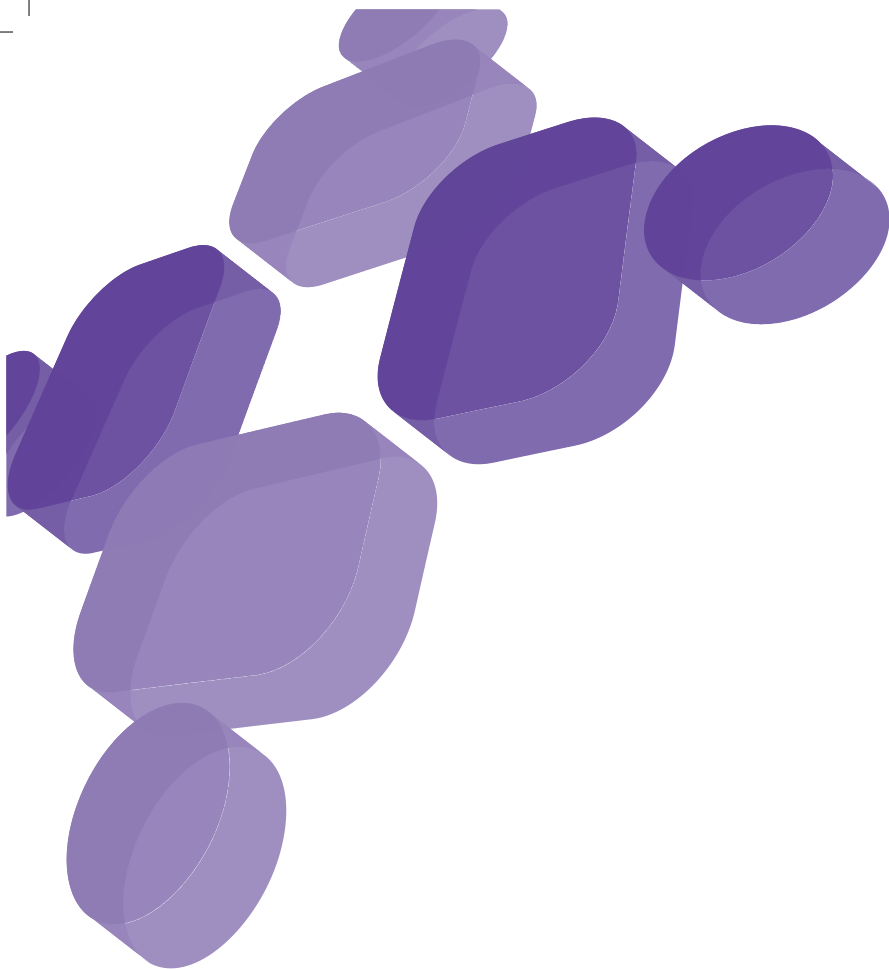
**OBS:** As organizações encaminham à SPM/PR o Relatório Final das ações realizadas.

### **Avaliação**

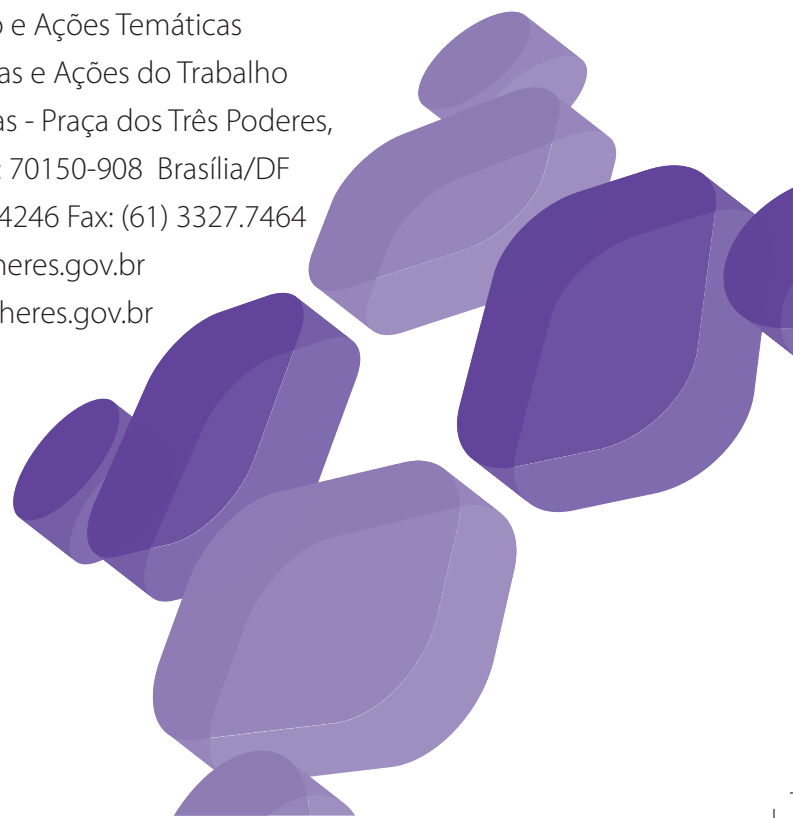
A Coordenação e o Comitê *Ad Hoc* de acordo com os Relatórios do Monitoramento e os Relatórios Finais das Organizações participantes do programa, avaliam o desempenho destas, nas áreas de incidência – *gestão de pessoas e cultural organizacional* a partir das ações expressas e pactuadas no plano de ação e executadas no mínimo em 70% e, qualitativamente obter um desempenho satisfatório ou muito satisfatório. Os aspectos qualitativos serão avaliados de acordo com os objetivos, princípios e metas estabelecidas neste guia operacional.

O Comitê Técnico-Institucional analisa a matriz geral dos resultados e delibera sobre a concessão do Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça.

O resultado final é homologado pela Ministra de Estado Chefe da Secretaria de Políticas para as Mulheres e divulgado pela SPM através do site <http://www.spmulheres.gov.br>.



PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA  
SECRETARIA DE POLÍTICAS PARA AS MULHERES  
Subsecretaria de Articulação e Ações Temáticas  
Coordenação Geral de Programas e Ações do Trabalho  
Via N1 Leste, S/N, Pavilhão das Metas - Praça dos Três Poderes,  
Zona Cívico-Administrativa-CEP: 70150-908 Brasília/DF  
Telefones: (61) 3411-4330 / 3411-4246 Fax: (61) 3327.7464  
[spmulheres@spmulheres.gov.br](mailto:spmulheres@spmulheres.gov.br)  
[proequidade@spmulheres.gov.br](mailto:proequidade@spmulheres.gov.br)



**PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA**  
**SECRETARIA DE POLÍTICAS PARA AS MULHERES**  
**Subsecretaria de Articulação e Ações Temáticas**  
**Coordenação Geral de Programas e Ações do Trabalho**  
Via N1 Leste, S/N, Pavilhão das Metas - Praça dos Três Poderes,  
Zona Cívico Administrativa. CEP 70150-908 Brasília-DF

Telefones: (61) 3411-4330 / 3411-4246 Fax: (61) 3327-7464  
[spmulheres@spmulheres.gov.br](mailto:spmulheres@spmulheres.gov.br)  
[proequidade@spmulheres.com.br](mailto:proequidade@spmulheres.com.br)



Secretaria de  
**Políticas para  
as Mulheres**

