



Rede
Equidade

Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (IDE) com foco em Gênero e Raça

MANUAL DE APLICAÇÃO



Agosto/2023

REDE EQUIDADE

Partícipes

Câmara dos Deputados – CD
Companhia de Pesquisa de Recursos Minerais – CPRM
Conselho Nacional de Justiça – CNJ
Conselho Nacional do Ministério Público – CNMP
Ministério de Minas e Energia – MME
Ministério Público do Trabalho – MPT
Senado Federal – SF
Superior Tribunal de Justiça – STJ
Tribunal de Contas da União – TCU
Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios – TJDFT
Tribunal Superior Eleitoral – TSE

REDE EQUIDADE

Comitê Coordenador

Clarissa Tolentino/CD
Eliana Ramagem/CD
Nathalia Winkelmann/CPRM
Andrea Sander/CPRM
Bruno Schoenwetter/CPRM
Gabriella Di Felício F. da Silva/CPRM
Lívia Cristina M. Peres/CNJ
Fabiana Andrade G. Silva/CNJ
Ana Letícia Absy/CNMP
Marcia Alves Figueiredo/MME
Ludmila Reis Brito Lopes/MPT
Rodrigo Fernandes Moraes/MPT
Maria Terezinha Nunes/SF
Stella Maria V. Valadares/SF
Ketlin Feitosa de A. L. Scartezini /STJ
Cristiano de Sousa Nascimento/STJ
Marcela de Oliveira Timóteo/TCU
Joaquim dos Santos Rodrigues/TCU
Andreia Oliveira de Siqueira/TJDFT
Adriana Moreira T. Ribeiro/TJDFT
Samara Carvalho Santos/TSE

GRUPO DE TRABALHO PARA A ELABORAÇÃO DO
MODELO DE INCLUSÃO DA DIVERSIDADE E
EQUIDADE – IDE

Andreia Oliveira de Siqueira/TJDFT
Andreia Sander (CPRM/SGB)
Rodrigo Moraes (MPT)
Fabiana Gomes (CNJ)

FICHA CATALOGRÁFICA

Apresentação

A Rede Equidade tem por missão promover a igualdade e equidade na gestão pública, por meio de ações de Inclusão da Diversidade e Equidade, com abordagem interseccional, visando contribuir para a construção de uma sociedade mais justa e sustentável. Foi lançada em 2022, a partir de cooperação técnica interinstitucional (Acordo nº 235/2021), inicialmente com onze instituições públicas, e, atualmente, conta com mais cinco instituições em processo de adesão.

O Plano de Ação 2022/2024 prevê o objetivo estratégico de promover um modelo de governança e gestão que favoreçam a cultura organizacional inclusiva, a partir de uma proposta metodológica. Diante disso, foi desenvolvido o Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (Modelo IDE), para o qual apresentamos o presente manual de instruções. O Modelo IDE é um instrumento de orientação, voltado às instituições públicas, com parâmetros norteadores na promoção da cultura organizacional inclusiva com foco em gênero e raça.

A pauta tem sido discutida no âmbito da sociedade brasileira para implementação de ações afirmativas, de representatividade, de imagens e de capacitação. Contudo, observa-se a necessidade de se estabelecer um conjunto de ações coordenadas, de curto, médio e longo prazo, com resultados mensuráveis e que viabilizem um investimento mais assertivo nas tecnologias sociais para esse fim.

Dessa forma, o modelo elaborado pela REDE EQUIDADE se apresenta como uma referência para a implantação e a gestão da inclusão da diversidade e equidade no contexto das instituições públicas, explicitando os quesitos mínimos para tal. Permite ainda uma autoavaliação institucional, ao longo do tempo, viabilizando o monitoramento dos desafios e das conquistas.

Comitê Coordenador da Rede Equidade

Referências conceituais

A complexidade do tema e as diversas abordagens vistas na literatura exigiram uma escolha dos conceitos de referência para elaboração do Modelo, assim foram considerados os conceitos de Diversidade, Inclusão e Equidade publicados no Regulamento da Rede Equidade:

DIVERSIDADE: onde existem duas ou mais pessoas, existe diversidade, existe diferença, sobretudo em termos de: gênero, idade, grupo étnico/raça, orientação sexual, habilidades físicas e mentais, nacionalidade, nível educacional, estado civil, religião e experiências vividas que influenciaram nosso pensamento e nossa maneira de ser.

INCLUSÃO: ato de incluir pessoas pertencentes a grupos de minorias, permitindo-lhes a plena participação em igualdade de condições em todo processo educacional, político, laboral, lazer e nas relações familiares e comunitárias. Entende-se por grupo de minoria, grupo de pessoas de determinada sociedade que tem pouco ou nenhum acesso ao poder social, econômico, político e religioso.

EQUIDADE: sistema de práticas garantidoras a todos os indivíduos de igualdade de tratamento e de oportunidades. O acesso de todas as pessoas aos Direitos Humanos deve ser garantido com ações de caráter universal, mas também por meio de ações específicas e afirmativas voltadas aos grupos minoritários ou historicamente discriminados ou preteridos, promovendo-se as devidas condições para superação das desigualdades.

Estrutura do modelo

Na elaboração do Modelo IDE foram estabelecidos três parâmetros: *simplicidade, abrangência e exequibilidade*, haja vista ser a primeira modelagem proposta pela Rede. Cumpriu-se ainda um percurso com etapas de construção, dentre elas: definição de parâmetros, pesquisa de modelo de outras instituições, seleção e consolidação de temas e subtemas, simulação de resposta, estudo da escala de resposta e aprovação do modelo.



O Modelo IDE foi estruturado em 03 dimensões e 10 temas, conforme exemplifica o infográfico acima. Conta com 38 requisitos, itens chave utilizados pelo (a) aplicador (a) para aferir a maturidade em relação à inclusão da diversidade e equidade dentro da instituição.

Os requisitos foram construídos por meio de perguntas, cuja escala de resposta é binária – SIM ou NÃO. Ao final deste Manual, consta o glossário constituído de exemplos para facilitar a compreensão e aplicação da planilha.

Aplicação (passo a passo)

1. Definição da (o) avaliador (a)

Deve-se definir a pessoa responsável pela autoavaliação, considerando o seu conhecimento acerca das políticas de gestão e governança da instituição.

2. Interlocução com outras áreas da instituição

Considerando a abrangência dos temas, pode ser necessário buscar informações por setores específicos que tratem do TEMA ao qual o requisito avaliado se refere para melhor aplicar o Modelo.

3. Preenchimento

- O instrumento utilizado para a auto avaliação é a **planilha em formato Excel**, disponibilizada no Portal da Rede Equidade;
- Baixe a “Planilha de Aplicação” no computador de trabalho;
- Leia atentamente cada item da planilha. No canto superior direito de cada requisito, pouse o mouse e encontrará o comentário explicativo a respeito desse item;
- A planilha de aplicação está organizada em: Dimensões, Temas e Requisitos, cabendo à pessoa ou equipe responsável por aplicar o modelo preencher o campo de “RESPOSTAS”, em relação às categorias **Diversidade, Gênero, Raça**;
- Algumas questões contemplaram apenas uma ou duas categorias para preenchimento, assim, onde constar um traço, leia-se “não se aplica”;
- Para registrar a resposta, clique no campo respectivo e automaticamente aparecerá à direita as opções “sim” e “não”. Registre a resposta, conforme imagem abaixo:

 MODELO DA INCLUSÃO DA DIVERSIDADE E EQUIDADE			
REQUISITOS	RESPOSTAS		
	Diversidade	Gênero	Raça
9. Há instâncias para apurar, de forma qualificada, a discriminação e o desrespeito a direitos relacionados a gênero e raça (comitês, comissões e/ou unidades especializadas)?	Sim	—	—
2. LIDERANÇA			
10. A alta administração apoia e dá suporte à agenda institucional de promoção de equidade e inclusão de gênero e raça?	—	Sim	Sim
11. Há critério de diversidade de gênero e/ou raça para composição de grupos de governança (conselhos, comitês, comissões, grupos de trabalho)?	—		
12. A organização observa critérios de diversidade de gênero e raça na designação de cargos de chefia?	—	<input type="text" value="Sim"/> <input type="text" value="Não"/>	

Em caso de dúvidas, consulte o glossário, em anexo, ao final deste Manual.

Periodicidade

Para a promoção de transformações da cultura institucional com foco na inclusão da diversidade, há que se adotar mecanismos de monitoramento permanente que subsidiem a tomada de decisões assertivas. Para tanto, sugere-se algumas alternativas:

- Aferição bienal do Modelo de Inclusão da Diversidade;

- Adoção de observatório de inclusão da diversidade (caráter permanente) priorizando os requisitos a partir da gestão de riscos institucionais;
- Adoção de indicadores no Plano Estratégico ou no Plano de Ações das unidades relacionados aos pontos críticos da instituição.

Resultado

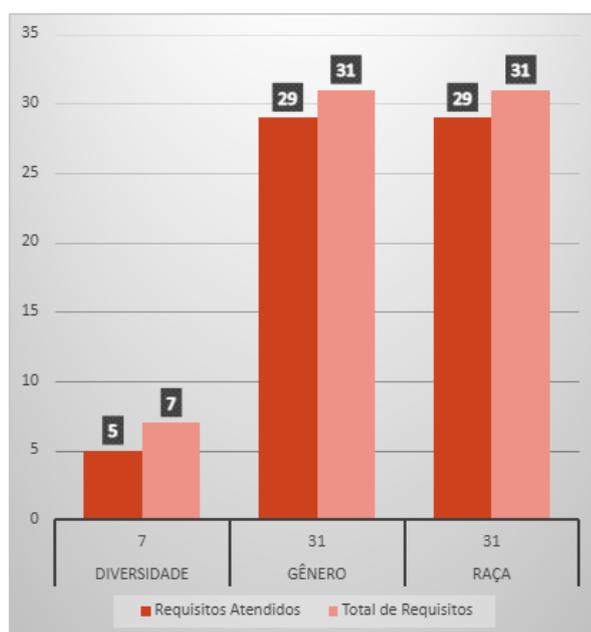
Concluído o preenchimento da planilha de aplicação, com as opções de respostas “Sim” ou “Não”, o resultado será gerado ao final da Planilha, apresentado em formato de tabela e gráfico.

O resultado será obtido pela soma de respostas “SIM”, calculando os sete itens de diversidade e os trinta e um itens para cada marcador social: gênero e raça.

Os requisitos pertinentes à diversidade contabilizam 1 ponto. Os requisitos aferidos, especificamente, para gênero e raça contabilizam 1 ponto para cada marcador. Dessa forma, o resultado final apresenta o resultado em cada uma das três categorias: diversidade, gênero e raça.

Categoria	Escala	Total de Requisitos	Requisitos Atendidos
Diversidade	0 a 7	7	
Gênero	0 a 31	31	
Raça	0 a 31	31	

Gráfico exemplificativo:



Referências

BRASIL. Regulamento da Rede Equidade. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 2022, n. 204, p. 110, disponível em: < <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=26/10/2022&jornal=515&pagina=110&totalArquivos=117>>

ETHOS, I. **Indicadores Ethos - MM360 para a Promoção da Equidade de Gênero - Instituto Ethos.** Disponível em: < <https://www.ethos.org.br/cedoc/indicadores-ethos-mm360-para-a-promocao-da-equidade-de-genero/> >.

ETHOS, I. **Indicadores Ethos-CEERT para Promoção de Equidade Racial - Instituto Ethos.** Disponível em: < <https://www.ethos.org.br/cedoc/indicadores-ethos-ceert-para-promocao-de-equidade-racial/> >. Acesso em: 28 ago. 2023.

Equidade de Gênero no Senado Federal - um relato da mudança da cultura organizacional por meio da ação gerencial - 2a ed. Disponível em: < <https://livraria.senado.leg.br/equidade-de-genero-no-senado-federal-um-relato-da-mudanca-da-cultura-organizacional-por-meio-da-acao-gerencial-2a-ed> >.

Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça 5ª Edição – Guia Operacional 5ª Edição. Disponível em: < <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/politicas-para-mulheres/arquivo/assuntos/mulher-e-trabalho/programa-pro-equidade/5-edicao/guia-operacional.pdf> >. Acesso em: 28 ago. 2023b.

Créditos

Elaboração

Grupo de Trabalho – GT-1 (2022):
Andreia Oliveira de Siqueira/TJDFT
Rodrigo Fernandes Moraes/MPT
Andrea Sander/CPRM
Fabiana Andrade Gomes e Silva/CNJ

Revisão

Andreia de Oliveira Siqueira/TJDFT
Clarissa Tolentino Ribeiro Sales/CD
Maria Terezinha Nunes/SF
Lui Teixeira Oliveira/SF
Jeniffer Cardoso Ferreira/SF
Gláucia Porfíria Andrade/SF

Diagramação e Impressão

Secretaria de Editoração e Publicações

ANEXO - GLOSSÁRIO DOS REQUISITOS

REQUISITOS, ESCALA DE RESPOSTA E GLOSSÁRIO

I - GOVERNANÇA E ESTRATÉGIA

Tema 1. ESTRATÉGIA

1.1. Políticas Institucionais

1. O Planejamento Estratégico da Instituição prevê na sua missão, visão, valores organizacionais ou nos objetivos estratégicos a temática da diversidade, equidade e inclusão?

ESCALA DE RESPOSTA - DIVERSIDADE: Sim ou Não

O requisito refere-se a presença do tema diversidade, inclusão e equidade de forma expressa no Planejamento Estratégico vigente na instituição, seja na descrição da missão, visão, valores, seja nos objetivos estratégicos e/ou iniciativas.

2. Possui política/compromisso formalmente instituído para a promoção de equidade e inclusão de gênero e raça?

ESCALA DE RESPOSTA - GÊNERO: Sim ou Não. RAÇA: Sim ou Não

O requisito afere se a instituição tem Portaria, Resolução ou outro ato normativo que institui e estrutura os meios de promoção da equidade e diversidade. Trata-se de Resolução ou outro normativo que institua uma Política de Inclusão e/ou Equidade.

3. Possui um programa/projeto/plano de ação estruturado para a gestão da diversidade com foco em gênero e raça?

ESCALA DE RESPOSTA - GÊNERO: Sim ou Não. RAÇA: Sim ou Não

O requisito afere se a instituição tem um Programa formalizado em manual ou em ato normativo com detalhamento das atividades, objetivos e finalidades a serem atingidas com a política institucional de promoção da equidade e diversidade.

4. Possui política/compromisso formal voltado ao combate à discriminação e ao desrespeito a direitos relacionados a gênero e raça?

ESCALA DE RESPOSTA - GÊNERO: Sim ou Não. RAÇA: Sim ou Não

O requisito analisa se a instituição tem um compromisso voltado ao combate à discriminação e ao desrespeito a direitos relacionados tanto para gênero quanto para raça. Se prevê princípios, diretrizes e objetivos para o enfrentamento das discriminações e assédios no contexto de trabalho.

5. Possui um programa estruturado para a prevenção da discriminação e do desrespeito a direitos relacionados a gênero e raça?

ESCALA DE RESPOSTA - GÊNERO: Sim ou Não. RAÇA: Sim ou Não

O requisito refere-se à adoção de um Programa estruturado e permanente voltado a prevenção à discriminação e ao desrespeito a direitos relacionados tanto para gênero quanto para raça. Se diferencia do requisito 4, pois prevê um plano de ação periódico, com iniciativas e ações específicas voltadas para o enfrentamento das discriminações e assédios no contexto de trabalho.

6. Adota protocolos pré-estabelecidos e divulgados internamente para o tratamento de denúncias de discriminação e de desrespeito a direitos relacionados a gênero e raça?

ESCALA DE RESPOSTA - GÊNERO: Sim ou Não. RAÇA: Sim ou Não

O requisito refere-se à adoção de Protocolos e/ou manuais divulgados e de fácil acesso, com fluxos claros e indicação das instâncias e mecanismos existentes na instituição para acolhimento, denúncia, análise e providências em situações que envolvam discriminação, bem como medidas objetivas ao seu enfrentamento.

7. Na elaboração de processos, produtos e/ou serviços inovadores na instituição, o público-alvo é consultado nas fases de entendimento do problema, validação da solução escolhida, prototipagem e teste, considerando-se, para a seleção do grupo de consulta, a diversidade quanto à raça e ao gênero?

ESCALA DE RESPOSTA - GÊNERO: Sim ou Não. RAÇA: Sim ou Não

O requisito avalia se a metodologia de inovação da instituição garante/observa a diversidade de gênero e de raça na composição dos grupos de consulta, além dos requisitos técnicos, em qualquer fase do projeto.

1.2. Estrutura de governança

8. Há instâncias especializadas para a promoção da temática de diversidade e inclusão de gênero e raça na instituição (comitês, comissões e/ou unidades especializadas)?

ESCALA DE RESPOSTA - GÊNERO: Sim ou Não. RAÇA: Sim ou Não

O requisito refere-se à existência de estrutura própria na instituição, seja uma unidade administrativa, a designação de comissão, um grupo de trabalho ou um comitê especificamente para promoção do tema (observada a diversidade na sua composição). Ou ainda especialista dentro da organização que forneça conhecimento técnico para as ações institucionais e integração da perspectiva de gênero/raça, que atue ativamente como consultor interno.

9. Há instâncias para apurar, de forma qualificada, a discriminação e o desrespeito a direitos relacionados a gênero e a raça (comitês, comissões e/ou unidades especializadas)?

ESCALA DE RESPOSTA - DIVERSIDADE: Sim ou Não

O requisito afere se a instituição dispõe de estrutura própria ou de comissão/comitê qualificada e especificamente incumbida para apuração e encaminhamentos pertinentes, relativos à discriminação e ao assédio, ou conta com especialista dentro da organização que forneça conhecimento técnico para a compreensão e direcionamento das questões afetas à discriminação e ao assédio.

Tema 2. LIDERANÇA

10. A alta administração apoia e dá suporte à agenda institucional de promoção de equidade e inclusão de gênero e raça?

ESCALA DE RESPOSTA - GÊNERO: Sim ou Não. RAÇA: Sim ou Não

O requisito busca identificar se há lideranças formais (alta gestão, diretorias, magistrados ou promotores) que estão envolvidas na promoção de equidade de gênero e raça, formando uma rede de apoio e disseminação das ações – que apoiam e dão suporte. Considerar também se a temática está prevista no plano de trabalho da atual gestão da instituição; se são realizados comunicados periódicos da alta administração explicitando o apoio às ações da pauta e/ou incentivando a participação das lideranças.

11. Há critério de diversidade de gênero e/ou raça para composição de grupos de governança (conselhos, comitês, comissões, grupos de trabalho)?

ESCALA DE RESPOSTA - GÊNERO: Sim ou Não. RAÇA: Sim ou Não

O requisito pontua a existência de norma interna que preconiza diversidade (de gênero e de raça) na composição de grupos de governança por meio de metas definidas, que visa equilibrar o número de mulheres e de homens e de pessoas de diversas origens étnico-raciais.

12. A organização observa critérios de diversidade de gênero e raça na designação de cargos de chefia?

ESCALA DE RESPOSTA - GÊNERO: Sim ou Não. RAÇA: Sim ou Não

O requisito afere se a instituição busca equidade de gênero e de raça na ocupação de cargos de chefia com o estabelecimento de critérios objetivos para a indicação da força de trabalho por gênero e raça ou um percentual mínimo na ocupação dessas funções. Desconsiderar neste requisito as funções técnicas ou de assessoria que não caracterizam atuação gerencial, pois serão mensuradas no item 19.

13. A capacitação continuada de gestores e lideranças da instituição contempla aspectos de inclusão da diversidade com foco em gênero e raça?

ESCALA DE RESPOSTA - GÊNERO: Sim ou Não. RAÇA: Sim ou Não

O requisito afere se a instituição oferece uma formação ou sensibilização específica para os gestores e líderes, em todos os níveis, nos temas relacionados a diversidade com foco em gênero e em raça.

Tema 3. CONTROLE/ACCOUNTABILITY

14. As diretrizes de gestão e documentos relativos à promoção da equidade e inclusão de gênero e raça estão disponíveis para livre acesso ao público interno e externo?

ESCALA DE RESPOSTA - GÊNERO: Sim ou Não. RAÇA: Sim ou Não

O requisito mensura se há transparência e facilidade no acesso, para consulta às diretrizes de gestão e aos documentos relativos à promoção da equidade e inclusão de gênero e de raça.

15. Há divulgação periódica para a sociedade das iniciativas e resultado adotados pela instituição pertinentes ao tema equidade e inclusão de gênero e raça?

ESCALA DE RESPOSTA - GÊNERO: Sim ou Não. RAÇA: Sim ou Não

O requisito afere se a instituição disponibiliza informações periódicas, de forma pública, relativas às iniciativas e aos resultados referentes ao tema por meio de relatórios, matérias, artigos, etc.

16. A instituição apresenta os resultados de suas políticas sobre equidade e inclusão de gênero e raça à órgão ou entidade externa (Órgão de controle, CNJ, CNMP, TCU, OIT, AUDIN, etc.)?

ESCALA DE RESPOSTA - GÊNERO: Sim ou Não. RAÇA: Sim ou Não

O requisito afere se as pautas pertinentes à inclusão da diversidade, com foco em gênero e raça, da instituição são consideradas na avaliação de órgão de controle externo.

17. A instituição monitora de forma estruturada e contínua a diversidade da força de trabalho quanto a gênero e raça?

ESCALA DE RESPOSTA - GÊNERO: Sim ou Não. RAÇA: Sim ou Não

O requisito afere se a instituição possui ferramentas ou metodologia para o acompanhamento contínuo da força de trabalho quanto a gênero e raça, seja por meio de censos periódicos, relatórios anuais, painéis de dados e outros.

II – GESTÃO INCLUSIVA

Tema 4. GESTÃO DE PESSOAS

18. Há sistema de cotas para gênero e raça no ingresso da instituição?

ESCALA DE RESPOSTA - GÊNERO: Sim ou Não. RAÇA: Sim ou Não

O requisito afere se a instituição adota política de cotas raciais e cotas de gênero para o ingresso na instituição.

19. Há critério de diversidade de gênero e/ou raça para designação de funções ou cargos comissionados?

ESCALA DE RESPOSTA - GÊNERO: Sim ou Não. RAÇA: Sim ou Não

O requisito afere se a instituição adota critérios de gênero e de raça para designação de funções ou cargos comissionados, seja por meio de normas ou procedimentos internos. Desconsiderar neste requisito as funções de chefia e/ou gerências já mensuradas no item 12.

20. A oferta e a participação nas capacitações observam critérios de diversidade de gênero e raça?

ESCALA DE RESPOSTA - GÊNERO: Sim ou Não. RAÇA: Sim ou Não

O requisito mensura se nas ações de capacitação são adotados critérios de gênero e de raça na distribuição de vagas.

21. Há investimentos anuais para a capacitação e sensibilização da força de trabalho na temática de equidade e inclusão de gênero e raça?

ESCALA DE RESPOSTA - GÊNERO: Sim ou Não. RAÇA: Sim ou Não

O requisito mensura se a instituição prevê, disponibiliza e realiza soluções educacionais voltadas para o tema, considerando os investimentos destinados para a capacitação de sua força de trabalho.

22. Há serviço especializado para acolhimento às vítimas de discriminação e aos direitos relacionados a gênero e raça.

ESCALA DE RESPOSTA - GÊNERO: Sim ou Não. RAÇA: Sim ou Não

O requisito afere se a instituição possui um serviço com profissionais qualificados para o atendimento de trabalhadores/as vítimas de discriminação e assédio no trabalho.

23. Há programas de promoção da saúde e qualidade de vida no trabalho com recorte de gênero e raça?

ESCALA DE RESPOSTA - GÊNERO: Sim ou Não. RAÇA: Sim ou Não

O requisito considera se a instituição possui iniciativas diversas voltadas para a promoção da saúde e qualidade de vida no trabalho, de caráter regular, específico para os marcadores de gênero e de raça.

24. Há, na instituição, política de benefícios que contemple e promova a equidade e inclusão de gênero e raça?

ESCALA DE RESPOSTA - GÊNERO: Sim ou Não. RAÇA: Sim ou Não

O requisito mapeia as diversas iniciativas de promoção de benefícios, monetários e não monetários, concedidos aos colaboradores considerando critérios de gênero e de raça.

25. Há iniciativas práticas voltadas ao reconhecimento e valorização dos trabalhadores/as considerando critério da diversidade com foco em gênero e raça?

ESCALA DE RESPOSTA - GÊNERO: Sim ou Não. RAÇA: Sim ou Não

O requisito considera as iniciativas que ressaltam as singularidades dos/as colaboradores/as ou a sua contribuição ao trabalho por meio de manifestações formais, públicas, financeiras ou simbólica, autêntica, construtiva, considerando o recorte de gênero e de raça.

26. A instituição adota o critério de representatividade de gênero e raça na composição das mesas de eventos institucionais (celebração e capacitação)?

ESCALA DE RESPOSTA - GÊNERO: Sim ou Não. RAÇA: Sim ou Não

O requisito avalia se é observada a representatividade de gênero e de raça na composição de mesas de eventos institucionais.

Tema 5. GESTÃO DE CONTRATAÇÕES

27. Existem critérios de contratação de prestação de serviços e outros que contemplam gênero e raça?

ESCALA DE RESPOSTA - GÊNERO: Sim ou Não. RAÇA: Sim ou Não

O requisito mede se na instituição os contratos para prestação de serviços e outros, estabelecem percentuais de preenchimento de vagas que promovam a equidade de gênero e de raça.

Tema 6. COMUNICAÇÃO

28. Existem ações de comunicação inclusiva que contemplem questões de gênero e raça?

ESCALA DE RESPOSTA - GÊNERO: Sim ou Não. RAÇA: Sim ou Não

O requisito avalia se a estratégia de comunicação institucional, interna e externa é responsiva à diversidade com foco em gênero e em raça, por meio de campanhas regulares e outras iniciativas, que abordam esses temas, bem como a utilização de mecanismos de comunicação e linguagem que reforcem a inclusão de gênero e de raça na página da web, redes sociais, relatórios anuais, etc.

29. A instituição adota linguagem inclusiva, não sexista e flexão de gênero na comunicação?

ESCALA DE RESPOSTA - DIVERSIDADE: Sim ou Não

O requisito afere se nos documentos oficiais da instituição é utilizada a linguagem inclusiva, não sexista e flexão de gênero (as três condições do item devem ser atendidas para que o item seja marcado com "Sim"), bem como os formulários de pesquisa e/ou cadastros contemplam campos de resposta abrangentes sob a perspectiva de gênero e de raça.

30. A instituição adota critério da diversidade no uso de imagens para campanhas?

ESCALA DE RESPOSTA - DIVERSIDADE: Sim ou Não

O requisito mapeia se a comunicação institucional contempla a amplitude de representatividade, abrangendo gênero, raça, pessoa idosa,

peessoa com deficiência e outros marcadores nas campanhas institucionais, por meio da adoção de imagens que consideram a diversidade humana, não somente nas campanhas específicas de inclusão, mas em todas as ações de comunicação.

Tema 7. GESTÃO ORÇAMENTÁRIA

31. Há previsão orçamentária para ações voltadas à implementação da política de equidade e inclusão de gênero e raça?

ESCALA DE RESPOSTA - GÊNERO: Sim ou Não. RAÇA: Sim ou Não

O requisito contabiliza se a instituição conta com uma previsão orçamentária para a realização de ações, eventos e capacitações para essa pauta de inclusão da diversidade com foco em gênero e em raça.

III – SOCIAL

Tema 8. DIREITOS HUMANOS

32. Há iniciativas implementadas pela instituição que contemplam a defesa dos direitos humanos?

ESCALA DE RESPOSTA - DIVERSIDADE: Sim ou Não

O requisito afere se a instituição realiza/adota, com foco externo, iniciativas voltadas à defesa dos direitos humanos e atua na proteção das pessoas em situação de vulnerabilidades, se posicionando de maneira clara e objetiva no resgate da cidadania.

33. A instituição promove a cultura da integridade visando garantir o respeito e a valorização da diversidade?

ESCALA DE RESPOSTA - DIVERSIDADE: Sim ou Não

O requisito avalia se a instituição adota um conjunto estruturado de medidas institucionais voltadas para prevenção, detecção, punição e remediação de práticas de corrupção, fraudes, irregularidades e mais especificamente dos desvios éticos e de conduta, fomentando valores, princípios e regras voltados à inclusão da diversidade, que devem ser incorporados no dia a dia da atuação dos/as empregados/as e das/os colaboradores/as.

34. Há normatização e/ou orientação do uso do banheiro para pessoas transexuais/transgênero na instituição?

ESCALA DE RESPOSTA - DIVERSIDADE: Sim ou Não

O requisito afere se a instituição dispõe de mecanismos que viabilizem o uso do banheiro por pessoas transexuais/transgênero, em conformidade com a sua identidade de gênero e sem constrangimentos socioculturais. Pode ser viabilizado por meio de legislação, de norma interna ou de campanhas específicas para tal.

Tema 9. RELAÇÃO COM SOCIEDADE

35. Foram firmadas parcerias qualificadas para tratar das temáticas de gênero e raça com outras instituições públicas, organismos internacionais e/ou sociedade organizada (OSCI, associações, etc.)?

ESCALA DE RESPOSTA - GÊNERO: Sim ou Não. RAÇA: Sim ou Não

O requisito mapeia se a instituição mantém instrumentos jurídicos formalizados entre órgãos e entidades da Administração Pública ou entidades privadas, com o objetivo de firmar interesse de mútua cooperação técnica que vise a execução de programas de trabalho, projetos/atividade ou de evento de interesse recíproco. Trata-se de acordos de cooperação técnica, convênios, contratos de repasse ou termos de execução descentralizada que fomentam o tema.

36. Há atividades voltadas à integração da instituição com a comunidade para a promoção de ações solidárias que contemplem aspectos da diversidade com foco em gênero e raça?

ESCALA DE RESPOSTA - GÊNERO: Sim ou Não. RAÇA: Sim ou Não

O requisito afere a integração da instituição na comunidade ao qual está inserida, viabilizando ações de responsabilidade social e/ou voluntariado corporativo, com foco em grupos socialmente vulneráveis, historicamente minorizados e excluídos, neste caso, com foco em gênero e raça.

37. Há a promoção de eventos e sensibilização para a comunidade que abordem a temática de equidade e inclusão de gênero e raça?

ESCALA DE RESPOSTA - GÊNERO: Sim ou Não. RAÇA: Sim ou Não

O requisito mensura se a instituição promove ações para a comunidade, seja por meio de eventos culturais, sensibilizações, soluções educacionais, que fomentem o desenvolvimento do pensamento reflexivo voltado para uma cultura inclusiva e promovam a equidade de gênero e de raça.

Tema 10. RELAÇÃO COM USUÁRIO/CONSUMIDOR

38. Há variáveis relacionadas à gênero e a raça nos documentos e formulários destinados ao atendimento e manifestação da cidadã usuária ou do cidadão usuário?

ESCALA DE RESPOSTA - GÊNERO: Sim ou Não. RAÇA: Sim ou Não

Refere-se à inclusão das variáveis de gênero e de raça nos formulários de manifestação de Ouvidoria e/ou de canais de comunicação com usuário, bem como nos relatórios periódicos com recorte de recorte de gênero e de raça para as manifestações, sejam de dúvidas,



Rede
Equidade

reclamações, elogios ou denúncias.