



Integridade de Gênero e ESG

Estudo de Boas Práticas

World Bank Group 2024 - Brasil
Conselho Nacional de Controle Interno (Conaci)



GRUPO BANCO MUNDIAL



Conaci

CONSELHO NACIONAL DE CONTROLE INTERNO

Conselho Nacional de Controle Interno
World Bank Group 2024

Ação Coletiva Mulheres no Controle (ACMC)

Integridade de Gênero e ESG

*Estudo de Boas Práticas baseado no Modelo de
Inclusão da Diversidade e Equidade (IDE) com
Foco em Gênero e Raça, da Rede Equidade.*

Copywriting © 2024 by Conselho Nacional de Controle Interno (Conaci) e World Bank Group

Conselho Nacional de Controle Interno (Conaci)

Presidência

Edmar Moreira Camata – Presidente

Érika Lacet – Vice-presidente de Controle Interno e Governança

Luís Augusto Peixoto Rocha – Vice-presidente de Relações Institucionais

Coordenadora de Relações Institucionais

Cristina Teixeira Silva de Olinda Cardoso

Comunicação Institucional

Thaís Venturatto e Fabíola Duarte

World Bank Group

Susana Amaral

Consultoras do World Bank Group

Ana Marinho e Júlia Bahia Valadares

Coordenadoras do Grupo de Trabalho da Ação Coletiva Mulheres no Controle (ACMC)

Débora Pinto Severino e Renata Kelly Cardoso de Rezende

Servidoras membras do Grupo de Trabalho da Ação Coletiva Mulheres no Controle (ACMC)

Controladoria-Geral do Estado do Acre: Mayara Cristine Bandeira de Lima e Maria Cristina Cicci Resende Bader; **Controladoria-Geral do Estado de Goiás:** Alessandra dos Santos Paz Esteves Scartezini e Cintia Maria Gondim Villac; **Controladoria-Geral do Estado de Minas Gerais:** Débora Pinto Severino e Rosiane Ferreira Duarte de Faria; **Controladoria-Geral do Estado do Pará:** Alegria Leite Borges Leal e Fabricia Carneiro Oliveira; **Controladoria-Geral do Estado do Piauí:** Maria do Amparo Esmério Silva e Giovanna de Andrade Garcia; **Controladoria-Geral do Estado do Rio Grande do Norte:** Danielle Carvalho Assunção e Luciana Daltro de Castro Pádua; **Controladoria-Geral do Estado de Santa Catarina:** Marisa Zikan da Silva; **Controladoria-Geral do Município de Belo Horizonte:** Cláudia Costa de Araújo Fusco e Renata Kelly Cardoso de Rezende; **Controladoria e Ouvidoria Geral do Município de Fortaleza:** Maria Christina Machado Publio e Rita Célia de Araújo; **Controladoria-Geral do Município de Cachoeiro de Itapemirim:** Kédyma Marques de Souza e Marina Gava Pereira; **Controladoria-Geral do Município de Contagem:** Camila Garcia Ramos e Nicolle Ferreira Bleme; **Controladoria-Geral do Município de Londrina:** Beatriz de Oliveira Teixeira e Paula Caroline Alves de Oliveira Favoreto; **Controladoria-Geral do Município de Paracatu:** Elisângela Mesquita da Silva e Isabella Oliveira Mota; **Controladoria-Geral do Município de Itabirito:** Daniela de Mello Orlandi e Dináh Correia Braga.

Cooperação Rede Equidade

Andreia Oliveira De Siqueira e Maria Terezinha Nunes

Revisão, projeto gráfico e diagramação

Gabriela Luiza Soares Miranda

Contato:

mulheresnocontrole@conaci.org.br • conaci@conaci.org.br • conaci.org.br

“A igualdade de gênero é mais do que um objetivo em si mesmo. É uma condição prévia para enfrentar o desafio de reduzir a pobreza, promover o desenvolvimento sustentável e construir um bom governo.”

— Kofi Annan.

MENSAGEM DA PRESIDÊNCIA

É com honradez e dedicação que apresentamos o Estudo de Boas Práticas sobre Integridade de Gênero e ESG, uma iniciativa fruto da parceria entre o Conselho Nacional de Controle Interno (Conaci) e o Banco Mundial. Este projeto pioneiro tem como objetivo fortalecer as estratégias organizacionais no âmbito das Unidades Centrais de Controle Interno (UCCIs), promovendo ações que contribuam para um impacto positivo no meio ambiente, no aspecto social e na construção de uma governança eficiente e inclusiva.

O Diagnóstico de Integridade de Gênero e ESG representa um compromisso conjunto com a transformação organizacional, integrando os princípios ambientais, sociais e de governança às práticas cotidianas das UCCIs. Além de fomentar uma gestão pública mais sustentável e ética, a iniciativa busca reforçar a igualdade de gênero como um valor essencial para o desenvolvimento institucional e para a promoção de uma sociedade mais justa.

Por meio de um trabalho colaborativo, o projeto é uma análise boas práticas e processos alinhados aos princípios do ESG, cujo objetivo central é criar um espaço de troca e cooperação na gestão pública, equilibrando eficiência operacional, responsabilidade social e compromisso com a integridade de gênero no ambiente de Controle Interno brasileiro.

Acreditamos que, ao integrar a perspectiva de gênero e as dimensões ESG em suas estratégias, as UCCIs estarão mais preparadas para enfrentar os desafios do futuro e liderar pelo exemplo, demonstrando que é possível aliar inovação, responsabilidade e sustentabilidade em benefício da sociedade.

Agradecemos a parceria do Banco Mundial e a dedicação de todas as pessoas envolvidos nesse projeto, que marca um importante passo para o fortalecimento das práticas de controle interno, no que tange à integridade de gênero, na gestão pública brasileira.

Desejamos uma excelente leitura!

– À **Presidência,**

Edmar Moreira Camata, Erika Lacet e Luís Augusto Peixoto Rocha.

CARTA DE ABERTURA

Qual o papel do controle interno na promoção da integridade de gênero e dos princípios ESG na administração pública brasileira?

O controle interno desempenha um papel crucial na promoção da integridade de gênero e dos princípios ESG na administração pública brasileira, por exemplo, ao integrar essas temáticas como eixos centrais dos programas de integridade das instituições. Outras formas de atuação do controle no impulsionamento desta agenda incluem trabalhos de auditoria com perspectiva de gênero ou, ainda, auditorias específicas sobre políticas de equidade, diversidade e clima. Além disso, o controle deve promover a transparência de dados desagregados por gênero e raça e estabelecer canais eficazes para denúncias de discriminação de gênero, assédio e outras violações de direitos, garantindo uma resposta adequada. O incentivo à adoção de boas práticas, como o Selo de Igualdade de Gênero e Raça do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), também é uma estratégia fundamental para assegurar a conformidade com padrões internacionais e promover uma cultura organizacional inclusiva e sustentável.

– Renata Kelly Cardoso de Rezende,

Diretora de Integridade, Prevenção e Combate à Corrupção no município de Belo Horizonte, Brasil e Coordenadora do Grupo de Trabalho da ACMC.

As controladorias e as unidades de auditoria interna governamentais são grandes influenciadoras na construção de uma cultura íntegra com mais diversidade, inclusão, humanização e pautada em boas práticas de sustentabilidade. Influenciadoras porque exercem papel avaliativo e orientativo importante junto à alta administração dos governos em suas decisões, na implementação de políticas e dos serviços públicos e na redução de desigualdades sociais. Influenciadoras porque são espelhos para outras unidades da administração pública ao atuarem em matérias e estruturas centrais como o enfrentamento à corrupção, a ética, a participação social, a transparência de dados, a prevenção e repressão ao assédio moral e sexual, bem como outras formas de discriminações e violações. No cenário brasileiro, com maioria de mulheres na população e maioria de pessoas negras (pardas e pretas), influenciar significa ter um olhar sistêmico e sensível para esses pontos e, também, estar atento às questões globais que estão na ordem do dia, como o meio ambiente

e o clima. Influenciar requer, sobretudo, escuta, diálogo, compromisso, atuação conjunta e um pacote de medidas estruturantes, alicerçadas em controles internos, nas legislações e nas declarações estratégicas das instituições.

– **Débora Pinto Severino,**

Auditora interna da Controladoria-Geral do Estado de Minas Gerais (CGE-MG) e Coordenadora do Grupo de Trabalho da ACM.

A desigualdade de gênero e raça é estrutural e, para avançarmos nesta agenda, é fundamental a identificação de boas práticas existentes, bem como a ampliação do debate técnico com base em evidências para a construção de políticas institucionais e públicas que prevejam ações continuadas e de estado. Nesse sentido, o controle interno desempenha um papel fundamental na gestão pública brasileira para a institucionalização e conformidade de boas práticas.

– **Ana Marinho,**

Advogada e especialista em *advocacy* e políticas públicas.
Consultora do Banco Mundial no Brasil.

A mitigação e a eliminação da desigualdade entre mulheres e homens só são possíveis por meio de ações transversais instituídas em todos os âmbitos da sociedade civil e na esfera pública, tendo o controle interno brasileiro papel essencial na institucionalização de boas práticas e políticas que preveem a igualdade de oportunidades efetiva entre mulheres e homens.

– **Júlia Bahia Valadares,**

Jornalista e mestra em estudos de gênero pela Universidade Complutense de Madrid. Consultora do Banco Mundial no Brasil.

LISTA DE ABREVIATURAS

- **ACMC** – Ação Coletiva Mulheres no Controle
- **Conaci** – Conselho Nacional de Controle Interno
- **CGU** – Controladoria-Geral da União
- **ESG** – *Environmental, Social and Governance*
- **IDE** – Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade com Foco em Gênero e Raça
- **ODS** – Objetivo para Desenvolvimento Sustentável
- **ONU** – Organização das Nações Unidas
- **Rede Equidade** – Rede de Cooperação no Âmbito da Equidade, Inclusão e Diversidade, com Foco em Gênero e Raça
- **TCU** – Tribunal de Contas da União
- **TJDFT** – Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios
- **UCCI** – Unidades Centrais de Controle Interno
- **WBL** – *Women, Business and The Law*

SUMÁRIO

Capítulo 1: Introdução	11
1.1. Contextualização do Problema	12
1.2. Objetivos do Estudo	16
1.3. Metodologia	18
1.4. Estrutura da Ação Coletiva Mulheres no Controle	19
1.5. Considerações Éticas	20
Capítulo 2: Boas Práticas de Integridade de Gênero e ESG no Controle Interno	21
2.1. Descrição do Método	22
2.2. Coleta e Análise de Dados do Modelo IDE	23
2.3. Visita técnica à Controladoria-Geral do Município de Belo Horizonte	35
2.4. Chamada Nacional	42
Capítulo 3: Missão Internacional à Espanha	48
3.1. Instituições visitadas	49
Capítulo 4: Boas práticas de Integridade de Gênero e ESG: partes interessadas	62
4.1. Boas Práticas das partes interessadas	63
Capítulo 5: Conclusões	79
5.1. Sugestões	87
REFERÊNCIAS	89
APÊNDICE - A	97
APÊNDICE - B	102

Capítulo 1
Introdução



Capítulo I

Introdução

I.1. Contextualização do Problema

CONTROLE INTERNO E CONACI

O Controle Interno, na definição do Comitê das Organizações Patrocinadoras da Comissão Treadway (COSO) “é um processo, efetuado pelo conselho de administração, pela administração e por outros profissionais da entidade, projetado para proporcionar uma segurança razoável quanto à realização dos objetivos nas seguintes categorias: eficácia e eficiência das operações, confiabilidade das informações financeiras e conformidade com leis e regulamentos aplicáveis” (COSO, 2013, tradução livre).

O Controle Interno é um sistema definido no Artigo 74 da Constituição Federal de 1988, que estabelece que os Poderes Legislativo, Executivo e Judiciário devem manter um sistema com as finalidades de:

I - avaliar o cumprimento das metas previstas no plano plurianual, a execução dos programas de governo e dos orçamentos da União; II - comprovar a legalidade e avaliar os resultados, quanto à eficácia e eficiência, da gestão orçamentária, financeira e patrimonial nos órgãos e entidades da administração federal, bem como da aplicação de recursos públicos por entidades de direito privado; III - exercer o controle das operações de crédito, avais e garantias, bem como dos direitos e haveres da União e IV - apoiar o controle externo no exercício de sua missão institucional.

O Controle, a nível interno, engloba processos, políticas e procedimentos implementados dentro das instituições para garantir a eficiência, a eficácia e a conformidade e, a nível externo, a prestação de contas, a transparência e a conformidade com leis e regulamentos perante partes externas e entidades de fiscalização.

O Conselho Nacional de Controle Interno (Conaci) é uma instituição que congrega 69 órgãos membros e exerce um papel mobilizador fundamental ao estruturar e promover sistemas de controle visando a construção de gestões públicas mais eficientes e assertivas. O Conaci tem como escopo de atuação o intercâmbio de conhecimentos, práticas e informações, possibilitando um trabalho conjunto

para a formulação, implementação e avaliação de políticas nacionais de controle e gestão. Além disso, atua como instituição chave de interlocução com o controle interno brasileiro, contribuindo para a promoção da missão institucional dos órgãos e governos¹.

AGENDA GLOBAL

De acordo com a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), “a integração dos critérios ESG na gestão pública pode fortalecer a resiliência das economias e sociedades, promovendo um crescimento sustentável e inclusivo” (OCDE, 2020).

ESG é uma sigla em inglês que significa *Environmental, Social and Governance* (Ambiental, Social e Governança), e corresponde às práticas ambientais, sociais e de governança de uma organização. O termo foi criado em 2004 na publicação *Who Cares Wins*, elaborada pelo Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU) em parceria com o Banco Mundial.

Após 20 anos, as instituições têm avançado na implementação das práticas ESG, sobretudo, a partir do estabelecimento de programas e projetos de diversidade, equidade e inclusão. Integridade de gênero e raça podem ser associadas aos três eixos do ESG como exemplos de boas práticas identificadas neste estudo. Cabe ressaltar que a agenda integridade com perspectivas ambiental e social é de suma importância e, nesse sentido, é possível identificar o crescimento e a evolução da temática no contexto do controle interno, com programas, políticas e ações afirmativas (ver Quadro de Boas Práticas).

A desigualdade de gênero é um problema estrutural que atinge meninas e mulheres em todo o mundo. A Organização das Nações Unidas (ONU) estima que são necessários 300 anos para atingir a equidade de gênero. Segundo o relatório *Global Gender Gap*², divulgado em junho de 2023 pelo Fórum Econômico Mundial, o Brasil ocupa a 57ª posição de paridade de gênero entre os países analisados, o que representa uma melhora em comparação à última análise realizada em 2022, na qual o Brasil ocupava a 94ª posição. Contudo, o avanço ainda é baixo para atingir as metas globais das quais o Brasil é signatário, em especial, os Objetivos para Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5 da Agenda 2030.

O estudo *Women, Business and The Law 2023 (WBL)*³, publicado pelo Banco Mundial, tem como objetivo medir as leis que afetam as oportunidades econômicas das mulheres. De acordo com o último relatório, a média global foi de 77,1 na escala de 100, em 2022, com apenas 0,5 de melhora em comparação ao ano anterior à

1 Definição do Conselho Nacional de Controle Interno: Quem Somos | Conaci.

2 Diferenças Globais entre Gêneros, em tradução livre.

3 Mulheres, Empresas e a Lei 2023, em tradução livre.

pesquisa (2021).

Ainda no relatório WBL, 14 economias são apontadas com nota **100** no índice (Table ES. 1), sendo elas: Bélgica, Canadá, Dinamarca, França, Alemanha, Grécia, Islândia, Irlanda, Letônia, Luxemburgo, Países Baixos, Portugal, **Espanha** e Suécia. No índice (Table ES. 1), o Brasil é apontado com a nota de **85,0**, acima da média global **77,1**, com realização de 20 reformas. Dentre os 14 países que apresentam maior progresso, a Espanha é apontada no índice apresentando 23 reformas.

Dentro das regiões, algumas economias fizeram muito mais progressos do que outras. No total, as economias que mais realizam reformas nas regiões são, nos países de rendimento elevado da OCDE, a **Espanha (23 reformas)**; na região do Médio Oriente e Norte de África, Malta e os Países Árabes Unidos Emirados (22 reformas cada); na África Subsaariana, São Tomé e Príncipe e Sul África (22 reformas cada); no Leste Asiático e Pacífico, na República Democrática Popular do Laos (21 reformas); na **América Latina e no Caribe, Bolívia e Brasil (20 reformas cada)**; em Sul da Ásia, Nepal (16 reformas); e na Europa e Ásia Central, Geórgia e Türkiye (13 reformas cada). Todas estas economias estão bem à frente dos seus pares regionais. Na média, as economias dessas regiões foram reformadas da seguinte forma: rendimento elevado da OCDE (14 reformas), rendimento médio África Oriental e do Norte (9 reformas), Ásia Oriental e Pacífico (9 reformas), América Latina e Caribe (12 reformas), Sul da Ásia (8 reformas) e Europa e Ásia Central (10 reformas). (WBL, p. 70, tradução nossa).

Ainda segundo o índice WBL, o Brasil perde em igualdade de gênero se comparado aos pares latinos como México, Uruguai, Bolívia, Peru e Paraguai, e, em âmbito global, para Nicarágua, República Dominicana e África do Sul (Banco Mundial, 2024).

O Brasil ainda enfrenta desafios significativos em relação à equidade, diversidade e inclusão, como disparidades de representação em cargos de liderança e salariais, discriminação, assédio, divisão desequilibrada do trabalho de cuidado e insuficiência de políticas institucionais e públicas.

No contexto do Controle Interno, segundo dados da “Avaliação Nacional do Controle Interno baseado no COSO I e IA-CM”, que procurou compreender a presença das mulheres em posições de liderança das UCCIs⁴, em consonância com o ODS 5, meta 5.5, a análise demonstrou que apenas **13.04%** dos(as) responsáveis pelas UCCIs dos Estados são mulheres e **36.36%** dos(as) responsáveis pelas UCCIs das capitais são mulheres. O resultado apontou a baixa representação das mulheres nos cargos de lideranças das UCCIs e uma lacuna para cumprimento do ODS 5.

Já na pesquisa de 2023, “Diagnóstico Nacional do Controle Interno”, que

⁴ Unidades Centrais de Controle Interno.

avaliou o nível de estruturação das UCCIs no âmbito municipal, foi identificado que, atualmente, **58,6%** das cadeiras de responsáveis pela UCCI são ocupadas por homens, o que significa que **41,4%** são mulheres, no contexto do Poder Executivo dos municípios brasileiros que contam com UCCIs.

Os dados comparativos entre as duas pesquisas mostram que há maior equidade no âmbito municipal. Porém, é preciso aprofundar na análise e buscar compreender o contexto de representação e porque existem mais mulheres nas lideranças municipais quando comparado ao percentual dos estados e dos municípios de capitais.

Diante de tal cenário e da ausência de pesquisas e dados sobre o controle interno que evidenciam o contexto, é necessário construir ações estratégicas e coordenadas, como, por exemplo, ações coletivas e afirmativas que mitiguem a desigualdade de oportunidades e promovam a evolução da integridade de gênero, proporcionando, assim, a ampliação do debate técnico e a construção de políticas institucionais e públicas com a perspectiva de gênero e raça.

CONTROLE INTERNO: OBJETIVO ESTRATÉGICO

Em 2023 o Conaci estabeleceu o Objetivo Estratégico 7 para prover um ambiente de controle interno com equidade e, desde outubro do mesmo ano, o Conselho desenvolve, em parceria com Banco Mundial, a Ação Coletiva Mulheres no Controle (ACMC). A iniciativa é voltada aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU, com ênfase no ODS 5 da Agenda 2030, e aos critérios ESG (*Environmental, Social and Governance*).

Na 48ª Reunião Técnica do Conaci (RTC), realizada nos dias 23 e 24 de novembro de 2023, em João Pessoa, Paraíba, o projeto foi apresentado às controladorias durante programação a intitulada “Projetos Banco Mundial exercício 2023 e 2024”, com a presença de representantes do Banco.

No âmbito da ACMC, foi estabelecido um **Grupo de Trabalho (GT)** que congrega a Controladoria-Geral do Estado do Acre, Goiás, Minas Gerais, Pará, Piauí, Rio Grande do Norte, Santa Catarina e as controladorias dos municípios de Belo Horizonte, Cachoeiro de Itapemirim, Contagem, Fortaleza, Londrina, Paracatu e Itabirito. Foi também firmada **cooperação técnica** entre o Conaci e a Rede Equidade, para utilização do Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (IDE), desenvolvido pela Rede Equidade, formada por 25 instituições públicas e privadas (até o momento desta publicação), incluindo o Conaci.

Além da formação do Grupo de Trabalho (GT), também foram realizadas duas **Chamadas Nacionais** para identificação de boas práticas nas demais controladorias

do país, sendo a primeira no dia 25 de março e a segunda no dia 6 de maio de 2024. Como parte das ações, também foi realizada Missão Internacional à Espanha e diálogo com as partes interessadas.

A Ação Coletiva Mulheres no Controle (ACMC) foi composta por três macro fases, que contemplaram: i) realizar uma instrução sobre equidade de gênero; objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) com ênfase no ODS 5; Agenda 2030 e ESG (*Environmental, Social and Governance*), com ênfase no *Social*; legislações e instrumentos sobre equidade de gênero; ii) orientar as controladorias para a realização da autoavaliação a partir da metodologia do Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (IDE), a fim de identificar boas práticas; e iii) desenvolver o estudo de boas práticas para Integridade de Gênero e ESG.

ACORDO DE COOPERAÇÃO

O presente estudo foi elaborado conforme o Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (IDE) com Foco em Gênero e Raça da Rede Equidade.

Para o estabelecimento do acordo de cooperação, foi realizada uma reunião no dia 16/11/2023 entre o Conaci e a Rede Equidade, com a pauta “Alinhamentos internos no Conaci, com vistas a definir a melhor forma de utilização da ferramenta elaborada pela Rede Equidade (Modelo IDE)”.

Participaram da reunião, representando a Rede Equidade, as servidoras Maria Terezinha Nunes, do Senado Federal (SF), e Stella Maria Vaz Santos Valadares, do Tribunal de Justiça do Distrito Federal (TJDFT); a servidora Débora Pinto Severino e as pesquisadoras Ana Thelbia Marinho Ameno e Júlia Bahia Valadares representaram o o Conaci e o Banco Mundial Brasil.

Em 17/11/2023 foi firmada a cooperação técnica, através do Termo de Adesão à Rede de Cooperação no âmbito da Equidade, Inclusão e Diversidade, com Foco em Gênero e Raça, sob o nº 2023/0010, com a publicação no Diário Oficial da União (DOU) dia 20/11/2023.

I.2. Objetivos do Estudo

Este estudo tem como objetivo realizar o levantamento de boas práticas para a Integridade de Gênero e ESG, dividido em três macro fases.

• **Fase 1 - Instruir as controladorias sobre equidade de gênero; os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) com ênfase no ODS 5; Agenda 2030 e ESG (*Environmental, Social and Governance*) com ênfase no Social; legislações e instrumentos sobre equidade de gênero.**

Objetivos específicos:

1. Definir critérios de implementação e cooperação, desenvolvidos em um documento técnico, a partir de alinhamento entre as pesquisadoras e o Conaci;
 - 1.1. Designar líderes referentes às partes associadas ao projeto;
 - 1.2. Obter treinamento da Rede Equidade conforme os termos do acordo de cooperação técnica para implementação do Modelo IDE;
 - 1.3. Preparar para aplicação da autoavaliação, mediante revisão literária e análise do modelo;
 - 1.4. Definir estratégias e analisar o cenário para o engajamento das controladorias;
 - 1.5. Definir estratégia de comunicação da fase 2.

• **Fase 2 - Orientar as controladorias para a realização da autoavaliação conforme metodologia do Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (IDE), a fim de identificar boas práticas.**

Objetivos específicos:

1. Instruir as controladorias sobre temas relacionados à equidade de gênero;
 - 1.2. Orientar as controladorias para a realização da autoavaliação a partir da metodologia do Modelo IDE, a fim de identificar boas práticas;
 - 1.3. Acompanhar a realização da autoavaliação;
 - 1.4. Realizar reuniões periódicas com o Grupo de Trabalho e/ou Câmara Temática Temporária para debate técnico do andamento do projeto e resultados coletados.

• **Fase 3 - Desenvolver o estudo de boas práticas sobre equidade de gênero e ESG.**

Objetivos específicos:

1. Analisar os resultados obtidos na autoavaliação, incluindo a reavaliação entre pares, bem como definir estratégias e critérios para o desenvolvimento do estudo;

1.2. Identificar instituições de referência que possam atuar como apoiadoras estratégicas no estudo;

1.3. Pesquisar, analisar e pontuar as recomendações de boas práticas nacionais e internacionais para evolução da equidade de gênero nas controladorias;

1.4. Incluir as boas práticas internacionais coletadas pela Comitativa Conaci durante a visita técnica aos países referência no tema;

1.5. Desenvolver, revisar e finalizar o texto do estudo, mediante a revisão de pares.

I.3. Metodologia

A Ação Coletiva Mulheres no Controle (ACMC) foi idealizada tendo como referencial teórico o conceito/metodologia de Ação Coletiva pelas múltiplas partes envolvidas. Nesse sentido, o processo da ACMC pode ser entendido como:

‘Ação Coletiva’ é um processo colaborativo e sustentado de cooperação entre as partes interessadas. Aumenta o impacto e a credibilidade da ação individual, reúne intervenientes individuais vulneráveis numa aliança de organizações com ideias semelhantes e nivela as condições de concorrência entre os concorrentes. A ação coletiva pode complementar ou substituir temporariamente e reforçar leis locais fracas e práticas anticorrupção. (Combate à corrupção através de Ações Coletivas, p.4, Version 1.0, tradução nossa).

O Modelo IDE, desenvolvido pela Rede Equidade e coordenado pelo Senado Federal, foi a ferramenta de referência para o desenvolvimento da metodologia da Ação Coletiva. 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 (Manual de Aplicação, p.4, 2023).

O Modelo IDE foi estruturado em **03 dimensões** e **10 temas**, com **38 requisitos**. Para utilização no estudo, as dimensões, temas e requisitos foram mantidos. Entretanto, a Planilha de Aplicação foi adaptada para um questionário na plataforma de pesquisa *SurveyMonkey*.

Foi realizada a formação do Grupo de Trabalho, mediante chamada pública pelo Conaci, com adesão voluntária das controladorias. Como estratégia para a estruturação da ACMC, foram designadas duas coordenadoras do Grupo de Trabalho (GT).

Ao todo, o GT realizou 15 (quinze) reuniões técnicas, que trabalharam os temas: apresentação do GT e projeto; proposta de cronograma das atividades; análise

do Modelo IDE e apresentação das boas práticas; metodologia da autoavaliação e do estudo; agenda global de equidade de gênero (ESG com ênfase nos ODS 4, 5, 10 e 16), boas práticas nacionais, internacionais e análise do Modelo IDE; gênero e corrupção, políticas de combate ao assédio moral, sexual e outras formas de discriminação; gênero e clima e instruções para o estudo.

Este estudo é composto por 5 capítulos, sendo eles:

- 1) Introdução;
- 2) Boas práticas de Integridade de Gênero e ESG no Controle Interno;
- 3) Missão Internacional à Espanha;
- 4) Boas práticas de Integridade de Gênero e ESG das Partes Interessadas;
- 5) Recomendações.

I.4. Estrutura da Ação Coletiva Mulheres no Controle (ACMC)

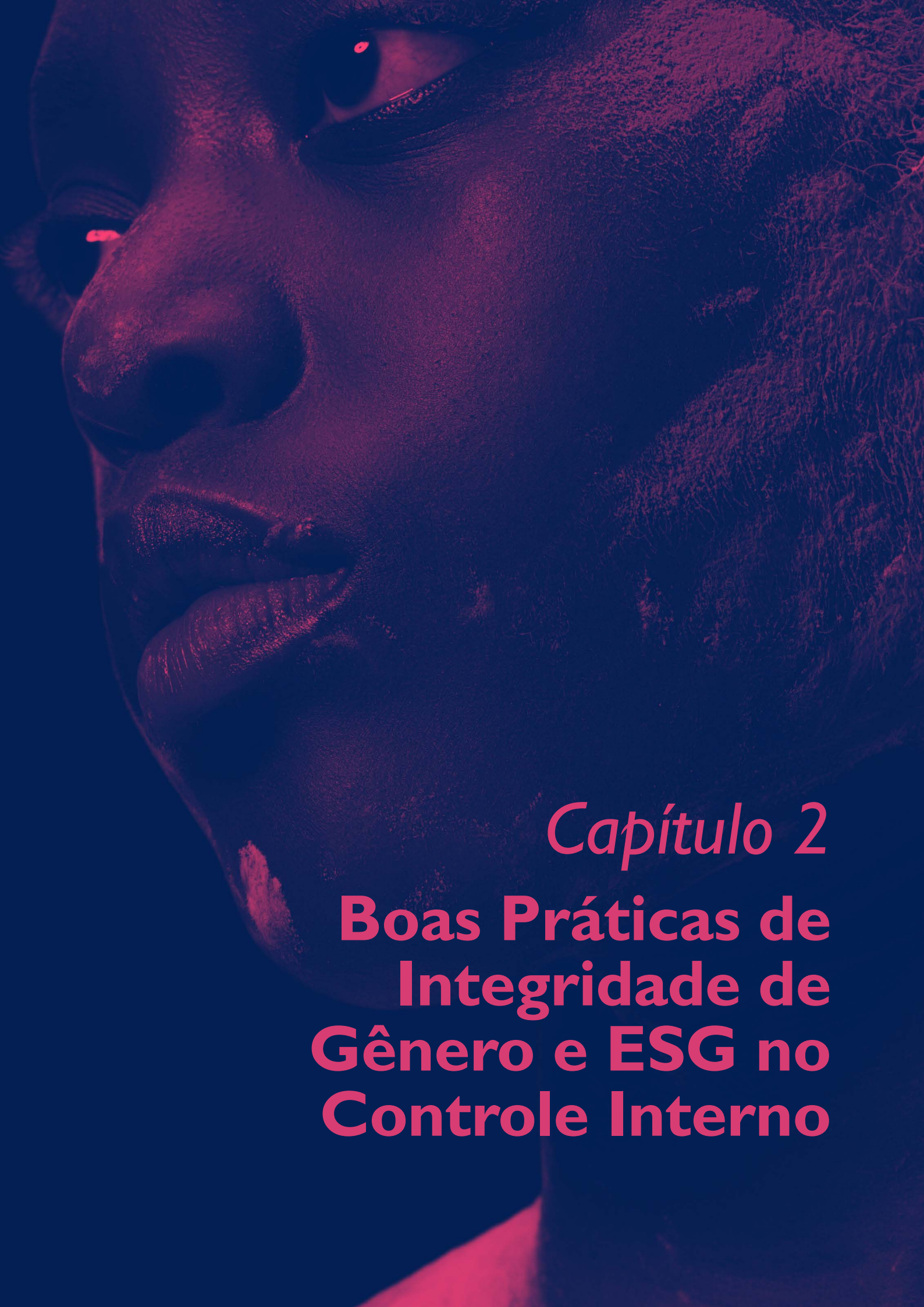
A estruturação da ACMC foi baseada no conceito de Ação Coletiva a partir das referências do *World Bank Institute* e *Basel Institute on Governance*, sendo adaptada para o contexto de realização do estudo de Integridade de Gênero e ESG, com o grupo focal, missão internacional e partes interessadas.

Optou-se pela estrutura e denominação da Ação Coletiva pela colaboração de múltiplas partes interessadas no estudo. Essa abordagem, como conceituado pelo *Basel Institute on Governance*, reconhece os problemas como sistêmicos, como exemplo o combate à corrupção e **promoção da integridade e transparência**, que **não pode ser resolvido por uma única entidade**, seja ela do governo, do setor privado ou da sociedade civil, de forma isolada (Basel, 2015).

Assim, realizou-se uma chamada aos órgãos de controle interno que são membros do Conaci, para a formação do Grupo de Trabalho (GT). Aderiram ao GT de forma voluntária representantes da Controladoria-Geral do Estado do Acre, Controladoria-Geral do Estado de Goiás, Controladoria-Geral do Estado de Minas Gerais, Controladoria-Geral do Estado do Pará, Controladoria-Geral do Estado do Piauí, Controladoria-Geral do Estado do Rio Grande do Norte, Controladoria-Geral do Estado de Santa Catarina, Controladoria-Geral do Município de Belo Horizonte, Controladoria e Ouvidoria Geral do Município de Fortaleza, Controladoria-Geral do Município de Cachoeiro de Itapemirim, Controladoria-Geral do Município de Contagem, Controladoria-Geral do Município de Londrina, Controladoria-Geral do Município de Paracatu e Controladoria-Geral do Município de Itabirito.

I.5. Considerações Éticas

O estudo foi desenvolvido por duas pesquisadoras, Ana Thelbia Marinho Ameno e Júlia Bahia Valadares. Ao longo de toda a condução deste trabalho, optou-se pela divisão de responsabilidades técnicas entre as pesquisadoras. Foi firmado, ainda, um Memorando de Entendimento (MoU), que dispõe sobre as responsabilidades, métodos de pesquisa e pressupostos para garantia da imparcialidade no desenvolvimento conjunto da ACMC e do estudo.



Capítulo 2

Boas Práticas de Integridade de Gênero e ESG no Controle Interno

Capítulo 2

Boas Práticas de Integridade de Gênero e ESG no Controle Interno

2.1. Descrição do Método

Este estudo foi desenvolvido a partir de abordagem metodológica mista, isto é, utilizando-se de técnicas qualitativas e quantitativas, que pode ser conceituada:

Para alcançar uma compreensão aprofundada e abrangente, este estudo empregou uma abordagem mista, combinando métodos qualitativos e quantitativos. O método qualitativo envolveu a coleta de dados por meio de entrevistas semiestruturadas, permitindo uma exploração detalhada das percepções e experiências dos participantes. Por outro lado, o método quantitativo utilizou questionários estruturados, possibilitando a quantificação das respostas e a análise estatística dos dados coletados. A integração desses métodos permitiu a triangulação dos dados, fortalecendo a validade dos resultados e proporcionando uma visão holística do fenômeno estudado. (Creswell & Plano Clark, 2011).

A autoavaliação concentra-se predominantemente no âmbito das controladorias, entretanto, a amostra nacional abrange boas práticas de outros órgãos governamentais em estados e municípios. Devido às limitações do estudo, os resultados aqui apresentados não devem ser interpretados como uma análise abrangente do governo.

Há riscos associados à autoavaliação, uma vez que a/o respondente pode indicar “SIM” e não ter uma boa prática associada, bem como indicar “NÃO” pela ausência de identificação da prática. Para redução da margem de erro, foram feitas instruções técnicas para o preenchimento e a requisição do envio da evidência. As evidências foram analisadas individualmente e, as que se qualificaram como boas práticas por corresponderem ao requisito do Modelo IDE, foram compiladas na **Tabela de Boas Práticas**. As que não correspondem ou não puderam ser verificadas, seja por erro no acesso ou insuficiência qualitativa, foram desconsideradas da amostra.

2.2. Coleta e Análise de Dados do Modelo IDE

As respostas ao questionário foram coletadas entre os dias 06 de maio até dia 17 de maio de 2024. A população total dessa amostra foi considerada como **92,86%** das controladorias participantes do GT e duas adicionais, sendo elas a **Secretaria de Estado de Controle e Transparência do Espírito Santo (Secont)** e a **Auditoria Geral do Estado da Bahia (AGE)**.

O percentual se refere ao resultado proporcional da amostra. A pontuação média foi de **10 dos 38 pontos totais**, considerando que cada resposta “SIM” vale 1 ponto e cada resposta “NÃO” vale 0 pontos, na soma dos **38 pontos**. O que representa a pontuação média de **27%** ou **10 pontos**.

A análise das controladorias foi realizada mediante autoavaliação, com a submissão das respostas através do questionário *SurveyMonkey* e do envio da evidência correspondente, caso a resposta tenha sido SIM para a Q (Q = QUESTÃO).

Exemplo: a Q. 4.1 é indicada como SIM pela Controladoria-Geral do Município de Belo Horizonte, assim, foi analisada a evidência e, se correspondente, indicada como boa prática na Tabela de Boas Práticas.

A pontuação distribuída pela amostra total de respondentes está concentrada nas variáveis de 0-10%, 11-20%, 21-30%, 31-40%, 41-50%, conforme a escala de pontuação abaixo. Apenas uma controladoria está entre os 81-90% dos requisitos.

Tabela 1 - Porcentagem de pontos por respondentes

Pontuação e número de respondentes	
0 - 10%	3
11 - 20%	3
21 - 30%	3
31 - 40%	3
41 - 50%	1
51 - 60%	0
61 - 70%	0
71 - 80%	0
81 - 90%	1
91 - 100%	0

Para melhor compreensão dos resultados, os dados foram agregados e analisados em porcentagem. Os dados estão restritos à amostra das controladorias dos estados e municípios que participaram do estudo e, nesse sentido, **os dados devem ser lidos no contexto das participantes**. O estudo possui limitações, assim, a interpretação não pode ser estendida para a realidade a nível governamental, sendo restrito para as funções inerentes aos órgãos de controle interno pela capacidade e nível de estruturação dos estados e municípios.

Pela amostra total, **79%** das controladorias participantes indicaram que o Planejamento Estratégico da instituição não inclui a temática da diversidade, equidade e inclusão. **72%** não instituiu Política/Compromisso. **72%** não possui Programa/Projeto/Plano de Ação estruturado com foco em gênero e raça. **71%** não possui Política/Compromisso formal voltado ao combate à discriminação e ao desrespeito a direitos relacionados a gênero e raça.

Essa distribuição dos resultados indica que a maioria significativa das controladorias ainda não incorporou institucionalmente a diversidade, equidade e inclusão no Planejamento Estratégico, Políticas e Compromissos.

Apenas **42%** possuem um programa estruturado para a prevenção da discriminação e do desrespeito a direitos relacionados a gênero e raça.

85% indicam que a Alta Administração apoia e dá suporte à agenda institucional de promoção de equidade e inclusão de gênero e raça, mas não há formalização do apoio em Lei, Política ou Compromisso. **92%** não possuem critérios de diversidade de gênero e/ou raça para composição de grupos de governança.

78% não observam critérios de diversidade de gênero e raça na designação de cargos de chefia. Apenas **22%** adotam critérios de representatividade de gênero e raça na composição das mesas de eventos institucionais.

78% não adotam protocolos para o tratamento de denúncias de discriminação e de desrespeito aos direitos relacionados ao gênero e raça. **64%** não possuem instância para apurar, de forma qualificada, a discriminação de gênero e raça. **72%** não possuem instância especializada para a promoção da temática de diversidade e inclusão de gênero e raça na instituição, como comitês e/ou comissões. **64%** não possuem instância para apurar de forma qualificada ou serviço especializado para acolhimento às vítimas de discriminação de gênero e raça.

71% afirmam que as diretrizes de gestão e documentos relativos à promoção da equidade e inclusão de gênero e raça não estão disponíveis para livre acesso ao público interno e externo e, também, não há divulgação periódica para a sociedade das iniciativas e resultados adotados. **85%** não apresentam os resultados de suas políticas sobre equidade e inclusão de gênero e raça à órgão ou entidade externa.

43% afirmam possuir sistema de cotas para gênero e raça no ingresso nas

instituições. Entretanto, **85%** não observam o critério de diversidade de gênero e/ou raça para designação de funções ou cargos comissionados.

Apenas **36%** afirmam ter capacitação continuada de gestores e lideranças da instituição que contemplem aspectos de inclusão da diversidade com foco em gênero e raça. **85%** não possuem investimentos anuais para capacitação e sensibilização da força de trabalho na temática de equidade e inclusão de gênero e raça. **8%** observam, na oferta e na participação das capacitações, critérios de diversidade de gênero e raça.

Apenas **15%** monitoram de forma estruturada e contínua a diversidade da força de trabalho quanto ao gênero e raça.

Somente **7%** observam a consulta do público-alvo na elaboração de processos, produtos e/ou serviços inovadores na instituição, considerando gênero e raça.

79% não possuem programas de promoção da saúde e qualidade de vida no trabalho com recorte de gênero e raça e **86%** não possuem na instituição política de benefícios que contemple e promova a equidade e inclusão de gênero e raça.

93% não possuem iniciativas práticas voltadas ao reconhecimento e valorização dos trabalhadores(as) considerando critérios de diversidade com foco em gênero e raça. **86%** ainda não possuem critérios de contratação de prestação de serviços e outros que contemplem gênero e raça.

50% possuem ações de comunicação inclusiva que contemplam questões de gênero e raça. **71%** ainda não adotam uma linguagem inclusiva, não sexista e flexão de gênero na comunicação, mas **64%** adotam critérios da diversidade no uso de imagens para campanhas.

58% há iniciativas implementadas pela instituição que contemplem a defesa dos direitos humanos. **57%** promovem a cultura de integridade visando garantir o respeito e a valorização da diversidade.

100% ainda não possuem normatização e/ou orientação do uso do banheiro para pessoas transexuais/transgênero.

Apenas **28%** firmaram parcerias qualificadas para tratar das temáticas de gênero e raça com outras instituições públicas, organismos internacionais e/ou sociedade organizada (OSCIP, associações, etc.). **86%** não possuem 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.

78% não possuem eventos para a promoção de sensibilização que abordem a temática de equidade e inclusão de gênero e raça para a comunidade.

Apenas **36%** possuem variáveis relacionadas ao gênero e raça nos documentos e formulários destinados ao atendimento e manifestação da cidadã usuária ou do cidadão usuário.

100% não possuem previsão orçamentária para ações voltadas à implementação da política de equidade e inclusão de gênero e raça.

• **Boas Práticas Identificadas nos eixos Governança e Estratégia, Gestão Inclusiva e Social**

Para leitura da tabela, considerar referência apresentada no Anexo A. O “Q” corresponde a questão, o primeiro número (4) ao número da questão, e o segundo o item (1).

Quadro 1 - Boas Práticas Modelo IDE

Controladoria participante do Grupo de Trabalho da APMC	Boa Prática Associada ao Item	Item associado a Q referenciada no APÊNDICE A
Controladoria-Geral do Estado de Acre	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Lei nº 4.168/2023</u>. Institui o Orçamento Sensível ao Gênero - OSG, com o objetivo de promover a igualdade de gênero, a inclusão social e a redução das desigualdades sociais na distribuição de recursos públicos no âmbito do Estado do Acre. 	Sem item associado. Boa prática extra Q.
Controladoria-Geral do Estado de Goiás	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Comitê Permanente da Mulher e Diversidade (CPMD)</u>. • <u>Regimento Interno do Comitê Permanente para Questões da Mulher e da Diversidade (CPMD)</u>. • <u>Portaria nº 037, de 01 de março de 2024</u>. Designa membros para compor o Comitê Permanente para Questões da Mulher e da Diversidade. • <u>Decreto nº 9.251, de 25 de Junho de 2018</u>. Institui os Comitês Permanentes da Mulher e da Diversidade em todas as entidades do Executivo Estadual. 	Q5.2; Q6.3; Q11.8; Q7.4; Q8.5.

Controladoria participante do Grupo de Trabalho da ACMC	Boa Prática Associada ao Item	Item associado a Q referenciada no APÊNDICE A
<p>Controladoria-Geral do Estado de Goiás</p>	<ul style="list-style-type: none"> • O Estatuto do Servidor Público inclui transgressões disciplinares para Assédio Moral e Sexual. Proibição de qualquer tipo de discriminação. • <u>Art. 202, incisos LXI e LXII e art. 273, Lei Ordinária 20756/2020.</u> • <u>Programa de Compliance Público, itens 2.10 e 2.11.</u> 	<p>Q5.2; Q6.3; Q11.8; Q7.4; Q8.5.</p>
<p>Controladoria-Geral do Estado de Minas Gerais</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Adesão ao Pacto Global da ONU.</u> • <u>Código de Ética Estadual.</u> • <u>Plano de Integridade.</u> • <u>Decreto nº 47.528, de 12/11/2018.</u> Dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na administração pública estadual. • <u>Decreto nº 48.687, de 13/09/2023.</u> Dispõe sobre a organização da Controladoria-Geral do Estado. • <u>Avaliação do Plano de Prevenção de Ilícitos Administrativos.</u> • <u>Dados Abertos do Estado de Minas Gerais - Violência contra Mulher.</u> 	<p>Q5.2; Q7.4; Q8.5; Q9.6; Q10.7; Q14.11; Q15.12; Q22.19; Q28.25; Q29.28.</p>

Controladoria participante do Grupo de Trabalho da APMC	Boa Prática Associada ao Item	Item associado a Q referenciada no APÊNDICE A
<p>Controladoria-Geral do Estado de Minas Gerais</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Resolução Conjunta OGE/SEPLAG/CGE nº 01/2018</u>. Estabelece procedimentos para o recebimento, acolhimento e o encaminhamento de reclamação sobre a prática de assédio moral, e dá outras providências. • <u>Campanha de Combate ao Assédio Sexual nas escolas estaduais de Minas Gerais</u>. • <u>Plano de enfrentamento ao assédio sexual nas escolas estaduais</u>. <ul style="list-style-type: none"> • <u>Cartilha de Enfrentamento ao Assédio Sexual nas Escolas Estaduais de Minas Gerais</u>. • <u>Comitê de Diversidade e Desenvolvimento Humano e Profissional (CDDH)</u>. <ul style="list-style-type: none"> • <u>Cartilha ESG: Sustentabilidade, Ambiental, Social e Governança</u>. • <u>Plano de Comunicação Controladoria-Geral do Estado de Minas Gerais</u>. • <u>Controle Social do Estado de Minas Gerais</u>. 	<p>Q5.2; Q7.4; Q8.5; Q9.6; Q10.7; Q14.11; Q15.12; Q22.19; Q28.25; Q29.28.</p>

Controladoria participante do Grupo de Trabalho da ACMC	Boa Prática Associada ao Item	Item associado a Q referenciada no APÊNDICE A
<p>Controladoria-Geral do Estado do Rio Grande do Norte</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Decreto nº 33.096 de 27 de outubro de 2023.</u> Institui o Programa de Integridade e Compliance do Poder Executivo do Estado do Rio Grande do Norte (PIC/RN). • <u>Compliance de Gênero Enfrentamento à discriminação e ao assédio sexual e moral no serviço público.</u> • <u>Canais de atendimento Ouvidoria - Fala BR.</u> • <u>Decreto nº 33.738 de 27 de junho de 2024.</u> Dispõe sobre reserva de vagas de emprego para travestis e transexuais nas empresas privadas que recebem incentivos fiscais. • <u>Campanha Unidas na Luta: enfrentamento ao assédio moral.</u> • <u>Portaria nº 88, de 08 de maio de 2024.</u> Institui o Programa de Assistência à Mãe Nutriz. • <u>Lei nº 11.703, de 08 de abril de 2024.</u> Dispõe sobre a obrigatoriedade de disponibilização de salas de apoio à amamentação. 	<p>Q4.1; Q5.2; Q6.3; Q7.4; Q8.5; Q10.7; Q11.8; Q12.9; Q13.10; Q14.11; Q15.12; Q.16.13; Q18.15; Q21.18; Q22.19; Q25.22; Q26.23; Q30.27; Q31.28; Q32.29; Q33.30; Q35.32; Q36.33; Q38.35; Q39.36; Q40.37 e Q41.38.</p>

Controladoria participante do Grupo de Trabalho da ACMC	Boa Prática Associada ao Item	Item associado a Q referenciada no APÊNDICE A
<p>Controladoria-Geral do Estado do Rio Grande do Norte</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Portaria nº 015/2024, de 08 de março 2024 – GS/SEMJIDH.</u> Institui Grupo de Trabalho Especial (GTE) para discussão e elaboração da minuta de atos normativos e ações conjuntas que assegurem percentual mínimo de vagas à autonomia econômica e financeira das mulheres em situação de violência. • <u>Portaria nº 16, de 25 de janeiro de 2024.</u> Institui Grupo de Trabalho (GT) para o desenvolvimento de Projeto para a qualidade de vida das mulheres. • <u>Procedimento de instituição de Grupo de Trabalho para o desenvolvimento de um Projeto voltado à qualidade de vida das mulheres.</u> • <u>Lei nº 9.968, de 28 de julho de 2015.</u> Dispõe sobre a reserva mínima percentual de 5% de vagas para mulheres na área da construção civil, em editais de licitação e contratos diretos para obras públicas promovidas pelo Governo do Estado. 	<p>Q4.1; Q5.2; Q6.3; Q7.4; Q8.5; Q10.7; Q11.8; Q12.9; Q13.10; Q14.11; Q15.12; Q.16.13; Q18.15; Q21.18; Q22.19;- Q25.22; Q26.23; Q30.27; Q31.28; Q32.29;- Q33.30; Q35.32; Q36.33; Q38.35; Q39.36; Q40.37 e Q41.38.</p>

Controladoria participante do Grupo de Trabalho da ACMC	Boa Prática Associada ao Item	Item associado a Q referenciada no APÊNDICE A
<p>Controladoria-Geral do Estado do Rio Grande do Norte</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Lei nº 11.015, de 20 de novembro de 2021</u>. Dispõe sobre a reserva, às negras e aos negros, de no mínimo 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos. • <u>Acordo de Cooperação Técnica no 65/2023</u> celebrado entre o Estado do Rio Grande do Norte, através da Secretaria de Estado das Mulheres, da Juventude, da Igualdade Racial e dos Direitos Humanos (SEMJIDH), e a União, através do Ministério da Gestão e da Inovação (MGI), visando estabelecer ações conjuntas que assegurem apoio ao atendimento do percentual mínimo de vagas para mulheres em situação de violência doméstica e familiar em contratações públicas. 	<p>Q4.1; Q5.2; Q6.3; Q7.4; Q8.5; Q10.7; Q11.8; Q12.9; Q13.10; Q14.11; Q15.12; Q.16.13; Q18.15; Q21.18; Q22.19;- Q25.22; Q26.23; Q30.27; Q31.28; Q32.29;- Q33.30; Q35.32; Q36.33; Q38.35; Q39.36; Q40.37 e Q41.38.</p>

Controladoria participante do Grupo de Trabalho da APMC	Boa Prática Associada ao Item	Item associado a Q referenciada no APÊNDICE A
<p>Controladoria-Geral do Município de Belo Horizonte</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Plano Estratégico Institucional 2024-2025.</u> • <u>Política Municipal de Integridade Pública</u> (Decreto 18.337/23, art. 3º, inciso VI e IV), cuja minuta foi elaborada pela CTGM, no âmbito do Plano de Ações de Integridade 2021-2024. • <u>Planos de Integridade.</u> • <u>Plano Municipal de Equidade de Gênero.</u> • <u>Plano de Equidade do Programa Mobilidade e Inclusão Urbana em Belo Horizonte (PEqui).</u> • <u>Cartilha Olhares Plurais.</u> • <u>COMAMS</u> - Comissão de Assessoramento e Acolhimento em casos de Assédio Moral e Sexual. • <u>Ouvidoria de Direitos Humanos de Belo Horizonte.</u> • <u>Declaração de adesão ao Programa de Fomento à Integridade Pública Municipal.</u> • <u>Política Municipal de Integridade Pública.</u> 	<p>Q4 .1;Q5.2; Q6.3; Q7.4;Q9.6; Q12.9; Q 25.22;Q.13.10; Q.17;14; Q.21.18; Q 27.24.</p>

Controladoria participante do Grupo de Trabalho da ACMC	Boa Prática Associada ao Item	Item associado a Q referenciada no APÊNDICE A
<p>Controladoria-Geral do Município de Belo Horizonte</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Política Afirmativa “Mulheres na Obra” para a Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho de Construção, nº 037/2023.</u> • <u>Relatório Quantitativo - Administração Direta</u> <u>Relatório Quantitativo - Administração Indireta.</u> • Análise quantitativa do perfil dos servidores da Administração Direta e Indireta, abrangendo faixa etária, sexo, raça/cor e condição de Pessoa com Deficiência (PCD). 	<p>Q4 .1; Q5.2; Q6.3; Q7.4; Q9.6; Q12.9; Q25.22; Q.13.10; Q.17;14; Q.21.18; Q 27.24.</p>
<p>Controladoria-Geral do Município de Cachoeiro de Itapemirim</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Código de Ética dos Agentes Públicos da Prefeitura de Cachoeiro.</u> 	<p>Q7.4; Q.13.10.</p>
<p>Controladoria-Geral do Município de Itabirito</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Plano Plurianual de Ação Governamental 2022-2025.</u> 	<p>Q4 .1.</p>
<p>Controladoria-Geral do Município de Londrina</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Programa de Integridade da Controladoria:</u> promoção da Equidade e Inclusão de Gênero e Raça e prevenção e combate ao assédio no contexto de trabalho. • <u>Lei nº 11.952/2013.</u> Reserva de Vagas para Afro-Brasileiros em concursos públicos. 	<p>Q8.5; Q13.10; Q.21.18.</p>

Controladoria participante do Grupo de Trabalho da APMC	Boa Prática Associada ao Item	Item associado a Q referenciada no APÊNDICE A
<p>Controladoria-Geral do Município de Contagem</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Plano Municipal de Promoção da Igualdade Racial.</u> • <u>Política de enfrentamento ao racismo no município de Contagem.</u> • <u>Política SOS Racismo.</u> • <u>Programa Contagem na Década Afrodescendente.</u> • <u>“Acontece”: Contagem celebra a cultura negra com uma vasta programação em novembro.</u> • <u>Mais respeito: Prefeitura promove roda de conversa para servidores sobre assédio moral às mulheres.</u> • <u>Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial (Lei nº 4622/2013).</u> • <u>Conselho Municipal da Mulher de Contagem (Lei nº 2.000/89 Lei nº 4481/11).</u> • <u>Participação no Sistema Nacional da Promoção da Igualdade Racial instituído pela Lei Federal nº 12.288/2010.</u> • <u>Portal Mulher.</u> • <u>Percentual mínimo de 40% de vagas para afrodescendentes em peças publicitárias dos órgãos públicos de Contagem. Lei nº 3936/2005.</u> 	<p>Q6.3; Q7.4; Q8.5; Q7.4; Q 18.15; Q. 11.8; Q 19.16.; Q 25.22; Q.30.27.</p>

2.3. Visita técnica à Controladoria-Geral do Município de Belo Horizonte (MG)

No âmbito da ACMC, foi realizada a visita técnica à Controladoria-Geral do Município de Belo Horizonte (MG), no dia 06/02/2024, com objetivo de ampliar as boas práticas. O município tem se destacado por ações institucionalizadas no Controle Interno e Governo. As ações identificadas corroboram com as boas práticas da autoavaliação do Modelo IDE.

Quadro 2 - Boas Práticas PBH

Área da PBH	Boas práticas implementadas
Controladoria-Geral do Município de Belo Horizonte (CTGM), em parceria com a Secretaria Municipal de Assistência Social e Segurança Alimentar e Cidadania (SMASAC)	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Cartilha Olhares Plurais</u>
Comissão de Assessoramento e Acolhimento em casos de Assédio Moral e Sexual (COMAMS)	<ul style="list-style-type: none"> • <u>COMAMS</u> Prefeitura de Belo Horizonte (pbh.gov.br)
Comissão de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual - (COPAMS)	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Comissão de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual</u> Prefeitura de Belo Horizonte (pbh.gov.br)
Observatório do Milênio	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Observatório do Milênio</u> Prefeitura de Belo Horizonte (pbh.gov.br) • <u>INDICADORES ODS</u> Prefeitura de Belo Horizonte (pbh.gov.br) • <u>Relatório de Acompanhamento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável</u>
Controladoria-Geral do Município de Belo Horizonte (CTGM)	<ul style="list-style-type: none"> • <u>ESG como eixo temático dos Planos de Integridade</u>
Prefeitura de Belo Horizonte (PBH)	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Plano Municipal de Equidade de Gênero</u>
Secretaria Municipal de Obras	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Plano de Equidade do Programa Mobilidade e Inclusão Urbana em Belo Horizonte (PEqui)</u> • <u>BH mais inclusiva: Política pública mulheres na construção</u> • <u>Estudo “As barreiras enfrentadas por mulheres nos canteiros de obras”</u>

Área da PBH	Boas práticas implementadas
Secretaria Municipal de Planejamento e Gestão da PBH (Gestão de Pessoas)	<ul style="list-style-type: none"> • Desenvolvimento: capacitação e Trilha de Equidade para gestores da SUGESP; • Inclusão e cotas; • Diversidade e tolerância - programa movimentação BH; • Família: pais e mães - extensão da licença maternidade (6 meses) e paternidade (20 dias), redução de jornada sem redução salarial para acompanhamento de filho deficiente em tratamento especializado.

DESCRIÇÃO BOAS PRÁTICAS PBH

- **Cartilha Olhares Plurais:** Com o objetivo de promover a ética, a igualdade racial e de gênero, a prevenção ao assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, assim como promover a inclusão e a disseminação dos valores do respeito e da igualdade, a Controladoria-Geral do Município (CTGM), em parceria com a Secretaria Municipal de Assistência Social, Segurança Alimentar e Cidadania (SMASAC), por meio da Subsecretaria de Direitos de Cidadania (SUDC), lançou, em 10/12/2021, a Cartilha Olhares Plurais. Projeto Plural – Subsecretaria de Gestão de Pessoas da PBH, com o apoio da Controladoria.

- **Comissão de Assessoramento e Acolhimento em casos de Assédio Moral e Sexual (COMAMS):** Instituída pela [Portaria CTGM 0º 010/2023](#), tem como competências: I – assessorar a Subcontroladoria de Correição nos procedimentos disciplinares relativos a assédio e/ou sexual, notadamente na fase de juízo de admissibilidade das denúncias, sugerindo encaminhamentos para tratamento da situação; II – acolher as possíveis vítimas em casos de denúncia de assédio moral e sexual, procedendo à escuta de forma individual quando necessário, observado o sigilo da informação.

- **Comissão de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual (COPAMS):** Instituída pela Política Municipal de Integridade Pública, tem como objetivos: I – contribuir para o desenvolvimento de diagnóstico institucional das práticas de assédio moral

e sexual; II – sugerir medidas de prevenção, orientação e enfrentamento do assédio moral e sexual no trabalho; III – alertar sobre a existência de ambiente, prática ou situação favorável a assédio moral ou sexual; IV – sugerir providências à CTGM, às direções dos órgãos e aos gestores das unidades organizacionais, tais como: a) apuração de notícias de assédio; b) proteção das pessoas envolvidas; c) preservação das provas; d) garantia da lisura e do sigilo das apurações; e) promoção de alterações funcionais temporárias até o desfecho da situação; f) mudanças de métodos e processos na organização do trabalho; g) melhorias das condições de trabalho; h) aperfeiçoamento das práticas de gestão de pessoas; i) ações de capacitação e acompanhamento de gestores e servidores; j) realização de campanha institucional de informação e orientação; k) revisão de estratégias ou métodos gerenciais que possam configurar assédio moral organizacional; l) celebração de termos de cooperação técnico-científica para estudo, prevenção e enfrentamento do assédio moral e sexual.

- **ESG como eixo temático dos Planos de Integridade; ESG incorporado aos Programas de Integridade:** A Controladoria vem fomentando a prática em outros órgãos por meio do estabelecimento do ESG como um dos eixos temáticos dos Planos de Integridade (vide Manual Prático - páginas 10 e 25).

- **Plano Municipal de Equidade de Gênero:** O Plano Municipal de Equidade de Gênero estabelece propostas que devem ser realizadas e apoiadas pela Prefeitura de Belo Horizonte, até o ano de 2030, data demarcada pela ONU para concretização dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentáveis e materializa o compromisso assumido pela Prefeitura de Belo Horizonte com a ONU Mulheres e, principalmente, com as cidadãs e cidadãos.

- **Plano de Equidade do Programa Mobilidade e Inclusão Urbana em Belo Horizonte (PEqui):** O objetivo do PEqui é estabelecer diretrizes a serem seguidas pelos órgãos públicos e setor privado para promoção de um ambiente urbano mais seguro e inclusivo para mulheres e meninas.

- **Observatório do Milênio de Belo Horizonte:** Realiza ações de monitoramento local das metas da Agenda Global de Desenvolvimento, colaborando com o planejamento e monitoramento das políticas públicas de Belo Horizonte. (ver Painel de Indicadores ODS).

• **Políticas de Equidade da Secretaria Municipal de Planejamento e Gestão da PBH (Gestão de Pessoas)**

Responsável: Fernanda Neves - Subsecretária de Gestão de Pessoas

A Subsecretaria de Gestão de Pessoas (SUGESP) da Prefeitura da cidade de Belo Horizonte (MG) implementou o Plano de Equidade (Secretaria Municipal de Planejamento, Orçamento e Gestão - SMPOG 2024), com o objetivo de estruturar um plano que tem como foco as políticas de gestão de pessoas, que traduza o compromisso ético da PBH com seus servidores, por meio de ações de promoção da igualdade racial, diversidade e inclusão, contribuindo para a promoção de uma sociedade mais justa, equitativa, inclusiva, democrática e livre de preconceitos.

Para desenvolver o plano, adotou-se como ponto de partida a análise de dados da PBH sobre a estrutura do Perfil do Quadro de Pessoal da prefeitura, com foco no perfil racial; Trilha da equidade racial: uma trilha de desenvolvimento realizada pela Mahin consultoria antirracista, o que trouxe maior conhecimento sobre a temática racial para os gestores da SMPOG, e uma pesquisa por meio de formulário eletrônico (titulado Toró de Ideias), disponibilizado para todos os gestores que participaram da Trilha da equidade racial, com o objetivo de colher sugestões e ideias de ações para o Plano de Equidade da SMPOG.

Ações desenvolvidas:

i) Desenvolvimento: capacitação e Trilha de Equidade para gestores da SUGESP, em parceria com a Mahin consultoria;

ii) Inclusão e cotas: PCD - cota para deficientes de no mínimo 10% (Lei 11.416/22), Programa de Inclusão do PCD na Administração Pública; programa de estágio - 40% reservado para estudantes inscritos em programas sociais e 10% para PCD, assegurada a participação no estágio até a conclusão do curso e reserva de 20% para pessoas negras e pardas;

iii) Diversidade e tolerância: Programa movimentação BH - ações de integração, motivação, e valorização do servidor (saúde, diversidade, inclusão e entretenimento); tolerância religiosa - priorização de concursos aos domingos, quando possível, carreiras sem distinção de sexo e idade para ingresso (exceto para GMBH que resguarda 10% para mulheres), garantia do uso do nome social nos serviços de saúde; e

iv) Família: pais e mães - extensão da licença maternidade (6 meses) e paternidade (20 dias), inclusive em casos de adoção, redução de jornada sem redução salarial, para acompanhar filho deficiente em tratamento especializado.

Frentes de trabalho do Projeto:

i) Atração e seleção: ações que visam fortalecer os mecanismos que regem a entrada no serviço público, possibilitando um acesso mais facilitado aos grupos minoritários e marginalizados (ampliar cotas para 30% nos concursos - Minuta PL, implementar cota de pelo menos 25% para negros nos cargos de estágio - mudar metodologia de recrutamento, incluir cota de pelo menos 30% para negros na contratação temporária - alterar legislação);

ii) Ações formativas: disponibilizar mecanismos de letramento, reflexão e sensibilização dos diversos grupos sobre a temática da diversidade, equidade e igualdade racial, e fortalecer o exercício da liderança, ampliando os olhares sobre o sujeito e suas necessidades (foco na alta liderança, gestores, servidores e estagiários, evento de lançamento até abril 2024 com o objetivo de letramento e sensibilização); e

iii) Transparência de dados e informações: facilitar o acesso à informação e aos dados municipais que possam contribuir para um debate estratégico sobre a agenda antirracista.

Pós-lançamento do Plano de Equidade: Os titulares de cada pasta deverão indicar três ações que seu órgão irá trabalhar no ano de 2024 e indicará também três servidores como responsáveis por este projeto dentro do órgão/entidade. Os servidores indicados receberão capacitação para o desenvolvimento das ações.

• Plano de Equidade - PEQUI (Programa mobilidade e inclusão urbana em Belo Horizonte - P169134)

Responsável: Leandro César Pereira - Secretário Municipal de Obras e Infraestrutura

A Secretaria Municipal de Obras do município de Belo Horizonte instituiu o Plano de Equidade - PEqui, (Programa mobilidade e inclusão urbana em Belo Horizonte), documento focado na implementação de uma melhor infraestrutura de mobilidade associada a uma política de combate à desigualdade de gênero e promoção de ambientes seguros e equitativos para meninas e mulheres (ODS 5 e ODS 11). O Programa é composto por obras civis, equipamentos e estudos para implementação do Corredor Amazonas e modernização urbana da Vila Cabana Pai Tomás e planos de renovação urbana da Região Jatobá e de quatro assentamentos da Região Norte e Nordeste da capital.

O PEqui se divide em seis eixos:

i) O primeiro apresenta o contexto local e estatísticas, bem como componentes do Programa;

ii) O segundo traz uma contextualização sobre a importância da perspectiva de gênero no planejamento urbano, detalhando os princípios para concepção de um ambiente urbano seguro e acolhedor para meninas e mulheres;

iii) O terceiro traz as propostas e diretrizes para os diferentes direcionamentos do Programa;

iv) O quarto especifica as diretrizes para a fase de obras do Corredor Amazonas e Vila Cabana Pai Tomás;

v) O quinto destaca as propostas de combate à importunação sexual no transporte público; e

vi) O último traz os referentes de monitoramento e avaliação das propostas.

O conteúdo do Programa seguiu os princípios urbanísticos de promoção de cidades que fortalecem o vínculo das pessoas com o espaço urbano, referenciado pelo conceito de “cidades para pessoas”. Assim, o documento visa o desenvolvimento de espaços construídos que contemplem as necessidades das mulheres, que hoje encontram-se em situação de maior vulnerabilidade e insegurança.

Sendo assim, o PEqui estabelece diretrizes a serem seguidas pelos órgãos públicos e setor privado para promoção de um ambiente urbano mais seguro e inclusivo para meninas e mulheres. Os direcionamentos propõe o desenvolvimento de projetos e estudos que provam segurança em seus entornos.

- **BH mais inclusiva: Política pública mulheres na construção**

Responsável: Leandro César Pereira - Secretário Municipal de Obras e Infraestrutura

A política pública “mulheres na construção” tem como objetivo empoderar mulheres economicamente, em especial aquelas residentes em áreas de vulnerabilidade social de Belo Horizonte, que são atendidas pelo Programa de Trabalho Técnico Social (PTTS) da SMOBI/URBEL. A política implementa um conjunto de ações estratégicas vinculadas à capacitação profissional na área da construção civil pelo SENAI-MG e facilitação de acesso às vagas de emprego do SINDUSCON-MG, com monitoramento e avaliação pela Secretaria Municipal de Obras e Infraestrutura (SMOBI).

Ações estratégicas da política pública:

i) Atrair mais mulheres para o setor da construção civil, em especial para postos na produção dos canteiros de obras, por meio de cursos de qualificação profissional, ações de sensibilização para quebra de estereótipos sobre mulheres nos canteiros com recrutadores de empresas de construção e famílias das participantes dos cursos;

ii) Indicar claramente que se deseja contratar mulheres: comunicação;

iii) Ponte entre empresas do setor de construção civil e mulheres que receberam capacitação profissional;

iv) Incluir mulheres no processo de recrutamento e seleção;

v) Facilitar um ambiente de trabalho inclusivo;

vi) Prover boas condições ergonômicas e salariais (EPI, vestiários, sanitários);

vii) Estabelecer e divulgar protocolo de denúncias de discriminações;

viii) Redes de partilha e apoio entre mulheres; e

ix) Monitoramento e avaliação por meio de dados e pesquisa das participantes e empresas do setor para avaliação de resultados, boas práticas, para então desenvolver indicadores.

• Estudo “As barreiras enfrentadas por mulheres nos canteiros de obras”

Segundo dados da BHTRANS, as mulheres representam menos de 3% da força de trabalho na construção civil em Belo Horizonte. Inúmeros fatores sociais e ergonômicos influenciam na permanência de mulheres no setor da construção civil. O estudo “As barreiras enfrentadas por mulheres nos canteiros de obras” compila informações sobre as barreiras para a empregabilidade de mulheres na área e as melhores práticas que promovem a permanência de mulheres nesse setor, fazendo parte das ações do Plano de Equidade do Programa Mobilidade Urbana (PEQUI).

O estudo enfatiza a relação direta entre empoderamento econômico de mulheres e desenvolvimento social, tornando-se necessárias medidas afirmativas para a promoção da diversidade organizacional do setor.

O estudo se divide nos seguintes capítulos e áreas de estudo:

i) A subordinação e feminização de determinados postos de trabalho;

ii) A negação da feminilidade: estereótipos que oprimem;

iii) Qualificação profissional: condição para inclusão no setor?;

iv) Assimetria na transmissão do conhecimento;

v) Assédio moral;

vi) Assédio sexual;

vii) Ausência de equipamentos de proteção individual adaptados;

- vii) Diferenciação salarial;
- ix) Difícil ascensão dentro da hierarquia;
- x) Desaprovação da profissão por parte da família;
- xi) Dupla jornada de trabalho;
- xii) Rotatividade e precarização do trabalho; e
- xiii) Satisfação e independência financeira: uma outra visão sobre o trabalho no setor da construção.

Os capítulos caracterizam as principais barreiras das mulheres no setor da construção civil, e, apesar de diversos estudos que analisam os obstáculos enfrentados por trabalhadoras nos canteiros de obras, alguns padrões foram identificados: rebaixamento de mulheres a postos de limpeza com salários mais baixos e assédio moral por parte de seus superiores foram comumente relatados pelas entrevistadas. O estudo também seguiu a mesma estratégia do PEQUI: atrair, recrutar e reter.

2.4. Chamada Nacional

Para ampliar o cenário de análise inicial das boas práticas nas diversas controladorias do Brasil, foi realizada a **Chamada Nacional de boas práticas**. Essa iniciativa teve como objetivo obter respostas espontâneas e amostrais, não representativas das controladorias.

A chamada aberta, divulgada pelo Conaci e Banco Mundial, teve como objetivo mapear se os órgãos de controle possuem ou não boas práticas nos temas de Integridade de Gênero e ESG. Ao somar os resultados da 1ª e da 2ª Chamada Nacional, obteve-se um total de **59** respostas. Destas, **25** foram consideradas inválidas por não serem provenientes de controladorias e/ou órgãos de controle interno, ou porque os respondentes não estavam qualificados para responder. Portanto, a amostra resultou em **34** respostas válidas.

Das **34** respostas válidas, **9** são de órgãos dos estados do Acre, Alagoas, Espírito Santo, Maranhão, Mato Grosso do Sul, Paraná, Piauí, Rio de Janeiro, Santa Catarina e **1** do Distrito Federal, o que representa aproximadamente **34,62%** dos estados brasileiros.

Participaram da chamada os seguintes órgãos (esfera estadual e Distrito Federal):

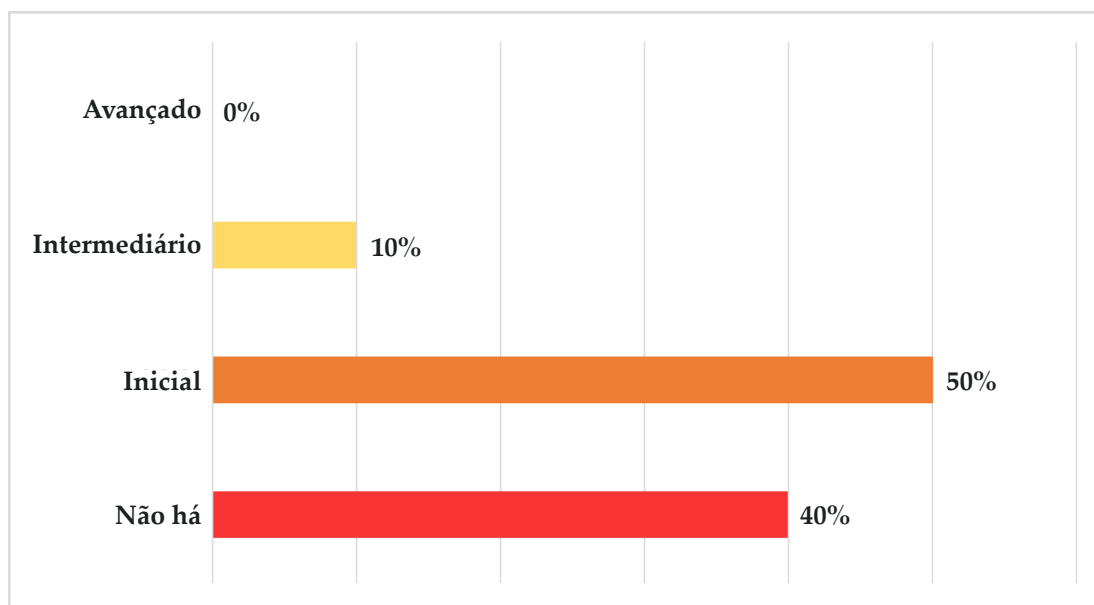
- 1 - Controladoria-Geral do Estado do Acre;
- 2 - Controladoria-Geral do Estado de Alagoas;
- 3 - Secretaria de Controle Interno da Advocacia Geral da União (DF);
- 4 - Unidade Executora de Controle Interno do Estado do Espírito Santo;
- 5 - Secretaria de Transparência e Controle do Estado do Maranhão;

- 6 - Controladoria-Geral do Estado do Mato Grosso;
- 7 - Controladoria-Geral do Estado do Paraná;
- 8 - Controladoria-Geral do Estado do Piauí;
- 9 - Controladoria-Geral do Estado do Rio de Janeiro; e
- 10 - Controladoria-Geral do Estado de Santa Catarina.

As respostas foram divididas em Integridade de Gênero (IG) e ESG, categorizadas como “Não há”, “Inicial”, “Intermediário” e “Avançado”, divididas por regiões. Para correta leitura das respostas, considerar “Não há” quando a resposta foi negativa, ou seja, prática inexistente; “Inicial”, quando prática existente, com evidências, mas ainda são ações pontuais; “Intermediário”, quando há prática, com evidência, e são múltiplas ações; e “Avançado”, quando há prática, com evidências, e são institucionalizadas em leis, programas e projetos, com monitoramento e avaliação.

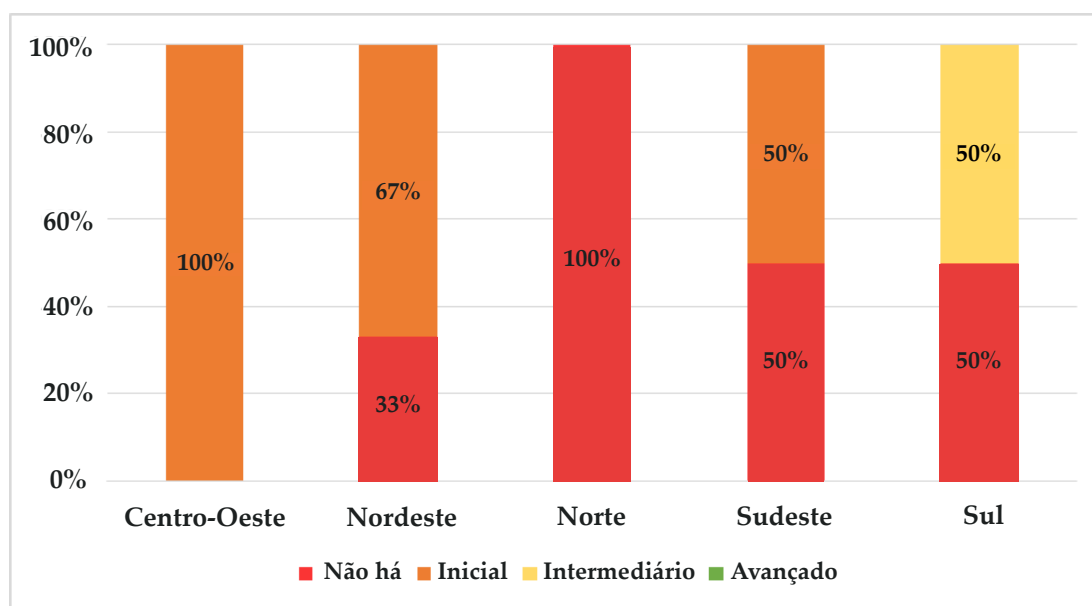
Da amostra consolidada pelas categorias IG e ESG Estados: **40%** não há boa prática, **50%** tem ações iniciais, **10%** intermediárias e **0%** avançado. Os resultados podem ser lidos nas tabelas abaixo:

Gráfico 1- Resultado categorias IG e ESG nos Estados



Ao analisar os dados por macrorregiões brasileiras, 100% da região **Norte** não apresenta boas práticas nas categorias IG e ESG (apesar do Acre ter participado do GT da ACMC, não há práticas institucionalizadas, o que corrobora com o resultado da amostra). As regiões **Sul** e **Sudeste** apresentam 50% de práticas IG e ESG, sendo IG inicial e ESG não há; No **Sul** IG intermediário e ESG não há, Na região **Nordeste** 67% de IG e 33% ESG; No **Centro Oeste** 100% das práticas IG e ESG são iniciais.

Gráfico 2 - Resultado por região, categorias IG e ESG nos Estados



Já na esfera municipal, são 21 órgãos dos municípios de Araçariguama, Cariacica, Carmo da Cachoeira, Caseiros, Colíder, Conselheiro Pena, Imbituba, Inajá, Ipojuca, Joaçaba, Jordão, Juazeiro, Manaus, Manhumirim, Pimenta Bueno, Pinhais, Porto Nacional, Pouso Alegre, Santa Vitória, São Luís e Vila Velha.

Os órgãos municipais que participaram da ação são:

- 1 - Controladoria-Geral do Município Araçariguama;
- 2 - Secretaria Municipal de Controle e Transparência de Cariacica;
- 3 - Controladoria Geral do Município Carmo da Cachoeira;
- 4 - Prefeitura de Caseiros;
- 5 - Controladoria-Geral do Município de Colíder;
- 6 - Controladoria-Geral do Município de Conselheiro Pena;
- 7 - Controladoria-Geral do Município de Imbituba;
- 8 - Prefeitura Municipal de Inajá;
- 9 - Controladoria-Geral do Município de Ipojuca;
- 10 - Controladoria Geral do Município Joaçaba;
- 11 - Prefeitura Municipal Jordão;
- 12 - Controladoria e Ouvidoria Geral do Município de Juazeiro;
- 13 - Controladoria-Geral do Município de Manaus;
- 14 - Câmara Municipal de Manhumirim;
- 15 - Controle Interno Prefeitura de Pimenta Bueno;
- 16 - Controladoria-Geral do Município de Pinhais;

- 17 - Prefeitura Municipal de Porto Nacional;
- 18 - Controladoria-Geral do Município de Pouso Alegre;
- 19 - Controladoria Interna de Santa Vitória;
- 20 - Controladoria-Geral do Município de São Luís; e
- 21 - Secretaria Municipal de Controle e Transparência de Vila Velha.

A amostra de municípios **não é representativa**, considerando que o Brasil possui um total de **5.568** municípios (IBGE, 2022), mas permite uma análise preliminar da maturidade do tema. Da amostra não representativa e consolidada dos municípios, na categoria Integridade de Gênero, tem-se que **64%** assinalaram “Não há”; **36%** indicaram que as práticas são “Iniciais”; **0%** “Intermediárias”; e **0%** “Avançado”. Já na categoria ESG, **86%** assinalaram a opção “Não há”; **5%** “Inicial”; **9%** “Intermediário” e **0%** “Avançado”.

Gráfico 3 - Resultado categoria IG nos Municípios

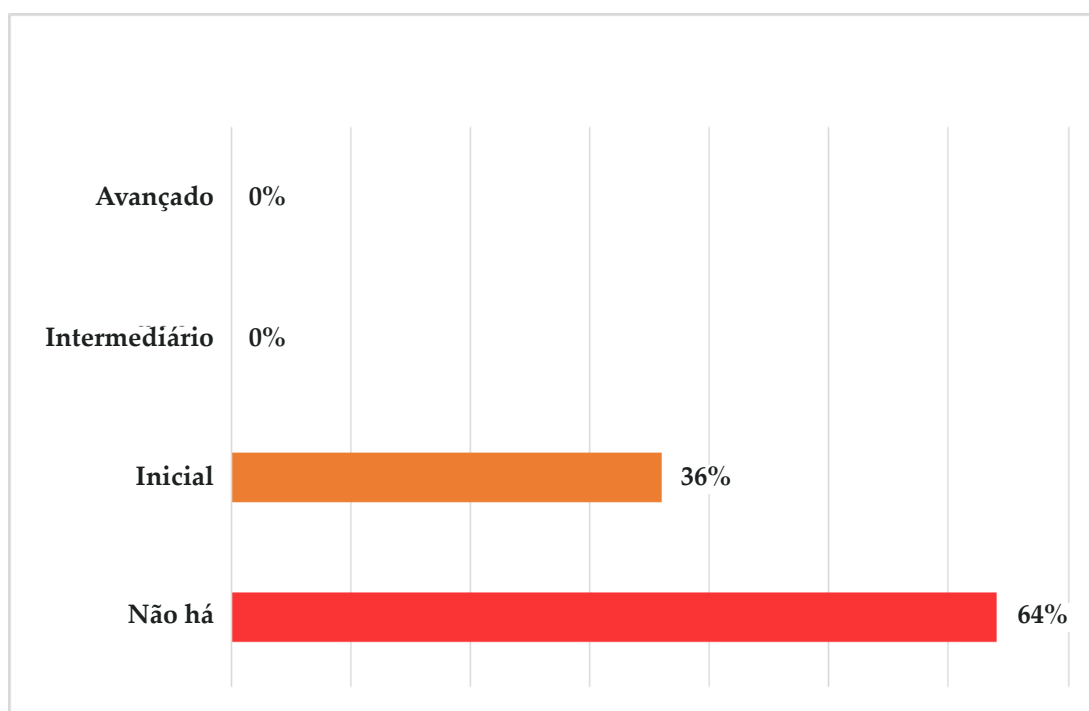


Gráfico 4 - Resultado por região, categoria IG nos Municípios

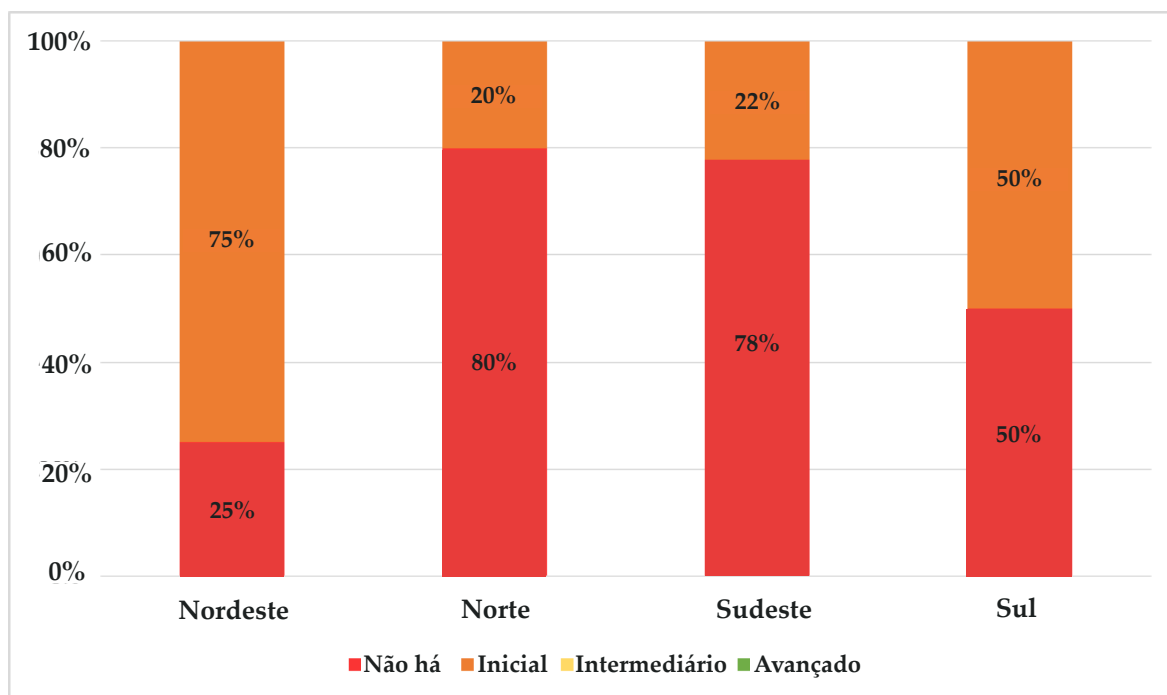


Gráfico 5 - Resultado categoria ESG nos Municípios

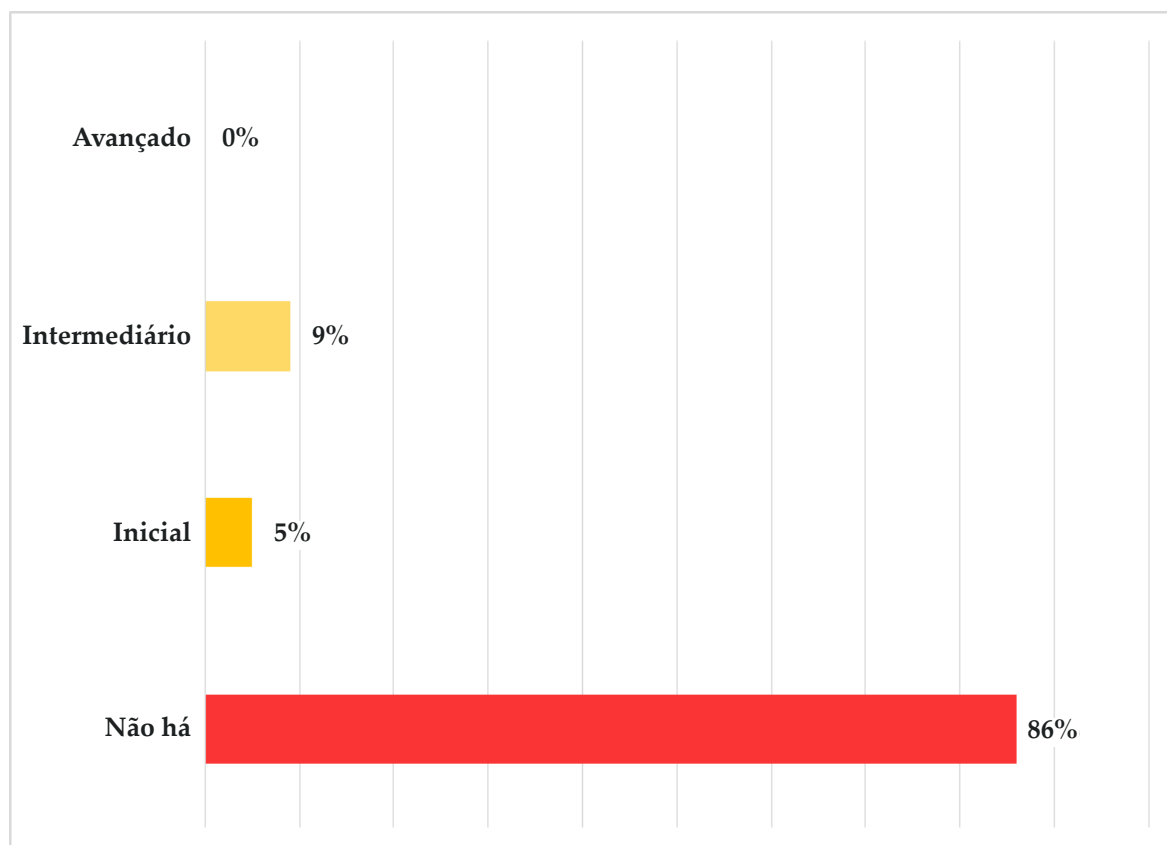
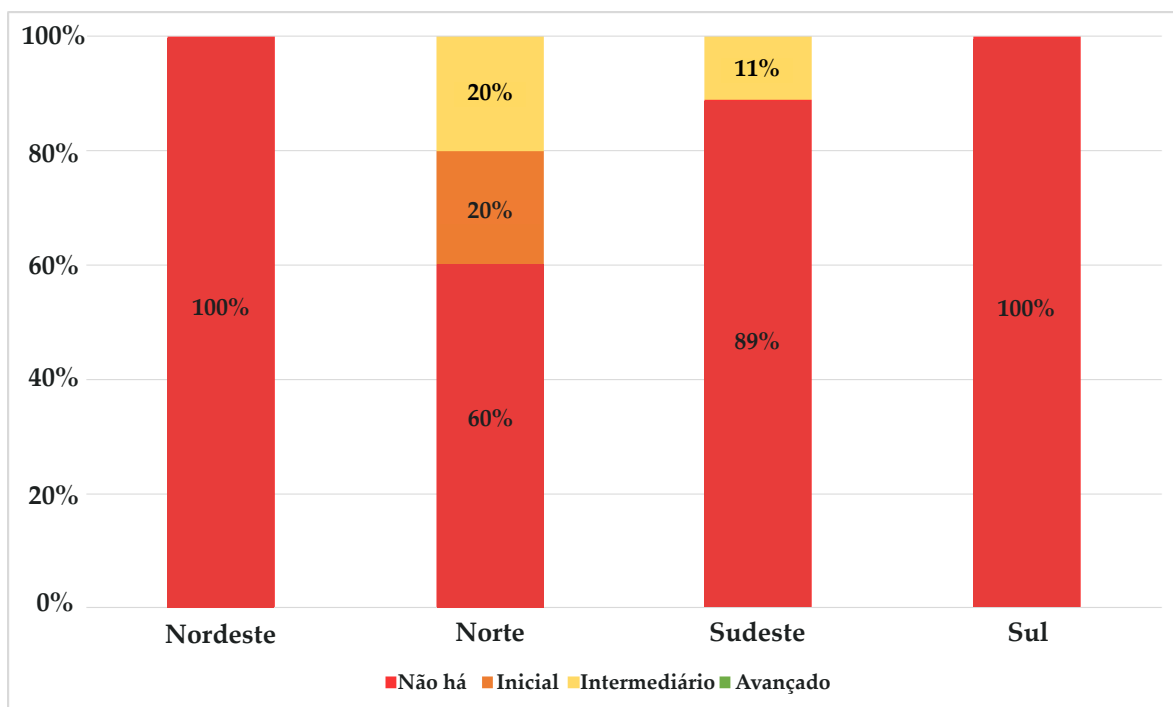


Gráfico 6 - Resultado por região, categoria ESG nos Municípios





Capítulo 3

**Missão
Internacional
à Espanha**

Capítulo 3

Missão Internacional à Espanha

A Missão Internacional à Espanha foi motivada pela importância de se buscar referências internacionais para o aprimoramento da gestão pública de forma periódica. Para isso, foram selecionados órgãos que são referência na agenda global de *Environmental, Social and Governance* (ESG) e os Objetivos para Desenvolvimento Sustentável (ODS) das Nações Unidas, nesse contexto, mais especificamente na pauta de integridade de gênero. No âmbito da Ação Coletiva Mulheres no Controle (ACMC), a missão internacional teve como foco conhecer o histórico e atuação das instituições, ter uma visão geral da estrutura organizacional e aprofundar no que vem sendo desenvolvido a nível de equidade, buscando proficiência, boas práticas, lições aprendidas e referências para o desenvolvimento de novas habilidades e para o cumprimento de competências relacionadas à integridade de gênero no Controle Interno brasileiro.

A visita técnica trouxe aprendizados para o desenvolvimento da ACMC por possibilitar o conhecimento de boas práticas, soluções, metodologias, *cases* e lições aprendidas (erros e acertos), isto é, referências para o desenvolvimento da integridade de gênero e ESG no controle interno brasileiro, assim como possibilitou acordos e diálogos visando a cooperação entre instituições públicas.

3.1. Instituições visitadas

Participaram da Missão, pelo Conaci: Luís Augusto Rocha, Vice Presidente de Relações Institucionais do Conaci; Danielle Carvalho Assunção, da Controladoria-Geral do Estado do Rio Grande do Norte; Débora Pinto Severino, Auditora Interna da Controladoria-Geral do Estado de Minas Gerais e coordenadora do GT da ACMC; Renata Kelly Cardoso de Rezende, Diretora de Integridade, Prevenção e Combate à Corrupção no município de Belo Horizonte e coordenadora do GT da ACMC. Pelo Banco Mundial: Ana Marinho e Júlia Bahia Valadares.

Quadro 3 - Boas Práticas Missão Internacional

Instituição visitada	Boas práticas
<u>Consejo de las Mujeres del municipio de Madrid</u>	<ul style="list-style-type: none"> • Contribuição no <u>III Plano Estratégico para a Efetividade Igualdade entre Mulheres e Homens 2022-2025</u>.
<u>Ministerio de Igualdad (Delegación General contra la Violencia de Género)</u>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Normativos</u>; • <u>Marco Internacional</u>; • <u>Planos de Ação</u>; • <u>Agenda pública de la Delegada (igualdad.gob.es)</u>; • <u>Pacto Estadual contra a Violência de Género</u>; e • <u>Ponto Violeta</u>.
<u>Espacio de Igualdad Emilia Pardo Bazán</u>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Espacios de Igualdade</u>; e • <u>Serviços que oferece a rede municipal dos espaços de Igualdade</u>.
<u>Fundación Mujeres</u>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Empoderamento</u>; • <u>Mudança social</u>; • <u>Cooperação para o desenvolvimento</u>; e • <u>Políticas para a igualdade</u>.
<u>Secretaría General Iberoamericana - SEGIB (Secretaria-Geral Ibero-americana - tradução livre)</u>	<p>i) Programas de Cooperação Ibero-Americanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Guía para la transversalización de la perspectiva de género en los programas, iniciativas y proyectos adscritos de la Cooperación</u>; • <u>Guía práctica para incorporar los criterios de transversalización de la perspectiva de género en los Programas, Iniciativas y proyectos Adscritos de la Cooperación Iberoamericana</u>;

Instituição visitada	Boas práticas
<p><u>Secretaría General Iberoamericana - SEGIB</u> (Secretaria-Geral Ibero-americana - tradução livre)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Recomendaciones para incorporar la perspectiva de género en las convocatorias de ayuda, formativas y de investigación de los programas, iniciativas y proyectos adscritos de la Cooperación Iberoamericana;</u> e • <u>Anexo del Manual Operativo: Incorporación de la Perspectiva de Género en los Programas, Iniciativas y Proyectos Adscritos.</u> <p>ii) Com os organismos Ibero-Americanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Políticas Institucionales para la Inclusión de la Perspectiva de Género en los Organismos Iberoamericanos;</u> • <u>Modelo de Protocolo de Actuación en caso de Acoso Sexual y/o por razón de Sexo en el Ámbito del Trabajo;</u> • <u>Orientaciones para el uso de un lenguaje inclusivo con perspectiva de género en los Organismos Iberoamericanos;</u> • <u>Orientaciones para incorporar la perspectiva de género en los eventos de los Organismos Iberoamericanos;</u> e • <u>Orientaciones para incorporar la perspectiva de género en la compra y contratación de servicios.</u> <p><i>En los Organismos Iberoamericanos</i></p> <p>Ao nível externo da organização:</p> <p>iii) Setor privado: <u>Painel de igualdade de gênero no XIV Encontro Empresarial Ibero-Americano;</u></p>

Instituição visitada	Boas práticas
<p><u>Secretaría General Iberoamericana - SEGIB</u> (Secretaria-Geral Ibero-americana - tradução livre)</p>	<p>iv) Empoderamento econômico: <u>Plataforma virtual de legislação sobre autonomia e empoderamento econômico das mulheres em Iberoamérica - Iniciativa Legislativa</u> (produto anterior à plataforma);</p> <p>v) Violência contra as mulheres: <u>Iniciativa Iberoamericana para prevenir e eliminar a violência contra as mulheres (IIPEVCM)</u>;</p> <p>vi) Brecha digital:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Em parceria com a ONU Mulheres LAC, a SEGIB está trabalhando na elaboração de um estudo sobre a brecha digital de gênero na Ciência, Inovação e Tecnologia (CIT); • Com a OIT LAC e ONU Mulheres LAC, estão trabalhando na elaboração de um estudo sobre a participação das mulheres na economia das plataformas digitais, com objetivo de elaborar recomendações que possam alimentar um futuro convênio da OIT no tema; • Com o PNUD LAC e a IIPEVCM, estão trabalhando em um projeto inovador de luta contra a violência de gênero no âmbito digital.
<p><u>Unidad de Igualdad da Universidad Complutense de Madrid</u></p>	<p>i) <u>Plano de Igualdade da Universidade</u>;</p> <p>ii) <u>Protocolo de atuação contra assédio sexual e/ou sexista</u>;</p> <p>iii) <u>Cursos em matéria de igualdade</u>;</p> <p>iv) <u>Guia básico para uso de linguagem não sexista</u>;</p> <p>v) <u>Guias diversos</u>;</p> <p>vi) Exposição sobre mulheres pesquisadoras;</p>

Instituição visitada	Boas práticas
<p><u>Unidad de Igualdad da Universidad Complutense de Madrid</u></p>	<p>vii) Curso de formação de professores para todos os cursos da universidade sobre perspectiva de gênero;</p> <p>viii) Publicação coleção Hemisfério de Gênero;</p> <p>ix) Diagnósticos de igualdade; e</p> <p>x) Guia Masculinidades violetas.</p>
<p><u>Subdirección General de Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Subdirección General de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres</u>, Portal de Transparencia (comunidad. madrid).

• **Consejo de las Mujeres del Municipio de Madrid**

O Conselho de Participação da Mulher é um órgão colegiado de caráter participativo e consultivo, vinculado à Administração Geral do Estado, através do Ministério da Igualdade. Criado em 2007, em cumprimento à Lei Orgânica 3/2007, de 22 de março, que dispõe sobre a igualdade efetiva entre mulheres e homens, Conselho de Participação da Mulher é um espaço de encontro, colaboração e cooperação de organizações e associações de mulheres ao nível de Estado e da administração pública, para a concretização efetiva do princípio da igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens.

Atua como interlocutora das entidades representativas das mulheres perante as administrações públicas e perante qualquer instituição pública ou privada, em vista das políticas públicas, propostas, iniciativas e medidas gerais e específicas com o objetivo de alcançar a igualdade, atuando em resposta às demandas e propostas dirigidas a esse fim.

A composição do CPM garante a participação das administrações públicas e das organizações de mulheres no âmbito estatal, tendo como foco entidades que trabalham para eliminar a discriminação com base no sexo, garantindo que as atividades realizadas em todas as áreas levem em conta as necessidades e interesses das mulheres e dos homens, para assim alcançar uma sociedade mais democrática,

mais justa e mais solidária.

Desde a sua criação, vem trabalhando para contribuir na criação de regulamentações para efetivação do princípio da igualdade e no planejamento de políticas públicas no âmbito estadual, sendo justo reconhecer suas contribuições no III Plano Estratégico para a Efetividade Igualdade entre Mulheres e Homens 2022-2025, transferindo a voz das mulheres e do movimento feminista para o processo de tomada de decisão.

Características: Elaborar relatórios, propor medidas para a promoção integral da igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens; recuperar informações sobre os programas e atividades que, em matéria de igualdade entre mulheres e homens, são levadas a cabo pela Administração Geral do Estado; aperfeiçoar e canalizar as propostas das organizações sociais atuantes no domínio da igualdade entre mulheres e homens; promover o desenvolvimento de estudos e cooperar com outras organizações; promover a troca de experiências, debates, discussões e reuniões de organizações e associações de mulheres no âmbito estadual, com o objetivo de fornecer informações relacionadas à realidade social das mulheres.

- **Ministerio de Igualdad (Delegación General contra la Violencia de Género)**

A Delegação Governamental contra a Violência de Gênero foi criada pelo artigo 29º da Lei Orgânica 1/2004, de 28 de dezembro, sobre Medidas Integradas de Proteção contra a Violência de Gênero. Pelo Real Decreto 455/2020, de 10 de março, é desenvolvida a estrutura orgânica básica do Ministério da Igualdade, o que indica que a Delegação tem a categoria de Direção Geral.

Compete à Delegação do Governo contra a Violência de Gênero propor a política do Governo contra as diferentes formas de violência contra as mulheres e promover, coordenar e aconselhar sobre todas as medidas relacionadas à esta matéria.

- **Subdirección General de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres**

Responsável: M. del Mar de Vicente Jiménez, titular

Instituído pelo Decreto n.º 241/2023, de 20 de setembro, do Conselho do BCE, que estabelece a estrutura orgânica do Ministério da Família, Juventude e Assuntos Sociais (BOCM n.º 225, de 21 de setembro). Compete à Direção-Geral da Igualdade as competências relativas à igualdade real e efetiva nos diferentes âmbitos da vida

política, econômica e social das mulheres e das pessoas LGBTQIAPN+, o enfrentamento à violência contra as mulheres e contra a discriminação. As principais competências estão dispostas no artigo 9 do Decreto nº 241/2023.

Competências em matéria de igualdade entre mulheres e homens:

i) **Elaboração e Implementação de Políticas:** Estabelecimento de diretrizes, desenvolvimento de projetos, programas e planos para promover a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens; Emissão de relatórios sobre o impacto de gênero em projetos e planos relevantes;

ii) **Promoção e Coordenação de Ações:** Impulso e coordenação de ações para promover a igualdade de oportunidades. Cooperação com organismos nacionais e internacionais, especialmente com a União Europeia;

iii) **Participação e Relações Institucionais:** Estabelecimento de relações com associações, fundações e outros organismos públicos e privados. Apoio a programas de inserção laboral em coordenação com a secretaria competente em matéria de emprego;

iv) **Visibilidade e Estudos:** Realização de ações de visibilidade e campanhas de promoção sobre a igualdade de gênero. Fomento de estudos e coleta de informações sobre a situação das mulheres e homens na Comunidade de Madrid; e

v) **Prevenção e Luta contra Discriminação:** Exercício de ações contra publicidade ilícita e vexatória. Prevenção e combate à pobreza e exclusão das mulheres.

• **Espacio de Igualdad Emilia Pardo Bazán**

Responsável: Azucena Magdaleno Moles

Os espaços de igualdade do município de Madrid fazem parte da administração da prefeitura da cidade, sendo 18 centros integrados em todo o município, incluindo o Espaço de Igualdade Emilia Pardo Bazán. Os espaços servem como ferramentas públicas municipais especializadas na promoção da igualdade e prevenção da violência machista.

Sua atuação se dá a partir da seguinte maneira:

i) Sensibilização e conscientização cidadã em favor da igualdade de gênero e do respeito à diversidade sexual e/ou de gênero;

ii) Empoderamento das mulheres através de atividades e oficinas que promovam a conscientização e autonomia; e

iii) A prevenção, a detecção e a reparação da violência de gênero. Para

isso, contam com um cronograma interdisciplinar formado por profissionais da psicologia, do direito e da assistência social, bem como assistência ao emprego e ao trabalho administrativo, com especialização em igualdade e violência de gênero.

Os espaços de igualdade são instrumentos públicos de acolhimento comunitário, de compartilhamento da população local e de suporte psicossocial e jurídico para mulheres migrantes e/ou em vulnerabilidade. Tornou-se um espaço de partilha do bairro local e dinamiza relevantes atividades para desenvolver a pauta da equidade de gênero não apenas no âmbito federal, mas também local, demonstrando o nível de amplitude dos instrumentos públicos para a igualdade de gênero no país.

- **Fundación Mujeres**

Responsável: Marisa Soletto, Vicepresidenta Executiva

A Fundação Mulheres é uma Organização não Governamental (ONG) sem fins lucrativos que trabalha para desenvolver projetos de intervenção nos diferentes âmbitos da participação social, política, econômica e cultural, com o objetivo de alcançar a igualdade de oportunidades de forma real e efetiva. A Fundação foi criada em 1994 e há 30 anos atua para fortalecer a igualdade de oportunidades e a consciência de que a igualdade é um elemento essencial para o desenvolvimento da qualidade social e democrática dentro da sociedade civil e do terceiro setor. É referência na Espanha no desenvolvimento de políticas de igualdade e está representada em seis Comunidades Autônomas: Andaluzia, Astúrias, Castilla la Mancha, Extremadura, Galicia e Madrid, por meio de centros de trabalho.

O trabalho da Fundação Mulheres se divide em quatro grandes áreas:

i) **Empoderamento:** promove o empoderamento de mulheres para sua integração social e laboral no exercício dos seus direitos de cidadania. Apoiam para melhorar a empregabilidade e oportunidades de acesso ao emprego, assim como facilitar o seu empreendimento e consolidação empresarial. Desenvolvem diversas formações, projetos e treinamentos para orientar na consolidação de competências para o acesso ao emprego e desenvolvimento, viabilizando o empreendimento liderado por mulheres, qualificando-as ainda mais.

ii) **Mudança Cultural:** proporcionam informações e conteúdos que visibilizam as desigualdades entre homens e mulheres e facilitam a promoção da igualdade para erradicar e prevenir as diferentes formas de violência de gênero. Desenvolvem projetos de educação em igualdade e materiais que favorecem o desenvolvimento dos direitos das mulheres como parte fundamental dos direitos

humanos, trabalhando com o sistema educativo com jovens, mulheres e população para proporcionar ferramentas de igualdade.

iii) **Cooperação para o desenvolvimento:** trabalham em colaboração com parceiros nos países beneficiários de ajuda internacional para capacitar mulheres, promover a sua autonomia econômica, melhorar suas condições de vida e o acesso aos recursos, promovendo o pleno exercício da cidadania. Nessas corporações, apoiam as organizações de cooperação internacional para fortalece-las enquanto organizações que defendem os direitos das mulheres, incentivando o intercâmbio de conhecimentos e boas práticas para o *advocacy* político.

iv) **Políticas para a igualdade:** apoiam e acompanham entidades públicas e privadas em suas obrigações em matéria de igualdade, assim como impulsiona ações que a promovam. Realizam capacitação de profissionais a fim de melhorarem suas capacidades em matéria de igualdade, gerando melhor desempenho, além de contribuir para a integração da perspectiva igualitária no funcionamento das entidades. Fazem isso por meio de assessoramento para a elaboração dessas políticas, como por exemplo os planos de igualdade e formação em matéria de gênero.

A Fundação também desenvolve publicações, documentos, relatórios, manuais, livros e outros materiais relacionados às políticas de gênero e aos planos de igualdade.

Os trabalhos realizados são guiados por um Plano de Trabalho Anual e Plano de Ação Anual, geridos também por um estatuto. Reforçado o Real Decreto 901/2020, de 13 de outubro, e a Lei Orgânica 3/2007, de 22 de março, para a igualdade efetiva de mulheres e homens.

• **Secretaría General Iberoamericana (SEGIB), ou Secretaria-Geral Ibero-americana (tradução livre)**

Responsáveis: Almudena Díaz, Especialista de Gênero da Secretaria para a Cooperação; Cristina Manzano, Diretora de Relações Exteriores; Loerna Larios, Secretaria para Cooperação; Paola González, Departamento de Relações Exteriores; e Marcos Pinta Gama, Embaixador e Secretário Adjunto Iberoamericano.

A Secretaria-Geral Ibero-Americana é um organismo internacional criado em 2003 com o objetivo de dar apoio permanente aos 22 países membros, sendo 19 nações da América Latina de língua espanhola mais o Brasil, e 3 países localizados na Península Ibérica: Espanha, Portugal e Andorra.

A Secretaria apoia a organização das Cúpulas Ibero-Americanas de Chefes de Estado e de Governo, dando cumprimento aos seus mandatos e promovendo a

Cooperação Ibero-Americana nos âmbitos da educação, coesão social e cultura. É o único espaço oficial de convergência, trabalho, acompanhamento e acordo da região ibero-americana que reúne países de ambos os lados do Atlântico.

Dentre suas contribuições, a Secretaria visa fortalecer um espaço de diálogo ibero-americano muito consolidado. Para isso, desenvolve cooperações a nível internacional para fortalecer a comunidade ibero-americana e assegurar a sua projeção internacional. Além disso, implementa e fortalece a cooperação sul-sul na região.

A Secretaria-Geral Ibero-Americana mantém um escopo de trabalho sólido na agenda da promoção da equidade de gênero e impulsiona a perspectiva de gênero nos programas de cooperação ibero-americanos. Em resposta aos mandatos vinculativos da Cúpula Ibero-Americana e, reconhecendo a sua centralidade para o desenvolvimento sustentável da região, a SEGIB promove a igualdade de gênero como eixo estratégico da cooperação Ibero-Americana.

Com isso, promove as seguintes ações:

Ao nível interno da organização

i) Programas de Cooperação Ibero-Americanos:

- Guía para la transversalización de la perspectiva de género en los programas, iniciativas y proyectos adscritos de la Cooperación;
- Guía práctica para incorporar los criterios de transversalización de la perspectiva de género en los Programas, Iniciativas y proyectos Adscritos de la Cooperación Iberoamericana;
- Recomendaciones para incorporar la perspectiva de género en las convocatorias de ayuda, formativas y de investigación de los programas, iniciativas y proyectos adscritos de la Cooperación Iberoamericana; e
- Anexo del Manual Operativo: Incorporación de la Perspectiva de Género en los Programas, Iniciativas y Proyectos Adscritos.

ii) Organismos Ibero-Americanos:

- Políticas Institucionales para la Inclusión de la Perspectiva de Género en los Organismos Iberoamericanos;
- Modelo de Protocolo de Actuación en caso de Acoso Sexual y/o por razón de Sexo en el Ámbito del Trabajo;

- Orientaciones para el uso de un lenguaje inclusivo con perspectiva de género en los Organismos Iberoamericanos;
- Orientaciones para incorporar la perspectiva de género en los eventos de los Organismos Iberoamericanos; e
- Orientaciones para incorporar la perspectiva de género en la compra y contratación de servicios en los Organismos Iberoamericanos.

Ao nível externo da organização

i) Setor privado: Painel de igualdade de gênero no XIV Encontro Empresarial Ibero-Americano.

ii) Empoderamento econômico: Plataforma virtual de legislação sobre autonomia e empoderamento econômico das mulheres em Iberoamérica - Iniciativa Legislativa (produto anterior à plataforma).

iii) Violência contra as mulheres: Iniciativa Iberoamericana para prevenir e eliminar a violência contra as mulheres (IIPEVCM).

iv) Brecha digital:

Em parceria com a ONU Mulheres LAC, a SEGIB está trabalhando na elaboração de um estudo sobre a brecha digital de gênero na Ciência, Inovação e Tecnologia (CIT); Com a OIT LAC e ONU Mulheres LAC, estão trabalhando na elaboração de um estudo sobre a participação das mulheres na economia das plataformas digitais, com objetivo de elaborar recomendações que possam alimentar um futuro convênio da OIT no tema. Com o PNUD LAC e a IIPEVCM, estão trabalhando em um projeto inovador de luta contra a violência de gênero no âmbito digital.

Realizam, ainda, ações intergovernamentais alinhadas a múltiplos atores, que, atualmente, se transversalizam em 5 enfoques e 8 eixos de trabalho. Os trabalhos realizados são guiados por um Plano de Ação Quadrienal, que é aprovado a cada quatro anos pelos responsáveis de cooperação dos 22 países membros, incluindo o Brasil, na Conferência Iberoamericana.

O eixo 4 é definido como “igualdade e empoderamento das mulheres” e propõe-se a melhorar as condições de vida das mulheres e promover a sua participação em iguais condições em todos os âmbitos. A área de gênero trabalha para fortalecer a incorporação da perspectiva de gênero no Sistema Ibero-Americano e promover o fortalecimento das leis e políticas públicas em matéria de igualdade de gênero nos países de Iberoamérica. Nas ações desenvolvidas, é possível compreender os escopos de atuação do eixo 4 e como a cooperação entre países para além da pauta de gênero.

- **Unidade de Igualdade da Universidad Complutense de Madrid (UCM)**

Responsáveis: Isabel Tajahuerce, Secretária do Reitor para a Igualdade da Universidad Complutense de Madrid; e Margarita Márquez, Diretora da Unidade de Igualdade da Universidad Complutense de Madrid.

A Unidade de Igualdade da Universidad Complutense de Madrid (UCM) tem como principal propósito realizar assessoramento, coordenação e avaliação dos Planos de Igualdade da instituição. Seu trabalho foca em assegurar a inclusão da perspectiva de gênero em todas as funções relacionadas à igualdade, dividido em:

- i) Proporcionar orientação estratégica;
- ii) Coordenar as ações e programas correspondentes; e
- iii) Avaliar sua efetividade na promoção da igualdade de gênero dentro da Universidade.

A Unidade de Igualdade recebe e tramita as denúncias e reclamações relativas ao Protocolo de Atuação em caso de abuso sexual e/ou sexista, e coordena a Comissão Técnica e de Garantias do Protocolo.

A Unidade também está conectada à Delegação do Reitor para a Igualdade, que possui, dentre outras atribuições, criar políticas de igualdade na UCM e estabelecer diretrizes para a sua implementação. Também tem como responsabilidade garantir o cumprimento da Lei Orgânica 3/2007 para a igualdade efetiva entre mulheres e homens, assim como a incorporação da perspectiva de gênero na docência, pesquisa, inovação e compartilhamento de conhecimento em diferentes órgãos da Universidade.

Dentre suas funções, também desenvolve ferramentas para promover valores democráticos de igualdade entre os membros da comunidade universitária e estabelece o marco de atuação da Unidade de Igualdade, do Observatório de Igualdade e do Dispositivo de atenção psicológica e social para atenção a vítimas de violência de gênero.

A Unidade promove seminários, eventos, exposições e diversos recursos acadêmicos como livros, artigos e publicações relacionadas à pauta, bem como campanhas de sensibilização e capacitação.

Boas práticas e ações identificadas:

- i) Plano de Igualdade da Universidade, desenvolvido pela Unidade de Igualdade;
- ii) Protocolo de atuação contra assédio sexual e/ou sexista;

- iii) Cursos em matéria de igualdade;
- iv) Guia básico para uso de linguagem não sexista;
- v) Guias diversos;
- vi) Exposição sobre mulheres pesquisadoras;
- vii) Curso de formação de professores para todos os cursos da universidade sobre perspectiva de gênero;
- viii) Publicação coleção Hemisfério de Gênero;
- ix) Diagnósticos de igualdade; e
- x) Guia Masculinidades violetas.

Como exposto, a Unidade de Igualdade promove a equidade de gênero no ambiente universitário, além de disseminar a pauta em todos os cursos da universidade. As responsáveis pela iniciativa também apresentaram as publicações desenvolvidas pela Unidade, dando enfoque às principais: o Plano de Igualdade da Universidade Complutense de Madrid, o Protocolo de Atuação em caso de assédio sexual e/ou sexista e o Guia básico de uso de linguagem não sexista.

Destaca-se a importância dos instrumentos públicos em matéria de igualdade de gênero para compreender os escopos de atuação e a maturidade do governo espanhol para a pauta. Foram firmadas intenções de cooperação para compartilhamento de material informativo para disseminação da pauta no âmbito do controle interno no Brasil.



Capítulo 4

Boas Práticas de Integridade de Gênero e ESG: partes interessadas

Capítulo 4

Boas práticas de Integridade de Gênero e ESG: partes interessadas

4.1 Boas Práticas das partes interessadas

Quadro 4 - Boas Práticas partes interessadas

Instituição	Boas práticas implementadas
<p><u>Ministério das Mulheres</u></p>	<p>i) <u>Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça</u>: Até agora, 103 empresas aderiram ao Programa (lista completa);</p> <p>ii) <u>Pacto Nacional de prevenção aos feminicídios</u>: Decreto nº 11.640/2023;</p> <p>iii) <u>Programa Mulher Viver sem Violência</u>;</p> <p>iv) <u>Decreto nº 11.431/2023</u>;</p> <p>v) <u>Casa da Mulher Brasileira</u>;</p> <p>vi) <u>Casa da Mulher Indígena</u>;</p> <p>vii) <u>Programa Dignidade Menstrual</u>: (Decreto nº 11.432: regulamenta a Lei nº 14.214/2021);</p> <p>viii) <u>Central de Atendimento à Mulher - Ligue 180</u>;</p> <p>ix) <u>1º Relatório Nacional de Igualdade Salarial - em parceria com o Ministério do Trabalho e Emprego</u> (Decreto nº 11.795/2023, que regulamenta a Lei nº 14.611, de 2023, que estabelece a obrigatoriedade de igualdade salarial entre mulheres e homens).</p>

Instituição	Boas práticas implementadas
<p><u>O Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD)</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Selo de Igualdade de Gênero
<p><u>Rede Brasil do Pacto Global</u></p>	<p>i) Elas Lideram 2023;</p> <p>ii) Relatório Ambição 2030;</p> <p>iii) Eventos para promover o comprometimento de empresas na defesa dos direitos humanos de meninas e mulheres;</p> <p>iv) Evento sobre inclusão digital e financeira;</p> <p>v) Jornadas de conhecimento;</p> <p>vi) Treinamentos em parceria com outras instituições;</p> <p>vii) Parceria com a ONU Mulheres;</p> <p>viii) Manual dos WEPs (princípios de empoderamento das mulheres, tradução livre);</p> <p>ix) Visibilidade e promoções, exemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Lançamento do Prêmio WEPs Brasil</u>; • Pacto Global da ONU premia boas práticas; <p>x) <u>Indicadores para o alcance da igualdade de gênero</u>;</p> <p>xi) Aceleração de carreiras;</p> <p>xii) Grupo de Trabalho com tema anticorrupção e gênero, masculinidades e negritudes;</p> <p>xiii) <u>Aliança pelos Direitos Humanos e Empresas, com tema de combate ao assédio</u>;</p> <p>xiv) Boa prática relacionada ao combate ao assédio moral, sexual e discriminações; e</p> <p>xv) Carta compromisso assinada pela alta liderança no movimento Elas lideram 2030.</p>

Instituição	Boas práticas implementadas
<p><u>Transparência Internacional Brasil</u></p>	<p>i) <u>Barômetro Global da Corrupção</u>;</p> <p>ii) <u>Publicações sobre formas específicas de corrupção baseadas em gênero</u>;</p> <p>iii) <i>Advocacy</i> nas Casas Legislativas para alteração de regras para participação política das mulheres;</p> <p>iv) Política de parentalidade interna igualitária para as pessoas responsáveis pela criação;</p> <p>v) <i>Case</i> Auditoria com perspectiva de gênero:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>TCU aprova política para prevenção e combate ao assédio moral e sexual</u>; • <u>Auditoria aponta deficiências de coordenação e articulação em políticas do governo pela igualdade de gênero</u>; e • Portaria TCU nº 41, DE 08 DE MARÇO DE 2024. <p>vi) <u>Artigo sobre “sextortion” no esporte</u>;</p> <p>vii) <u>Estudo sobre discriminação e corrupção baseada em idade, sexo, orientação sexual, identidade de gênero, raça, etnia, religião ou crença</u>;</p> <p>viii) <u>Estudo sobre a criminalização da extorsão baseada em gênero</u>.</p> <p>ix) <u>Estudo sobre o impacto da corrupção nos direitos LGBTI+</u>.</p> <p>x) <u>Impactos sobre diversidade de emendas parlamentares registradas nos posicionamentos como amicus na ADPF 854</u>.</p>

Instituição	Boas práticas implementadas
<p><u>Controladoria-Geral da União (CGU)</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>3ª edição do Programa de Integridade da CGU;</u> • <u>Política de Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação da Controladoria-Geral da União;</u> • <u>Nota Técnica nº 3285/2023/CGUNE/DICOR/CRG. Enquadramento disciplinar das condutas de cunho sexual;</u> • <u>Portaria Normativa CGU nº 58, de 7 de março de 2023. Aprova o “Guia Lilás: Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal”.</u> • <u>CGU lança guia para auxiliar a detecção, a denúncia e a responsabilização de casos de assédio moral e sexual no Governo Federal;</u> • <u>Sistema de Participação Social;</u> • <u>Comitê de Equidade, Diversidade e Inclusão (CEDIN);</u> • <u>IV Semana de Discussões Técnicas sobre Regulação Dia 18 de agosto - YouTube;</u> • <u>Participação Social - CGU;</u> • <u>Pacto Nacional de Prevenção aos Femicídios. Ministério das Mulheres com a participação da CGU; e</u> • <u>Política Pública “Tarifa Social Manaus” Consultoria realizada no âmbito do PRO-REG. Resultou na inclusão de mulheres no exercício do poder familiar e mulheres vítimas de violência doméstica como parte do grupo elegível para tarifa social de água e esgotos a 10 reais no município de Manaus/AM (Decreto nº 5.519, de 22 de março de 2023, da Prefeitura Municipal de Manaus, Artigo 2º, Inciso I, alínea “a”).</u>

Instituição	Boas práticas implementadas
<p><u>Ministério do Planejamento e Orçamento</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Projeto Revisão da Orçamentação Sensível a Gênero</u>, conduzido pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) em parceria com o Ministério do Planejamento e Orçamento (MPO); • <u>OCDE destaca seis pontos prioritários para aumentar a efetividade da orçamentação de gênero no Brasil</u>; • <u>Relatório a Mulher no Orçamento 2024</u>; • Painel do Orçamento Federal (planejamento.gov.br); e • <u>Painel de Agendas Transversais e Multissetoriais</u>.
<p><u>Tribunal de Contas da União (TCU)</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Portaria-TCU Nº 67, de 08 de março de 2023</u>. Institui medidas para a promoção da equidade de gênero. • Monitoramento da Implantação da política de gênero e não discriminação da Olacefs no TCU; e <p>TCU adere ao Selo de Igualdade de Gênero nas Instituições Públicas.</p>

• **Ministério das Mulheres**

Presentes na reunião técnica: Simone Schaffer (Ministério das Mulheres); Lilian Roizman (Ministério das Mulheres); Luciana Alves de Azevedo (Ministério das Mulheres); Débora Severino (CGE MG); Júlia Bahia (Banco Mundial); Ana Marinho (Banco Mundial); e Renata Rezende (CTGM-BH).

O Ministério das Mulheres desenvolve ações, programas, projetos e atividades destinadas a alcançar a equidade de gênero e transversalidade para que todas as meninas e mulheres brasileiras, de modo com que sejam plenamente capazes de exercer a autodeterminação e autonomia.

Algumas das principais ações e programas são:

i) **Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça:** programa que tem como objetivo fomentar práticas de equidade de gênero e raça na cultura organizacional de médias e grandes empresas, por meio do selo Pró-Equidade de Gênero e Raça (+ 10 anos de atuação). Até agora, 103 empresas aderiram ao Programa ([lista completa](#));

ii) **Pacto Nacional de prevenção aos feminicídios:** [Decreto nº 11.640/2023](#);

iii) **Programa Mulher Viver sem Violência;**

iv) **Decreto nº 11.431/2023:** ampliação dos serviços públicos existentes destinados às mulheres em situação de violência;

v) **Casa da Mulher Brasileira:** um dos eixos do “Programa Mulher Viver sem Violência”, a Casa da Mulher Brasileira integra serviços especializados para os mais diversos tipos de violência contra as mulheres;

vi) **Casa da Mulher Indígena:** A Casa da Mulher Indígena (CAMI) é uma iniciativa para promover ações de prevenção e enfrentamento à violência contra mulheres indígenas, com rede de atendimento especializado em diversos temas relacionados, considerando as especificidades dos territórios indígenas;

vii) **Programa Dignidade Menstrual:** O Programa foi criado para promover a saúde e bem-estar de quem menstrua e dar oportunidade para que acessem espaços sem restrições. O propósito do Programa é garantir a distribuição gratuita e continuada de absorventes higiênicos para pessoas que não têm acesso a esse item fundamental durante o ciclo menstrual ([Decreto nº 11.432](#), que regulamenta a [Lei nº 14.214/2021](#));

viii) **Central de Atendimento à Mulher - Ligue 180:** O Ligue 180 é um serviço público essencial e especializado para o enfrentamento à violência contra as mulheres, com ligação gratuita e 24 horas por dia, presta serviços de orientação sobre leis, serviços da rede de atendimento, registro e encaminhamento de denúncias aos órgãos competentes, etc; e

ix) **1º Relatório Nacional de Igualdade Salarial - em parceria com o Ministério do Trabalho e Emprego:** [Decreto nº 11.795/2023](#), que regulamenta a [Lei nº 14.611, de 2023](#) e estabelece a obrigatoriedade da igualdade salarial entre mulheres e homens.

- **Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD)**

Presentes na reunião técnica: Ismália Afonso (PNUD); Débora Severino (CGE-MG); Ana Marinho (Banco Mundial); Júlia Bahia (Banco Mundial); e Danielle Carvalho (CGE-RN).

O **Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD)** tem como objetivo promover o desenvolvimento e erradicar a pobreza no mundo. Ao realizar o levantamento de boas práticas, nota-se o engajamento do PNUD com o ODS 5 (igualdade de gênero), Objetivo de desenvolvimento sustentável da ONU.

Um exemplo de boa prática é a implementação do **Selo de Igualdade de Gênero**. Lançado formalmente em 2021, o Selo é uma iniciativa global que homenageia as instituições públicas e os governos que fomentam a inclusão e a diversidade, por meio do desenvolvimento de políticas públicas pela equidade de gênero. O Selo está sendo implementado em 23 países, atingindo mais de 112 instituições públicas. No Brasil, o Tribunal de Contas da União (TCU), a Advocacia-Geral da União (AGU) e o Tesouro Nacional aderiram ao Selo, e a Controladoria-Geral da União (CGU) está em processo de adesão.

À medida em que as instituições aderem ao Selo, mensura-se o progresso da ação com os *standards* internacionais validados. Após a adesão, a instituição inicia uma jornada em que se trabalha cinco áreas para avançar na excelência da equidade de gênero. A ação tem como objetivo promover a transversalidade de gênero e raça no serviço público, por meio de uma metodologia de reforma institucional que contempla um plano de ação de gênero em um ciclo de 2 anos, dividido em enfoque sistêmico e integral. Confira métricas: i) 3 pilares; ii) 5 dimensões; iii) 20 padrões; iv) 40 indicadores; e v) resultados e impactos.

Como pré-requisitos, as instituições têm que atingir o mínimo de 60% (bronze), 70% (prata) e 80% (ouro). A metodologia é baseada em evidências e implementada por meio de comparabilidade nacional e internacional, feita em 5 etapas de implementação e com assistência técnica do PNUD. Há uma linha de base orientativa para o Plano de Ação de Melhoria e reformas institucionais. Em curso, a Controladoria-Geral da União (CGU) está em cooperação técnica com o PNUD para reforma institucional pela equidade de gênero nas instituições públicas.

- **Rede Brasil do Pacto Global da ONU**

Presentes na reunião técnica: Verônica Vassalo (Rede Brasil do Pacto Global da ONU); Débora Severino (CGE MG); Júlia Bahia (Banco Mundial); Ana Marinho (Banco Mundial); e Renata Rezende (CTGM-BH).

A **Rede Brasil do Pacto Global** é uma iniciativa voluntária que fornece diretrizes para a promoção do crescimento sustentável, da sustentabilidade e da cidadania. Foi lançada no Brasil em 2003 e é considerada a maior iniciativa de sustentabilidade corporativa no mundo, com mais de 21 mil participantes, empresas e organizações, com alcance global em 162 países.

Atualmente estão em andamento cerca de 50 iniciativas no país, que contam com o envolvimento de agências da ONU e agências governamentais, além de empresas. Seguem os dez princípios universais nas áreas de Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção, todos atrelados aos ODS, ESG e à Agenda 2030.

Considerando sua capilaridade a nível nacional e internacional, a Rede Brasil do Pacto Global tem implementado pilares e boas práticas de diversidade e inclusão, como por exemplo:

i) **Elas Lideram 2023:** movimento que tem a ambição de ter 1500 empresas comprometidas com a paridade de gênero na alta liderança até 2030. O movimento conta, atualmente, com 5 empresas embaixadoras, 118 empresas comprometidas e 11 parcerias estratégicas;

ii) Relatório **Ambição 2030**;

iii) **Eventos para promover o comprometimento de empresas na defesa dos direitos humanos de meninas e mulheres:** Com uma delegação com cerca de 150 pessoas, o Pacto Global da ONU – Rede Brasil promoveu eventos paralelos à 68ª Sessão da Comissão da ONU sobre a Situação das Mulheres (CSW), em Nova York;

iv) **Evento sobre inclusão digital e financeira;**

v) **Jornadas de conhecimento;**

vi) **Treinamentos em parceria com outras instituições;**

vii) **Parceria com a ONU Mulheres;**

viii) **Manual dos WEPs (princípios de empoderamento das mulheres, em inglês);**

ix) **Visibilidade e promoções.** Exemplos: [Lançamento do Prêmio WEPs Brasil](#); Pacto Global da ONU premia boas práticas;

x) **Indicadores para o alcance da igualdade de gênero;**

xi) **Aceleração de carreiras;**

xii) **Grupo de Trabalho com tema anticorrupção e gênero, masculinidades e**

negritudes;

xiii) Aliança pelos Direitos Humanos e Empresas, com tema de combate ao assédio;

xiv) Boa prática relaciona ao combate ao assédio moral, sexual e discriminações;

xv) Carta compromisso assinada pela alta liderança no movimento Elas lideram 2030.

As boas práticas e iniciativas são desenvolvidas visando a transversalidade de gênero por meio de metas de aceleração e compromissos, focados em atingir a paridade de gênero até 2030.

• **Transparência Internacional:**

Presentes na reunião técnica: Guilherme France (Transparência Internacional); Débora Severino (CGE-MG); Ana Marinho (Banco Mundial) e Júlia Bahia (Banco Mundial).

A **Transparência Internacional Brasil** é um movimento global que trabalha contra a corrupção. A relação entre gênero e corrupção é percebida nos impactos da corrupção em que as mulheres têm consequências distintas em relação aos homens. A Transparência Internacional desenvolve publicações, boas práticas e iniciativas relevantes para mitigar os impactos desproporcionais da desigualdade de gênero na corrupção:

i) Barômetro Global da Corrupção: dados sobre “sextortion” (exploração/corrupção que ocorre baseado em desigualdade de gênero, normalmente em posição de autoridade entre homem e mulher);

ii) Publicações sobre formas específicas de corrupção baseadas em gênero;

iii) *Advocacy* nas Casas Legislativas para alteração de regras para participação política das mulheres;

iv) Política de parentalidade interna igualitária para as pessoas responsáveis pela criação;

v) *Case* Auditoria com perspectiva de gênero: • TCU aprova política para prevenção e combate ao assédio moral e sexual; • Auditoria aponta deficiências de coordenação e articulação em políticas do governo pela igualdade de gênero; e • Portaria TCU nº 41, DE 08 DE MARÇO DE 2024.

vi) Artigo sobre “sextortion” no esporte;

vii) Estudo sobre discriminação e corrupção baseada em idade, sexo, orientação sexual, identidade de gênero, raça, etnia, religião ou crença;

- viii) Estudo sobre a criminalização da extorsão baseada em gênero.
- ix) Estudo sobre o impacto da corrupção nos direitos LGBTI+.
- x) Impactos sobre diversidade de emendas parlamentares registradas nos posicionamentos como *amicus* na ADPF 854.

A Transparência Internacional tem desenvolvido iniciativas principalmente por meio de práticas institucionais, políticas internas e publicações, a exemplo do que foi mencionado acima, além de ações por meio de *advocacy* nas Casas Legislativas e outros ambientes institucionais a fim de mitigar as barreiras no acesso à política para mulheres.

- **Controladoria-Geral da União (CGU)**

Presentes na 1ª Reunião: Ariana Frances (CGU) Renata Rezende (CTGM BH); Ana Marinho (Banco Mundial) e; Júlia Bahia (Banco Mundial). **2ª Reunião:** Anjuli Tostes (CGU) Renata Rezende (CTGM BH); Ana Marinho (Banco Mundial); e Júlia Bahia (Banco Mundial).

Conforme a Portaria Normativa CGU nº 58, de 7 de março de 2023, foi lançado o “Guia Lilás: Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal”, que tem por objetivo trazer conceitos e exemplos de atos, gestos, atitudes e falas que podem ser entendidos como assédio moral ou sexual ou, ainda, sobre discriminação no contexto das relações de trabalho no Governo Federal.

O Decreto nº 11.534, de 19 de maio de 2023, instituiu um **Grupo de Trabalho Interministerial** com o objetivo de elaborar a proposta do Plano de Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação na Administração Pública Federal, no qual a Controladoria-Geral da União tem cadeira de representação.

Em diálogo com a representante da CGU, Anjuli Tostes, estão em implementação 15 (quinze) projetos com dimensão de gênero. Houve o aumento de 25% de mulheres na CGU. Já nos cargos de liderança o aumento foi de 39% para 49% de 2023 para 2024. A alta administração, na gestão anterior, era integralmente representada por homens nos processos de tomada de decisão. Na nova gestão está instituída a política de paridade.

Como políticas internas da CGU foi citado o Comitê de Equidade, Diversidade e Inclusão (EDI), instrumento que propõe ferramentas para o avanço do tema na instituição, além da realização de Interlocuções com Ministérios e a participação das trabalhadoras e trabalhadores terceirizados nas reuniões do comitê. Há, em curso, um Plano de Trabalho e ações já pactuadas.

Foi instalado o **Comitê de Equidade, Diversidade e Inclusão** (CEDIN). O Comitê, instituído pela Portaria Normativa nº 115, de 14 de março de 2024, visa propor iniciativas destinadas a promover e aprimorar as políticas de equidade, diversidade e inclusão no ambiente da CGU, com maior participação e transversalidade nas políticas públicas.

Foi instituído, pelo **Decreto nº 11.407 de janeiro de 2023**, o Sistema de Participação Social, no âmbito da Administração Pública federal direta, como objetivo de retomar o diálogo com os diferentes segmentos da sociedade civil por meio de um sistema nacional de participação social que visa garantir a transversalidade nas políticas públicas e incorporar a perspectiva de gênero raça.

Dentre as ações e trabalhos citados pela CGU, destacam-se:

i) Política de Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação da Controladoria-Geral da União;

ii) NOTA TÉCNICA Nº 3285/2023/CGUNE/DICOR/CRG - Enquadramento disciplinar das condutas de cunho sexual;

iii) Consultoria da CGU e Pacto Nacional de Enfrentamento ao Femicídio - Pacto Nacional de Prevenção aos Femicídios;

iv) Diagnóstico de Avaliação e Regularização Fundiária Território Indígenas e Quilombolas;

v) Fiscalização do cumprimento de cotas; Enfrentamento ao racismo através da avaliação de ensino das políticas afirmativas; Avaliação da representatividade de nomeação de cargos e o observatório de pessoal (serviço público federal);

vi) Consultoria de Políticas Públicas, como por exemplo, mas não se limitando a avaliação da Casa da Mulher Brasileira (dificuldades de Implementação do Programa) 40 novas Casas;

vii) Atuação da Corregedoria- Geral da União para o levantamento dos casos de assédio, monitoramento do sistema de correição e tratamento de denúncias de assédio sexual;

viii) Capacitação de servidores/servidoras da Administração Pública Federal e do Executivo Federal; com Oficina Online para tratamento do Assédio; Guia de Apuração na esfera correcional;

ix) Supervisão e processamento nos casos de assédio (% das condenações Transparência Ativa); e

x) Em tramitação implementação de orientação dos Planos de Integridade com perspectiva de equidade, diversidade e inclusão e ampliação do Pró-Ética com revisão de conceitos e ampliação ESG.

- **Ministério de Planejamento e Orçamento**

Participantes na Reunião: Samantha Lemos Turte Cavadinha (MPO), Elaine de Melo Xavier (MPO); Renata Rezende (CTGM-BH); Ana Marinho (Banco Mundial) e Júlia Bahia (Banco Mundial).

O projeto Revisão da Orçamentação Sensível a Gênero no Brasil é uma iniciativa conjunta do Ministério do Planejamento e Orçamento (MPO) e da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE).

O projeto foi iniciado com a missão técnica da OCDE à Brasília, em fevereiro de 2024. O projeto Revisão da Orçamentação Sensível a Gênero visa produzir um conjunto de recomendações que vão fortalecer e aprimorar os esforços de Orçamentação Sensível a Gênero no Plano Plurianual 2024-2027, na Lei de Diretrizes Orçamentárias – LDO 2024 e na Lei Orçamentária Anual – LOA 2024.

A Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE) tem seis pontos prioritários para a orçamentação sensível a gênero, em resumo:

i) O primeiro deles é o fortalecimento das conexões entre o Plano Plurianual (PPA), que é o principal instrumento de planejamento de médio prazo do Brasil, com as peças orçamentárias;

ii) A segunda prioridade é o aumento da capacidade do governo de executar o orçamento, considerando a limitada capacidade de gasto em algumas políticas e a estrutura rígida de despesas e a dificuldade de realocar recursos;

iii) O terceiro é a necessidade do Brasil seguir desenvolvendo um conjunto abrangente de políticas públicas prioritárias, idealmente com uma perspectiva transversal;

iv) Em quarto lugar a divulgação do relatório “A Mulher no Orçamento”, em termos de transparência orçamentária;

v) O quinto ponto que a OCDE trouxe foi a estrutura federativa do país e a necessidade de uma abordagem integrada do governo à orçamentação de gênero. “Para atingir uma mudança significativa, as considerações de gênero têm de ser integradas nos processos de planejamento e orçamento das instituições de todos os níveis de governo”, apontou a OCDE; e

vi) Apresentar, no segundo semestre do ano, um conjunto de recomendações que vão fortalecer e aprimorar os esforços da Orçamentação Sensível a Gênero no PPA, na LDO e na LOA.

Foram citados projetos e ações, destacando-se:

i) Implementação de subsecretarias de temas transversais (orçamentação

sensível a gênero) e equipe técnica da subsecretaria.

ii) Elaboração de relatório da mulher de orçamento. Histórico 2021 na Lei de Diretrizes Orçamentárias - Parlamentares Mulheres obrigatoriedade do Executivo divulgar (LDO).

iii) O Movimento da Bancada Feminina inclui dispositivos na pauta do Congresso e no Poder Executivo Federal. Rompimento de barreiras institucionais por disposições legais.

iv) Relatórios 2021/2022/2023 (A Mulheres no Orçamento).

v) Pela Lei de Diretrizes Orçamentária (LDO) rito com metodologia do orçamento da União, com as despesas agregadas para a identificação dos grupos sociais beneficiados. Para verificação, estratégias metodológicas de levantamento dos gastos exclusivos e não exclusivos, por exemplo, gastos com mulheres em ações que não tem direcionado por categoria (não exclusivos); Se não exclusivos a avaliação deve checar se beneficiam as mulheres. vi.i) Exemplo: Avaliação do Orçamento Federal destinado à política pública do Bolsa Família: quem a política pública atende?

vi) Avaliações técnicas para evitar o superdimensionamento dos gastos e diminuir distorções do orçamento pela competência da Secretaria de Orçamento Federal, divulgada no Relatório de Avaliação de Receitas e Despesas. Na diminuição da distorção desde a elaboração do orçamento (desenho da ação orçamentária) até nos ponderadores para apuração dos gastos.

vii) Propostas orçamentárias e mulheres como beneficiárias para os demais órgãos, mediante o mapeamento do rol de ações e demonstrativo. O rol é enviado ao Congresso, com valor de alocação e categorização, programações orçamentárias das beneficiárias mulheres e outros públicos.

viii) ENAP cursos de capacitação e disseminação de boas práticas para estados e municípios (capacitação dos servidores públicos no assunto).

ix) Sistema Informatizado no nível Federal para adoção de estratégias e avaliar os gastos e implementação dos gastos; avaliação da alocação e recomendações para o executivo.

Figura 1 - Painel de Agendas Transversais e Multissetoriais



• **Tribunal de Contas da União (TCU)**

Presentes na Reunião: Marcela de Oliveira Timóteo (TCU); Débora Severino (CGE MG); Renata Rezende (CTGM-BH); Ana Marinho (Banco Mundial); e Júlia Bahia (Banco Mundial).

Em conformidade com a Portaria TCU nº 67, de 08 de março de 2023, o Tribunal de Contas da União (TCU) institui medidas para a promoção da equidade de gênero na ocupação das funções de liderança de nível estratégico-tático na Secretaria do Tribunal de Contas da União.

O TCU criou o Comitê Técnico de Equidade, Diversidade e Inclusão (CTE-DI), oferecendo capacitação específica para seus membros. A Diretoria de Fiscalização de Equidade e Direitos Humanos supervisiona a implementação de políticas de igualdade de gênero e não discriminação, promovendo sensibilização e capacitação contínua. A comunicação institucional e a realização de eventos são ferramentas essenciais para transversalizar o tema da equidade dentro da organização.

Adicionalmente, o TCU realiza auditorias com perspectiva de gênero e intensifica ações de comunicação para promover essas iniciativas. Outro avanço significativo é a inclusão de uma perspectiva racial nos concursos públicos.

O marco da institucionalização dessas práticas foi a adesão ao selo PNUD, em 12 de março de 2024. Dentre outras medidas, destacam-se a Portaria TCU de combate ao assédio e discriminação e a criação de um comitê dedicado a essas questões. A ferramenta IGG para IESGO do TCU também contribui para a governança e gestão com foco em equidade. A publicação “Monitoramento da Implantação da Política de Gênero e Não Discriminação da Olacefs no TCU” evidencia os esforços

contínuos do TCU em promover a igualdade de gênero e combater a discriminação dentro da instituição.

O TCU divulgou, em 17 de junho de 2024, avanços em **ações de promoção da igualdade na gestão pública**, quais sejam:

i) Inclusão da dimensão da equidade na revisão do Planejamento Estratégico do TCU, tanto como valor interno (Transparência, Integridade, Equidade e Eficiência na gestão do Tribunal), quanto na perspectiva do controle (dimensão da Equidade incorporada ao valor externo “Efetividade das políticas públicas”). Já no plano de gestão 2023-2024, a diretriz “Foco nas Pessoas” teve como resultado-chave o aumento do ingresso no TCU de grupos sociais minorizados.

ii) Formação em liderança específica para mulheres nos anos de 2022 e 2023. No total, foram 70 mulheres capacitadas.

iii) Promoção do Programa de Intercâmbio “Mulheres na Liderança” para auditoras dos países da Comunidade de Países de Língua Portuguesa.

iv) Publicação da Portaria-TCU 67/2023 para promoção da equidade de gênero na ocupação das funções de liderança de nível estratégico-tático.

v) Política que prevê preferência na concessão de teletrabalho total para servidores pais e mães de recém-nascidos e servidores adotantes, além de jornada reduzida de trabalho para as mães até os 15 meses do bebê.

vi) Duas edições do curso “Muito além das cotas”, com foco na promoção de letramento racial para os servidores da casa e órgãos parceiros.

vii) Assinatura do presidente do Tribunal de Contas da União, ministro Bruno Dantas, na carta-proposta apresentada pela organização não governamental Educafro, reafirmando o compromisso da instituição com a promoção da equidade racial.

viii) 20% de vagas reservadas para pessoas negras no último concurso de Auditor Federal de Controle Externo, certame que contou também com paridade de gênero na banca examinadora.

ix) Adesão do *órgão* ao selo “Racismo, aqui não”, em compromisso com a justiça racial.

x) Realização de censo étnico-racial dos servidores, colaboradores, terceirizados e estagiários do TCU.

xi) Construção do Calendário da Diversidade, ferramenta que guia a comunicação institucional em datas importantes para marcar a luta e conquistas de grupos minorizados.

xii) Iluminação do TCU em alusão ao dia do orgulho LGBTQIAPN+ em 2023.

xiii) Publicação, nos anos de 2022 e 2023, de 68 matérias no informativo interno relativas às temáticas de gênero, gordofobia, etarismo, LGBTQIAPN+, combate ao

racismo e povos indígenas.

xiv) Compromisso e atuação junto à Rede Equidade, órgão que tem como missão promover a igualdade e equidade de gênero e raça na gestão pública.

xv) Capacitação de 70 novos auditores no programa de onboarding nas temáticas de assédio e equidade.

xvi) Inclusão do tema de equidade e assédio em formações gerenciais.

xvii) Realização de campanhas anuais de sensibilização contra o assédio e a discriminação, com o objetivo de conscientizar a respeito das diversas formas de manifestação dessas violências e informar os possíveis canais de denúncias que podem ser acessados.

xviii) Publicação da Portaria-TCU 41/2024, que criou a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual e a Todas as Formas de Violência e Discriminação no Tribunal.

xix) Realização de 18 eventos (seminários, palestras e webinários), com o total de 5.170 participantes e 23.594 visualizações no canal oficial do TCU no Youtube.



Capítulo 5
Conclusões

Capítulo 5

Conclusões

Em conclusão, o Controle Interno, como definido pelo COSO e consagrado na Constituição Federal, desempenha um papel essencial na promoção da eficiência, da eficácia e da conformidade na gestão pública. O Conselho Nacional de Controle Interno (Conaci) contribui significativamente para a construção de sistemas mais robustos e assertivos, fortalecendo a transparência e a prestação de contas, com papel de assessoramento ao Poder Executivo.

A integração dos critérios ESG nas instituições públicas é um caminho importante para promover uma gestão mais inclusiva e sustentável. No entanto, o Brasil ainda enfrenta desafios substanciais na implementação de práticas que assegurem equidade de gênero e inclusão racial, como evidenciado por relatórios globais e estudos nacionais. Para enfrentar esses desafios, torna-se essencial a formulação de políticas públicas e institucionais mais inclusivas e que incentivem a participação igualitária de mulheres e populações minorizadas. A construção de ações estratégicas, como as afirmativas e de promoção da diversidade, é vital para mitigar as desigualdades existentes, fortalecer a integridade de gênero e garantir um ambiente de controle mais justo e eficiente no Brasil.

A iniciativa do Conaci com o Objetivo Estratégico 7 e a Ação Coletiva Mulheres no Controle (ACMC) demonstra o compromisso em promover a equidade de gênero e a implementação de critérios ESG nas controladorias brasileiras. A parceria com o Banco Mundial e a Rede Equidade reforça o alinhamento com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU, especialmente o ODS 5, que busca a igualdade de gênero.

O projeto é uma ação inovadora e estruturada em três macro fases, voltadas para a instrução, autoavaliação e identificação de boas práticas, baseado no Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (IDE). A formação de um Grupo de Trabalho, com a participação de controladorias estaduais e municipais, reforça o caráter colaborativo da iniciativa, essencial para a promoção de uma cultura organizacional inclusiva. A metodologia adotada e as ações de cooperação técnica criam um caminho para a transformação do ambiente de controle interno, ampliando a visibilidade e o impacto das questões de gênero e diversidade. A realização de chamadas nacionais

e uma Missão Internacional à Espanha também impulsionam o intercâmbio de boas práticas, tanto nacionais quanto internacionais.

O estudo resultante fornece aprendizados e diretrizes para a implementação de políticas mais inclusivas, consolidando o papel do controle interno como um instrumento não só de fiscalização, mas também de promoção da equidade e do desenvolvimento sustentável. O Conaci, por meio dessa ação coletiva, se posiciona para uma gestão pública mais justa e responsável, capaz de enfrentar os desafios globais.

A estruturação da Ação Coletiva Mulheres no Controle (ACMC) foi planejada com base em conceitos de colaboração, com foco na promoção da integridade de gênero e critérios ESG. Inspirada pelos princípios do *World Bank Institute* e do *Basel Institute on Governance*, a ACMC reconhece a natureza sistêmica dos problemas enfrentados, como corrupção, falta de transparência e desigualdade de gênero, que não podem ser resolvidos de forma isolada por uma única entidade. A Ação Coletiva Mulheres no Controle foi estruturada adotando metodologias similares de engajamento e participação. A reunião de representantes das controladorias de estados e municípios propiciou a troca de conhecimento e a realização do estudo. Foi utilizado o Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (IDE) com foco em Gênero e Raça da Rede Equidade no mapeamento das boas práticas das controladorias.

A formação de um Grupo de Trabalho (GT), composto por representantes de diversas controladorias estaduais e municipais, reflete o compromisso de unir esforços de múltiplas partes interessadas para enfrentar esses desafios. A colaboração entre esses órgãos é fundamental para a criação de soluções abrangentes e sustentáveis, que possam ser implementadas em diferentes esferas do controle interno no Brasil.

Além disso, as considerações éticas foram uma prioridade no desenvolvimento do estudo. O Memorando de Entendimento firmado entre as pesquisadoras e o Conaci garantiu a imparcialidade e a condução técnica adequada, assegurando que o estudo fosse realizado com a integridade necessária. Essa abordagem colaborativa e ética fortalece a credibilidade da ACMC e potencializa os resultados do estudo, que visa a construção de políticas e práticas de equidade de gênero e ESG no Controle Interno brasileiro.

As boas práticas de Integridade de Gênero e ESG no Controle Interno aqui mapeadas revelam que as controladorias ainda estão em fases iniciais na implementação de políticas e programas estruturados de equidade, inclusão e diversidade. A metodologia mista adotada no estudo, que combinou abordagens qualitativas e quantitativas, permitiu uma visão abrangente das práticas adotadas por diferentes órgãos de controle, destacando tanto avanços quanto lacunas.

Os resultados apontam que, embora a maioria das controladorias reconheça a importância da promoção da equidade de gênero e raça, essas iniciativas ainda carecem de formalização em documentos estratégicos, como políticas, compromissos ou leis. Por exemplo, **79% dos órgãos participantes ainda não incluem essas temáticas em seus planejamentos estratégicos**, e **71% não possuem diretrizes formais voltadas ao combate à discriminação**.

Apesar do apoio declarado da alta administração para iniciativas de equidade, esse apoio não se reflete em ações concretas ou orçamentárias. **100% dos órgãos de controle ainda não possuem previsão de recursos financeiros para a implementação de políticas de diversidade**. A ausência de mecanismos formais de governança, como comitês ou instâncias especializadas, também é um desafio, já que **72% dos órgãos não contam com instâncias específicas para tratar dessas questões**. Outro ponto relevante é a falta de sistemas estruturados para monitorar a diversidade na força de trabalho, com apenas 15% dos órgãos fazendo esse acompanhamento de forma contínua. Embora algumas iniciativas de capacitação estejam em andamento, ainda há uma falta significativa de investimento em treinamento e sensibilização sobre temas relacionados à equidade de gênero e raça.

Em suma, o estudo demonstra que, embora existam esforços em andamento, as práticas de equidade e inclusão nas controladorias ainda são incipientes. O desafio é formalizar essas ações e garantir sua implementação por meio de políticas robustas, com suporte financeiro e a criação de mecanismos de governança que assegurem a inclusão efetiva de critérios de diversidade e equidade em todas as esferas da administração pública.

A conclusão sobre as boas práticas identificadas nos três eixos — Governança e Estratégia, Gestão Inclusiva e Social — evidencia que, embora diversas controladorias tenham implementado iniciativas voltadas para a equidade de gênero e raça, ainda existem importantes desafios para a institucionalização e consolidação dessas práticas.

No eixo **Governança e Estratégia**, boas práticas como a adesão ao Pacto Global da ONU (Minas Gerais) e a criação de comitês permanentes (Goiás) demonstram avanços na promoção da inclusão e diversidade no planejamento estratégico. Contudo, a maioria das iniciativas ainda se concentra em legislações e normas específicas, sem uma integração plena das temáticas de gênero e raça em planos estratégicos mais amplos. O orçamento sensível ao gênero, implantado pelo Acre, representa um exemplo positivo, mas ainda é uma prática isolada.

No eixo **Gestão Inclusiva**, a presença de comitês e grupos de trabalho voltados para a diversidade em vários estados, como o Comitê Permanente da Mulher e Diversidade (Goiás) e o Grupo de Trabalho para a Qualidade de Vida das

Mulheres (Rio Grande do Norte), destaca um esforço em prol da equidade dentro das instituições. No entanto, ainda são poucas as controladorias que possuem políticas formais de prevenção e combate ao assédio moral e sexual, como observadas em Belo Horizonte e Minas Gerais.

No eixo **Social**, boas práticas como a reserva de vagas para mulheres e grupos minorizados, adotada pelo Rio Grande do Norte e Contagem, e programas de inclusão da mulher no mercado de trabalho, como o “Mulheres na Obra” (Belo Horizonte), sinalizam um foco na equidade social. Porém, as iniciativas ainda são limitadas a contextos específicos e não estão amplamente disseminadas em todas as controladorias.

Em suma, o estudo revela que, apesar dos esforços significativos em algumas regiões, a maioria das controladorias ainda precisam expandir suas práticas de equidade e inclusão de forma mais integrada e contínua. A formalização de políticas e a alocação de recursos financeiros para iniciativas de gênero e raça são passos fundamentais para que esses avanços sejam sustentáveis e alcancem uma abrangência nacional.

A visita técnica à Controladoria-Geral do Município de Belo Horizonte (MG), realizada em 06/02/2024, permitiu identificar e aprofundar as boas práticas em controle interno e gestão pública, destacando o avanço nas áreas de equidade e inclusão social. A Controladoria vem atuando em diversas frentes, como prevenção ao assédio, fortalecimento das políticas de integridade, equidade de gênero e mobilidade urbana inclusiva, alinhadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

Entre as práticas mais notáveis estão as comissões de prevenção ao assédio, os Planos de Equidade e o ESG nos programas de integridade. O destaque é a Cartilha Olhares Plurais e o PEQUI (Programa Mobilidade e Inclusão Urbana), que promovem igualdade de gênero e segurança para mulheres e meninas nos espaços públicos. Essas iniciativas reforçam o compromisso da prefeitura com a inclusão social e racial, ao passo que contribuem significativamente para o desenvolvimento de uma gestão pública mais ética, transparente e participativa. A visita mostrou que Belo Horizonte é um modelo para outras cidades na implementação de políticas públicas de equidade, demonstrando como práticas modernas e integradas de governança podem melhorar a qualidade de vida e promover uma cidade mais justa e inclusiva.

A Chamada Nacional de boas práticas, realizada em parceria com o Conaci, teve como objetivo mapear as iniciativas relacionadas à Integridade de Gênero e ESG nas controladorias do Brasil. Das 59 respostas recebidas, 34 foram consideradas válidas, abrangendo órgãos de controle de diferentes estados e do Distrito Federal,

representando aproximadamente **34,62%** das unidades federativas brasileiras.

As respostas foram categorizadas de acordo com o nível de implementação das práticas em Integridade de Gênero e ESG: desde a inexistência de ações até níveis avançados, onde as práticas estão institucionalizadas em leis e programas, com monitoramento e avaliação. Esse levantamento oferece um panorama inicial e não representativo, mas relevante, das boas práticas no país, destacando a importância de promover e fortalecer essas iniciativas em um contexto nacional para que mais órgãos possam evoluir suas ações em prol de uma governança pública mais inclusiva e sustentável.

Os resultados revelaram que **40% dos órgãos estaduais participantes não possuem práticas estabelecidas em IG e ESG**, enquanto **50% estão em estágio inicial de implementação**, com ações pontuais e evidências de práticas. **Apenas 10% das respostas indicaram práticas intermediárias**, com múltiplas ações, e **nenhum órgão reportou práticas avançadas ou institucionalizadas**.

Essa análise mostra que, embora haja um interesse crescente na adoção de boas práticas em IG e ESG, ainda há um caminho significativo a ser percorrido para que essas ações se tornem consistentes e integradas de forma institucional, com leis, programas e monitoramento contínuo.

A análise das respostas dos 21 órgãos municipais participantes revela um cenário inicial quanto à adoção de práticas de Integridade de Gênero (IG) e ESG no nível local. Embora a amostra não seja representativa, dados os 5.568 municípios brasileiros, os resultados oferecem uma visão preliminar da maturidade dessas temáticas em algumas controladorias municipais.

Na categoria de Integridade de Gênero, **64% dos municípios não possuem nenhuma prática estabelecida**, enquanto **36% estão em estágios iniciais, com ações pontuais**. Não foram identificadas práticas em níveis intermediário ou avançado. Em relação ao ESG, a situação é ainda mais incipiente: **86% dos municípios não têm práticas, apenas 5% possuem ações iniciais e 9% indicaram práticas intermediárias, sem registros de ações avançadas**.

Esses resultados indicam que, no contexto municipal, ainda há muito a ser feito para fomentar a implementação de boas práticas em IG e ESG, especialmente com relação à institucionalização e ao desenvolvimento de políticas e programas mais robustos e monitorados.

A Missão Internacional à Espanha, no âmbito da Ação Coletiva Mulheres no Controle (ACMC), foi fundamental para a troca de experiências e aquisição de conhecimentos sobre a implementação de boas práticas de integridade de gênero e ESG no contexto de controle interno. A visita a órgãos e instituições de referência permitiu um aprofundamento na estrutura organizacional, metodologias e políticas

adotadas na Espanha, trazendo aprendizados valiosos para o aprimoramento das práticas brasileiras.

As instituições visitadas, como o *Consejo de las Mujeres de Madrid* e o *Ministerio de Igualdad*, forneceram exemplos de políticas e ações, como o “III Plano Estratégico para a Igualdade” e o “Pacto Estadual contra a Violência de Gênero”, que podem ser adaptados e implementados no Brasil. Além disso, a SEGIB e outras entidades internacionais apresentaram guias práticos para a inclusão da perspectiva de gênero em programas e iniciativas, bem como propostas para enfrentar desafios como a violência digital e a inclusão no setor privado.

A Missão proporcionou aprendizados e contribuiu para o fortalecimento das relações institucionais, abrindo caminho para futuras cooperações e o desenvolvimento de estratégias mais eficazes de integridade de gênero e ESG no controle interno brasileiro.

O conjunto de iniciativas e organismos mencionados — desde a Delegação Governamental contra a Violência de Gênero até a Unidade de Igualdade da Universidade Complutense de Madrid — demonstra o compromisso institucional da Espanha com a promoção da igualdade de gênero e o combate à violência contra as mulheres. Essas entidades, por meio de políticas públicas, programas educacionais e ações de cooperação internacional, criam uma rede sólida de proteção e promoção dos direitos das mulheres.

Destaca-se a implementação de planos de igualdade, protocolos de prevenção e combate à violência, e a promoção do empoderamento feminino, que são complementados por ações de sensibilização e capacitação. Essas práticas mostram um esforço coordenado para garantir a inclusão da perspectiva de gênero em todas as esferas da sociedade, desde o ambiente acadêmico até o setor público e privado, tanto no nível nacional quanto internacional.

Esse cenário evidencia o avanço da Espanha na construção de uma sociedade mais equitativa e democrática, com esforços para eliminar barreiras sistêmicas à igualdade de oportunidades entre mulheres e homens.

As partes interessadas no Brasil têm demonstrado um compromisso robusto e diversificado com a promoção da integridade de gênero e práticas ESG. Cada instituição tem desenvolvido e implementado iniciativas específicas, refletindo uma abordagem transversal e integrada para enfrentar questões de gênero e promover a equidade.

Ministério das Mulheres tem avançado com uma série de programas e decretos significativos, como o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, o Pacto Nacional de Prevenção aos Feminicídios e o Programa Mulher Viver Sem Violência. Essas iniciativas não apenas abordam questões imediatas, como a violência contra

mulheres, mas também estabelecem bases para a igualdade salarial e a dignidade menstrual, através de regulamentações e políticas públicas bem definidas.

Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) contribui com o Selo de Igualdade de Gênero e diversas ações promovendo a inclusão digital e financeira, além de oferecer treinamentos e eventos que reforçam a importância da igualdade de gênero e dos direitos humanos. Suas boas práticas incluem a promoção de carreiras e a visibilidade das mulheres em posições de liderança, evidenciando uma abordagem proativa para o empoderamento feminino.

Rede Brasil do Pacto Global desempenha um papel fundamental ao liderar e coordenar iniciativas que incluem eventos e treinamentos sobre direitos humanos e igualdade de gênero. Destaca-se também por sua colaboração com a ONU Mulheres e a produção de materiais como o Manual dos WEPs, que orienta empresas sobre os princípios de empoderamento das mulheres.

Transparência Internacional Brasil foca na integridade e na equidade por meio de estudos e *advocacy* sobre corrupção baseada em gênero. Suas publicações e análises são cruciais para entender e combater formas específicas de corrupção e discriminação, enquanto suas ações em auditoria e políticas de integridade reforçam a importância de uma abordagem de gênero na governança.

Controladoria-Geral da União (CGU) destaca-se com a implementação de projetos, políticas internas e guias voltados para a prevenção e enfrentamento do assédio moral e sexual. Sua atuação também inclui a promoção de uma participação social mais inclusiva e o monitoramento da política de gênero no setor público.

Ministério do Planejamento e Orçamento e o **Tribunal de Contas da União (TCU)** mostram seu compromisso com a orçamentação sensível a gênero e a promoção de políticas internas que visam a igualdade de gênero. O TCU, com sua adesão ao Selo de Igualdade de Gênero e o monitoramento da política de gênero, representa um exemplo de como instituições públicas podem incorporar práticas de equidade em suas operações.

Cada uma dessas instituições, ao adotar boas práticas e políticas específicas, contribui para um avanço significativo na promoção da integridade de gênero e ESG. Essas iniciativas demonstram um esforço coordenado para construir um ambiente mais justo e inclusivo, evidenciando a importância da colaboração e da implementação de práticas eficazes para alcançar a equidade de gênero e os objetivos ESG em diversos setores.

5.1. Sugestões

Considerando que os Planos de Igualdade constituem um instrumento de gestão que permite a implementação e operacionalização, de forma transversal, de um conjunto ordenado de medidas para avançar na igualdade entre mulheres e homens, e que os Programas de Integridade tem caráter preventivo, visando mitigar vulnerabilidades que possam ameaçar a reputação institucional da instituição, recomenda-se a implementação de eixos e metodologias dos Planos de Igualdade nos Programas de Integridade, visando a conformidade e relevância dos pilares de igualdade instituídos em Programas de Integridade que sejam estruturados respeitando a ética e integridade da instituição. Os Planos de Igualdade são documentos de referência quando fala-se de medidas para eliminar a discriminação e igualar as oportunidades entre mulheres e homens.

Considerando a relevância do Controle Interno brasileiro na adoção de boas práticas de governança, transparência e ética, e que o ESG (*Environmental, Social and Governance*) promove práticas de responsabilidade social atreladas ao meio-ambiente, eixo social e governança, recomenda-se a instituição de uma Câmara ESG que implemente reuniões técnicas sobre uma estrutura de gestão que leve em consideração os eixos ESG. A Agenda 2030 da ONU possui relação direta com o trabalho desenvolvido pelo Controle Interno brasileiro, sendo peça fundamental para o processo decisório da gestão pública e para a entrega de serviços e políticas públicas que consolidem uma governança eficiente que implemente estratégias e políticas atreladas à discussão global.

Considerando, ainda, a notoriedade do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), que tem por mandato promover o desenvolvimento e erradicar a pobreza no mundo a partir de iniciativas como o Selo de Igualdade de Gênero — ação pioneira e ferramenta essencial para a institucionalização da pauta, mudança de cultura organizacional e reforma da administração pública — recomenda-se a adoção do Selo pelo Controle Interno brasileiro, a fim de desenvolver uma nova geração de políticas públicas e contribuir para a diminuição de ações discriminatórias. Sua implementação diminui o risco reputacional e incentiva as instituições públicas a aprimorarem as habilidades e capacidades para fornecer políticas e serviços públicos sensíveis ao gênero.

Recomenda-se, ainda, estabelecer acordo de cooperação entre o Conaci e a Secretaria-Geral Ibero-Americana (SEGIB) para um intercâmbio de informações sobre guias de implementação de planos de igualdade e materiais desenvolvidos sobre práticas e políticas internas de integridade de gênero da instituição. A SEGIB, reconhecida por sua atuação na promoção da igualdade de gênero na Ibero-América, engloba uma vasta experiência no desenvolvimento de políticas e materiais nesta

área.

O acordo permitirá ao Conaci acesso a recursos e conhecimento; capacitação e desenvolvimento; fortalecimento institucional, implementando políticas públicas mais eficazes e alinhadas com as melhores práticas institucionais; ampliação de redes de cooperação e desenvolvimento sustentável, alinhando as ações do Conaci aos objetivos globais da Agenda 2030.

Esses benefícios fortalecerão o papel do Controle Interno na promoção da transparência, integridade de gênero e eficiência no Controle Interno das administrações públicas brasileiras. Por fim, a manutenção de um diálogo institucional contínuo favorecerá a identificação de novas oportunidades de cooperação, promovendo o desenvolvimento sustentável e a justiça social no país.

REFERÊNCIAS

ADPF 854. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6199750>>. Acesso em: 10 jun. 2024.

Agenda XIV Encuentro Empresarial Iberoamericano. Disponível em: <<https://encuentroempresarialiberoamericano.com/xiv-encuentro-empresarial-iberoamericano/agenda/>>. Acesso em: 11 jun. 2024.

AMARAL, S.; MATHEUS, W. **Diagnóstico Nacional de Controle Interno**. Disponível em: <<https://conaci.org.br/wp-content/uploads/2023/06/Digital-Diagnostico-Nacional-do-Controle-Interno.pdf>>. Acesso em: 29 mai. 2024.

AMARAL, S.; MATHEUS, W. **Avaliação Nacional do Controle Interno baseado no COSO I e IA-CM World Bank Group**. Disponível em: <https://conaci.org.br/wp-content/uploads/2021/09/20200711_IC-WB_Final_Reportpt.pdf>. Acesso em: 29 mai. 2024.

Auditoria aponta deficiências de coordenação e articulação em políticas do governo pela igualdade de gênero | Portal TCU. Disponível em: <<https://portal.tcu.gov.br/imprensa/noticias/auditoria-aponta-deficiencias-de-coordenacao-e-articulacao-em-politicas-do-governo-pela-igualdade-de-genero.htm>>. Acesso em: 10 jun. 2024.

Casa da Mulher Brasileira. Disponível em: <<https://www.gov.br/mulheres/pt-br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas-1/casa-da-mulher-brasileira>>. Acesso em: 10 jun. 2024.

Casa da Mulher Indígena. Disponível em: <<https://www.gov.br/mulheres/pt-br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas-1/casa-da-mulher-indigena>>. Acesso em: 10 jun. 2024.

COSO. (2013). **Internal Control - Integrated Framework**. Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission.

Collective Action team at the Basel Institute on Governance. Disponível em: <<https://baselgovernance.org/about-us/people/collective-action>>. Acesso em: 6 jun.

2024.

CSW 68. Pacto Global da ONU - Rede Brasil. Disponível em: <<https://www.pactoglobal.org.br/noticia/csw-68/>>. Acesso em: 10 jun. 2024.

Double harm when corruption meets discrimination-News. Disponível em: <<https://www.transparency.org/en/news/double-harm-corruption-discrimination-sdgs-leave-no-one-behind>>. Acesso em: 10 jun. 2024.

FIGHTING CORRUPTION THROUGH COLLECTIVE ACTION - **A Guide for Business**, p.4 - Disponível em: <https://www.globalcompact.de/migrated_files/wAssets/docs/Korruptionspraevention/Publikationen/figh_ting_corruption_throu_gh_collective_action.pdf>. Acesso em: 6 jun. 2024.

Cambio cultural. Disponível em: <<https://fundacionmujeres.es/nuestro-trabajo/cambio-cultural/>>. Acesso em: 11 jun. 2024.

Cooperación al desarrollo. Disponível em: <<https://fundacionmujeres.es/nuestro-trabajo/cooperacion-al-desarrollo/>>. Acesso em: 11 jun. 2024.

Cursos finalizados | Unidad de Igualdad. Disponível em: <<https://www.ucm.es/unidaddeigualdad/cursos-finalizados>>. Acesso em: 11 jun. 2024.

Empoderamiento. Disponível em: <<https://fundacionmujeres.es/nuestro-trabajo/empoderamiento/>>. Acesso em: 11 jun. 2024.

Espacio de Igualdad Emilia Pardo Bazán. Ciudad Lineal - Ayuntamiento de Madrid. Disponível em: <<https://www.madrid.es/portales/munimadrid/es/Inicio/El-Ayuntamiento/Ciudad-Lineal/Direcciones-y-telefonos/Espacio-de-Igualdad-Emilia-Pardo-Bazan-Ciudad-Lineal/?vgnextfmt=default&vgnextoid=048525eae-8975710VgnVCM2000001f4a900aRCRD&vgnnextchannel=5a33d47ffee28010VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>>. Acesso em: 11 jun. 2024.

Fundación Mujeres - Empoderamiento y Apoyo a la Mujer. Disponível em: <<https://fundacionmujeres.es>>. Acesso em: 11 jun. 2024.

Global Gender Gap Report 2023. Disponível em: <<https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2023/>>. Acesso em: 18 set. 2023.

GLOBAL, P. Pacto Global da ONU - Rede Brasil. Disponível em: <<https://www.pactoglobal.org.br/noticia/pacto-global-da-onu-no-brasil-promove-evento-paralelo-a-csw-em-nova-york-sobre-inclusao-digital-e-financeira-de-mulheres/>>. Acesso em: 10 jun. 2024.

Guia leguaje no sexista. Disponível em: <<https://www.google.com/url?q=https://www.ucm.es/investigacionesfeministas/file/guia-lenguaje-no-sexista&sa=D&source=docs&ust=1718134793891724&usg=AOvVaw1T6U5vlbRYsaqSF7r-FQeX>>. Acesso em: 11 jun. 2024.

Guías | Unidad de Igualdad. Disponível em: <<https://www.ucm.es/unidaddeigualdad/guias-1>>. Acesso em: 11 jun. 2024.

Guía para la transversalización de la perspectiva de género en los programas 2017. Disponível em: <<https://www.segib.org/?document=guia-para-la-transversalizacion-de-la-perspectiva-de-genero-en-los-programas-iniciativas-y-proyectos-ads-critos-de-la-cooperacion-iberoamericana>>. Acesso em: 11 jun. 2024.

Guía para la transversalización de la perspectiva de género en los programas 2021. Disponível em: <<https://www.segib.org/?document=guia-para-la-transversalizacion-de-la-perspectiva-de-genero-en-los-programas-2021>>. Acesso em: 11 jun. 2024.

HUB, K. Transparency International KnowledgeHub. Disponível em: <<https://knowledgehub.transparency.org/topics/gender>>. Acesso em: 10 jun. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Divisão Regional do Brasil**. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/geociencias/organizacao-do-territorio/divisao-regional/15761-divisao-regional-do-brasil.html?=&t=oque-e>>. Acesso em: 09 jun. 2024.

Lançamento do 1º Relatório Nacional de Igualdade Salarial. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/relatorio-igualdade>>. Acesso em: 10 jun. 2024.

Lançamento do Prêmio WEPs Brasil. Pacto Global da ONU - Rede Brasil. Disponível em: <<https://www.pactoglobal.org.br/noticia/lancamento-do-premio-weps>>

-brasil/>. Acesso em: 10 jun. 2024.

Legislación en materia de autonomía y empoderamiento económico de las mujeres en Iberoamérica. Disponível em: <<https://www.segib.org/cooperacion-iberoamericana/genero/legislacion-en-materia-de-autonomia-y-empoderamiento-economico-de-las-mujeres-en-iberoamerica/>>. Acesso em: 11 jun. 2024.

Ligue 180. Disponível em: <<https://www.gov.br/mulheres/pt-br/ligue-180>>. Acesso em: 10 jun. 2024.

LISTA OFICIAL DE EMPRESAS PARTICIPANTES da 7a Edição do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça. Disponível em: https://www.gov.br/mulheres/pt-br/central-de-conteudos/noticias/2024/junho/listaoficialdeempresas_ProEquidade.pdf. Acesso em: 10 jun. 2024.

Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (IDE) com Foco em Gênero e Raça Agosto - 2023 MANUAL DE APLICAÇÃO. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/documents/130989985/133699215/Manual+de+Aplica%C3%A7%C3%A3o-IDE+23.02.2024.pdf/9ddd75fa-f8df-43b4-8982-14a9297be48d>>. Acesso em: 6 jun. 2024.

Ministério das Mulheres. Disponível em: <<https://www.gov.br/mulheres/pt-br>>. Acesso em: 10 jun. 2024.

MINISTERIO DE IGUALDAD. Asesoramiento: PDI. Disponível em: <<https://www.igualdad-en-la-empresa.es/asesoramiento/pdi/home.htm>>. Acesso em: 30 maio 2024.

MINISTERIO DE IGUALDAD. Pacto de Estado contra la violencia de género. Disponível em: <<https://violenciagenero.igualdad.gob.es/pacto-de-estado-contra-la-violencia-de-genero/>>. Acesso em: 30 maio 2024.

Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade - IDE. Disponível em: <<https://www.congressonacional.leg.br/institucional/rede-equidade/modeloide>>. Acesso em: 29 mai. 2024.

Movimento Elas Lideram. Pacto Global da ONU- Rede Brasil. Disponível em: <<https://www.pactoglobal.org.br/movimentos/movimento-elas-lideram/>>. Acesso em: 10 junho 2024.

MORETTI, V. **Igualdade de gênero está a três séculos de distância.** Disponível em: <<https://news.un.org/pt/story/2022/09/1800321>>. Acesso em: 29 mai. 2024.

Mujeres libres de violencia en Iberoamérica. Disponível em: <<https://mujereslibresdeviolenciaeniberoamerica.org>>. Acesso em: 11 jun. 2024.

Mulheres na Obra. Disponível em: <<https://prefeitura.pbh.gov.br/obras-e-infraestrutura/mulheres-na-obra>>. Acesso em: 10 jun. 2024.

Gender Equality Seal Public Institutions. Disponível em: <<https://www.gendersealpublicinstitutions.org/pt/o-selo/>>. Acesso em: 29 maio. 2024.

Pacto Global. Disponível em: <<https://www.pactoglobal.org.br>>. Acesso em: 10 junho 2024.

Pacto Global da ONU lança Aliança pelos Direitos Humanos e Empresas, em Brasília. Pacto Global da ONU - Rede Brasil. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/noticia/pacto-global-da-onu-lanca-alianca-pelos-direitos-humanos-e-empresas-em-brasilia/>. Acesso em: 10 jun. 2024.

Pacto Global da ONU premia boas práticas de empresas em metas dos Movimentos de Direitos Humanos da estratégia Ambição 2030, em Nova Iorque. Pacto Global da ONU - Rede Brasil. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/noticia/pacto-global-da-onu-premia-boas-praticas-de-empresas-em-metas-dos-movimentos-de-direitos-humanos-da-estrategia-ambicao-2030-em-nova-iorque/>. Acesso em: 10 jun. 2024.

Pacto Nacional de Prevenção aos Feminicídios. Disponível em: <<https://www.gov.br/mulheres/pt-br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas-1/pacto-nacional-de-prevencao-aos-femicidios>>. Acesso em: 10 jun. 2024.

PBH lança Projeto de Equidade que fortalece pluralidade no quadro de servidores. Disponível em: <<https://prefeitura.pbh.gov.br/index.php/noticias/pbh-lanca-projeto-de-equidade-que-fortalece-pluralidade-no-quadro-de-servidores>>. Acesso em: 10 jun. 2024.

Plano de Equidade (PEqui). Disponível em: <<https://prefeitura.pbh.gov.br/obras-e-infraestrutura/informacoes/publicacoes/plano-equidade-pequi>>. Acesso em: 10 jun. 2024.

Plataforma virtual de legislación en materia de autonomía y empoderamiento económico de las mujeres en Iberoamérica. Disponível em: <<https://leyesigualdadgeneroiberoamerica.org/es/>>. Acesso em: 11 jun. 2024.

PNUD - Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. Sobre o PNUD. Disponível em: <<https://www.gendersealpublicinstitutions.org/pt/sobre-o-pnud-2/>>. Acesso em: 30 maio 2024.

PNUD - Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. Sobre o PNUD. Disponível em: <<https://www.gendersealpublicinstitutions.org/pt/sobre-o-pnud-2/>>. Acesso em: 10 junho 2024.

POLÍTICAS INSTITUCIONALES PARA LA INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS ORGANISMOS IBEROAMERICANOS. [s.l: s.n.]. Disponível em: <<https://www.segib.org/wp-content/uploads/Políticas-Institucionales-para-la-Inclusion-de-la-Perspectiva-de-Genero-en-los-Organismos-Iberoamericanos.pdf>>. Acesso em: 11 jun. 2024.

Políticas para la igualdad. Disponível em: <<https://fundacionmujeres.es/nuestro-trabajo/politicas-para-la-igualdad/>>. Acesso em: 11 jun. 2024.

Programa Dignidade Menstrual. Disponível em: <<https://www.gov.br/mulheres/pt-br/acao-a-informacao/acoes-e-programas-1/programa-de-dignidade-menstrual>>. Acesso em: 10 jun. 2024.

Programa Mulher Viver sem Violência. Disponível em: <<https://www.gov.br/mulheres/pt-br/acao-a-informacao/acoes-e-programas-1/programa-mulher-viver-sem-violencia>>. Acesso em: 10 jun. 2024.

Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça - 7ª edição. Disponível em: <<https://www.gov.br/mulheres/pt-br/acao-a-informacao/acoes-e-programas-1/programa-pro-equidade-de-genero-e-raca/7a-edicao>>. Acesso em: 10 jun. 2024.

PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO. [s.l: s.n.]. Disponível em: <https://www.segib.org/wp-content/uploads/PROTOCOLO_CONTRA_ACOSO_SEXUAL.pdf>. Acesso em: 11 jun. 2024.

Recomendaciones para incorporar la perspectiva de género en las convocatorias de los PIPA. Disponível em: <<https://www.segib.org/?document=recomendaciones-para-incorporar-la-perspectiva-de-genero-en-las-convocatorias-de-ayuda-formativas-y-de-investigacion-de-los-programas-iniciativas-y-proyectos-adscritos-de-la-cooperacion-iberoamerica>>. Acesso em: 11 jun. 2024.

Rede Brasil do Pacto Global – ONU Mulheres. Disponível em: <<https://www.onu-mulheres.org.br/tag/rede-brasil-do-pacto-global/>>. Acesso em: 10 jun. 2024.

Relatório 2022-2023 da Ambição 2030. Disponível em: <<https://go.pactoglobal.org.br/relatorio1anoambicao2030>>. Acesso em: 10 jun. 2024.

Observatório 2030 Gênero. Pacto Global da ONU- Rede Brasil. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/observatorio/genero/>. Acesso em: 10 jun. 2024.

O Selo de Igualdade de Gênero para instituições públicas. Disponível em: <<https://www.gendersealpublicinstitutions.org/pt/>>. Acesso em: 10 junho 2024.

On your marks, set... Stop sextortion in sport - News. Disponível em: <<https://www.transparency.org/en/news/sextortion-sport>>. Acesso em: 10 jun. 2024.

Orientaciones para el uso de un lenguaje inclusivo con perspectiva de género. [s.l.: s.n.]. Disponível em: <https://www.segib.org/wp-content/uploads/Lenguaje_inclusivo_de_genero_OOIB.pdf>. Acesso em: 11 jun 2024.

Orientaciones para incorporar la perspectiva de género en los eventos De los Organismos Iberoamericanos. [s.l.: s.n.]. Disponível em: <https://www.segib.org/wp-content/uploads/Orientaciones_evento_con_PdG_OOIB.pdf>. Acesso em: 11 jun. 2024.

Orientaciones para incorporar la perspectiva de género en la. [s.l.: s.n.]. Disponível em: <https://www.segib.org/wp-content/uploads/Licitacion_con_PdG_OOIB.pdf>. Acesso em: 11 jun. 2024.

SECRETARIA GENERAL IBEROAMERICANA (SEGIB). Protocolo contra acoso sexual. Disponível em: https://www.segib.org/wp-content/uploads/PROTOCOLO_CONTRA_ACOSO_SEXUAL.pdf. Acesso em: 30 maio 2024.

Sustainable Development Goal 5: Igualdade de gênero. Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/5>>. Acesso em: 29 mai. 2024.

TCU aprova política para prevenção e combate ao assédio moral e sexual | Portal TCU. Disponível em: <<https://portal.tcu.gov.br/imprensa/noticias/tcu-aprova-politica-para-prevencao-e-combate-ao-assedio-moral-e-sexual.htm>>. Acesso em: 10 jun. 2024.

The impacts of corruption on LGBTQI+ rights. Disponível em: <<https://www.u4.no/publications/the-impacts-of-corruption-on-lgbtqi-rights>>. Acesso em: 10 jun. 2024.

Transparência Internacional - Brasil. Disponível em: <<https://transparenciainternacional.org.br>>. Acesso em: 10 junho 2024.

TRANSPARENCY INTERNATIONAL. GlobalCorruptionBarometer. Disponível em: <<https://www.transparency.org/en/gcb>>. Acesso em: 10 junho 2024.

Transparency International Anti-Corruption Helpdesk Answer Criminalising sextortion: challenges and alternatives. [s.l.:s.n.]. Disponível em: <https://knowledgehub.transparency.org/assets/uploads/kproducts/Criminalising-sextortion_final_10.06.2022.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2024.

Unidad de Igualdad. Disponível em: <<https://www.ucm.es/unidaddeigualdad/file/ii-plan-de-igualdad-y-anexos-1>>. Acesso em: 11 jun. 2024.

Unidad de Igualdad. Disponível em: <<https://www.ucm.es/unidaddeigualdad/file/protocolo-acoso-ucm>>. Acesso em: 11 jun. 2024.

WEPs. Pacto Global da ONU - Rede Brasil. Disponível em: <<https://www.pactoglobal.org.br/weps/>>. Acesso em: 10 jun. 2024.

WORLD BANK. Women, business and the law 2023. [s.l.] The World Bank, 2023.. Acesso em: 29 mai. 2024.

APÊNDICE - A

QUESTIONÁRIO AUTOAVALIAÇÃO CONTROLADORIAS

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

Resultados: Sim: 21% e Não: 79%

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

Resultados: Sim: 28% e Não: 72%

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

Resultados: Sim: 28% e Não: 72%

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

Resultados: Sim: 29% e Não: 71%

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

Resultados: Sim: 42% e Não: 57%

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?

Resultados: Sim: 21% e Não: 78%

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?

Resultados: Sim: 7% e Não: 93%

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)?

Resultados: Sim: 28% e Não: 72%

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)?

Resultados: Sim: 36% e Não: 64%

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

Resultados: Sim: 85% e Não: 15%

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

Resultados: Sim: 8% e Não: 92%

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

Resultados: Sim: 22% e Não: 78%

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

Resultados: Sim: 36% e Não: 64%

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?

Resultados: Sim: 29% e Não: 71%

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

Resultados: Sim: 29% e Não: 71%

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.)?

Resultados: Sim: 15% e Não: 85%

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

Resultados: Sim: 15% e Não: 85%

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

Resultados: Sim: 43% e Não: 57%

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

Resultados: Sim: 15% e Não: 85%

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

Resultados: Sim: 8% e Não: 92%

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

Resultados: Sim: 15% e Não: 85%

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

Resultados: Sim: 36% e Não: 64%

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

Resultados: Sim: 21% e Não: 79%

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

Resultados: Sim: 14% e Não: 86%

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

Resultados: Sim: 7% e Não: 93%

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

Resultados: Sim: 22% e Não: 78%

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

Resultados: Sim: 14% e Não: 86%

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

Resultados: Sim: 50% e Não: 50%

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

Resultados: Sim: 29% e Não: 71%

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

Resultados: Sim: 64% e Não: 36%

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

Resultados: Sim: 0% e Não: 100%

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

Resultados: Sim: 58% e Não: 42%

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

Resultados: Sim: 57% e Não: 43%

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

Resultados: Sim: 0% e Não: 100%

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

Resultados: Sim: 28% e Não: 72%

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?

Resultados: Sim: 14% e Não: 86%

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

Resultados: Sim: 22% e Não: 78%

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?

Resultados: Sim: 36% e Não: 64%

APÊNDICE - B

QUESTIONÁRIO AUTOAVALIAÇÃO CONTROLADORIAS

Question Ranking	
Questions (38)	Average Score
Q34 31. Há previsão orçamentária para ações voltadas à implementação da política de equidade e inclusão de gênero e raça?	0%
Q37 34. Há normatização e/ou orientação do uso do banheiro para pessoas transexuais/transgênero na instituição?	0%
Q10 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?	7%
Q14 11. Há critério de diversidade de gênero e/ou raça para composição de grupos de governança (conselhos, comitês, comissões, grupos de trabalho)?	7%
Q23 20. A oferta e a participação nas capacitações observam critérios de diversidade de gênero e raça?	7%

Question Ranking	
Questions (38)	Average Score
Q28 25. Há iniciativas práticas voltadas ao reconhecimento e valorização dos trabalhadores (as) considerando critério da diversidade com foco em gênero e raça?	7%
Q28 25. Há iniciativas práticas voltadas ao reconhecimento e valorização dos trabalhadores (as) considerando critério da diversidade com foco em gênero e raça?	7%
Q20 17. A instituição monitora de forma estruturada e contínua a diversidade da força de trabalho quanto a gênero e raça?	8%
Q19 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.)?	14%
Q22 19. Há critério de diversidade de gênero e/ou raça para designação de funções ou cargos comissionados?	14%
Q24 21. Há investimentos anuais para a capacitação e sensibilização da força de trabalho na temática de equidade e inclusão de gênero e raça?	14%
Q27 24. Há, na instituição, política de benefícios que contemple e promova a equidade e inclusão de gênero e raça?	14%

Question Ranking	
Questions (38)	Average Score
Q30 27. Existem critérios de contratação de prestação de serviços e outros que contemplam gênero e raça?	14%
Q39 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?	14%
Q4 1. O Planejamento Estratégico da Instituição prevê na sua missão, visão, valores organizacionais ou nos objetivos estratégicos a temática da diversidade, equidade e inclusão?	21%
Q9 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?	21%
Q15 12. A organização observa critérios de diversidade de gênero e raça na designação de cargos de chefia?	21%
Q26 23. Há programas de promoção da saúde e qualidade de vida no trabalho com recorte de gênero e raça?	21%
Q29 26. A instituição adota o critério de representatividade de gênero e raça na composição das mesas de eventos institucionais (celebração e capacitação)?	21%

Question Ranking	
Questions (38)	Average Score
Q40 37. Há a promoção de eventos e sensibilização que abordem a temática de equidade e inclusão de gênero e raça para a comunidade?	21%
Q5 2. Possui política/compromisso formalmente instituído para a promoção de equidade e inclusão de gênero e raça?	29%
Q6 3. Possui um programa/projeto/plano de ação estruturado para a gestão da diversidade com foco em gênero e raça?	29%
Q11 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)?	29%
Q17 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?	29%
Q18 15. Há divulgação periódica para a sociedade das iniciativas e resultados adotados pela instituição pertinentes ao tema equidade e inclusão de gênero e raça?	29%
Q32 29. A instituição adota linguagem inclusiva, não sexista e flexão de gênero na comunicação?	29%

Question Ranking	
Questions (38)	Average Score
Q38 35. Foram firmadas parcerias qualificadas para tratar das temáticas de gênero e raça com outras instituições públicas, organismos internacionais e/ou sociedade organizada (OSCIP, associações, etc.)?	29%
Q12 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)?	36%
Q16 13. A capacitação continuada de gestores e lideranças da instituição contempla aspectos de inclusão da diversidade com foco em gênero e raça?	36%
Q25 22. Há serviço especializado para acolhimento às vítimas de discriminação e aos direitos relacionados a gênero e raça?	36%
Q41 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?	36%
Q7 4. Possui política/compromisso formal voltado ao combate à discriminação e ao desrespeito a direitos relacionados a gênero e raça?	43%
Q8 5. Possui um programa estruturado para a prevenção da discriminação e do desrespeito a direitos relacionados a gênero e raça?	43%

Question Ranking	
Questions (38)	Average Score
Q21 18. Há sistema de cotas para gênero e raça no ingresso da instituição?	43%
Q31 28. Existem ações de comunicação inclusiva que contemplem questões de gênero e raça?	50%
Q35 32. Há iniciativas implementadas pela instituição que contemplem a defesa dos direitos humanos?	57%
Q36 33. A instituição promove a cultura da integridade visando garantir o respeito e a valorização da diversidade?	57%
Q33 30. A instituição adota critério da diversidade no uso de imagens para campanhas?	64%
Q13 10. A alta administração apoia e dá suporte à agenda institucional de promoção de equidade e inclusão de gênero e raça?	86%



GRUPO BANCO MUNDIAL



Conaci
CONSELHO NACIONAL DE CONTROLE INTERNO