



EDITAL DE CHAMAMENTO PÚBLICO Nº 01/2026-SEM

CHAMADA PÚBLICA PARA SELEÇÃO DE EMPRESAS E ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS E PRIVADAS PARA A CERTIFICAÇÃO DO SELO DE EQUIDADE DE GÊNERO E INCLUSÃO (BIÊNIO 2026/2027).

O GOVERNO DO ESTADO DO CEARÁ, pessoa jurídica de direito público interno, inscrito no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica – CNPJ sob o nº 07.954.480/0001-79, por meio da **SECRETARIA DAS MULHERES – SEM**, inscrita no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica – CNPJ sob o nº 49.958.941/0001-21, com sede na Avenida Barão de Studart, nº 598, Meireles, Fortaleza/CE, CEP: 60.120-000, por intermédio do **Comitê Avaliativo do Selo Equidade de Gênero e Inclusão**, instituído pela Portaria nº 074/2024-SEM, no uso das atribuições que lhe confere o artigo 21-B da Lei Estadual nº 16.710/2018, incluído pela Lei Estadual nº 18.310/2023, em conformidade com a Lei Estadual nº 18.332/2023 – que instituiu o Selo de Equidade de Gênero e Inclusão no âmbito do Estado do Ceará – e em conformidade com o disposto no artigo 2º do Decreto Estadual nº 36.053/2024, torna público o presente Chamamento Público.

1. DA FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

1.1. Além da Constituição Federal, da Constituição Estadual, da Lei Ordinária Estadual nº 15.175/2012, o presente edital tem como fundamento:

- a) a Lei Federal nº 13.019/2014 e suas alterações;
- b) a Lei Ordinária Estadual nº 16.710/2018 e suas alterações;
- c) a Lei Ordinária Estadual nº 18.332/2023;
- d) o Decreto Estadual nº 36.053/2024; e
- e) as demais legislações aplicáveis à política pública de que trata este instrumento convocatório.

2. DO OBJETO

2.1. O objeto do presente instrumento é regulamentar as inscrições e estabelecer os critérios para a seleção de empresas e organizações públicas e privadas interessadas na obtenção do Selo de Equidade de Gênero e Inclusão para o biênio 2026/2027, que tem o objetivo de sensibilizar e incentivar organizações públicas e privadas a adotarem práticas de gestão de pessoas e de cultura organizacional que promovam a igualdade

de oportunidades entre homens e mulheres, relativas ao acesso e à permanência no mundo do trabalho, à remuneração e ao desenvolvimento profissional, a atenção e apoio à mulher em suas demandas específicas, notadamente no cuidado de seus filhos; bem como a inclusão étnico-racial, pessoas com deficiência e de pessoas em situação de grave vulnerabilidade .

3. DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

3.1. Para os efeitos deste Edital, considera-se:

3.1.1. Que o presente processo seletivo somente poderá vir a ser revogado por razões de interesse público, derivado de fato superveniente comprovado, ou anulado, no todo ou em parte, por ilegalidade, de ofício ou por provocação de terceiros, mediante ato escrito e fundamentado, disponibilizado para conhecimento dos participantes;

3.1.2. Que a Secretaria das Mulheres do Estado do Ceará poderá, ainda, prorrogar a qualquer tempo, os prazos de recebimento dos documentos de inscrição ou da divulgação do resultado de julgamento, caso julgue conveniente;

3.1.3. Que os casos omissos serão resolvidos pelo Comitê Avaliativo do Selo Equidade de Gênero e Inclusão;

3.1.4. Que a participação das instituições neste processo de habilitação implica a aceitação de todos os termos deste Edital.

3.2. O processo seletivo será composto pelas seguintes etapas:

- a) Inscrição e envio de documentação probatória;
- b) Avaliação pelo Comitê Avaliativo;
- c) Divulgação do resultado preliminar;
- d) Apresentação e julgamento dos recursos do resultado preliminar;
- e) Divulgação e homologação do resultado final;
- f) Cerimônia e certificação do Selo de Equidade de Gênero e Inclusão.

3.3. Cada empresa ou organização interessada em candidatar-se ao Selo de Equidade de Gênero e Inclusão deverá criar seu próprio Comitê Gestor do Selo, o qual a representará na interlocução com o Comitê de Avaliação e o Comitê Gestor no âmbito do Estado. A criação do Comitê Gestor e sua composição deverão ser apresentadas ao Comitê Avaliativo no momento da inscrição da empresa ou organização candidata à certificação.

3.4. São partes integrantes deste Edital:

- a) ANEXO I – Cronograma de Atividades;
- b) ANEXO II – Critérios de Pontuação.



3.5. As inscrições para o processo seletivo deverão ser feitas no sítio eletrônico <https://www.mulheres.ce.gov.br/> das 10:00h do dia 23 de janeiro de 2026 até às 18:00h do dia 23 de fevereiro de 2026. (horário oficial de Brasília/DF).

3.6. Não serão aceitas inscrições enviadas por quaisquer outros meios que não sejam via <https://www.mulheres.ce.gov.br/> conforme estabelecido no item 3.5. deste Edital.

3.7. Todas as fases do processo seletivo poderão ser acompanhadas por meio do sítio eletrônico <https://www.mulheres.ce.gov.br/>.

4. DOS CRITÉRIOS DE JULGAMENTO E ELEGIBILIDADE

4.1. A realização do processo seletivo público ficará a cargo do **Comitê Avaliativo do Selo Equidade de Gênero e Inclusão**, instituído pela Portaria nº 074/2024-SEM, conforme disposto no Art. 2º do Decreto nº 36.053/2024 de 14/06/2024.

4.2. A Secretaria das Mulheres do Estado coordenará os trabalhos do processo seletivo.

4.3. Os membros responsáveis pela seleção não poderão ter qualquer vínculo com as empresas e organizações privadas interessadas na obtenção do Selo. A relação dos membros responsáveis pela análise das aplicações foi instituída pela Portaria nº 074/2024-SEM, publicada no Diário Oficial do Estado – D.O.E. no dia 02 de dezembro de 2024.

4.4. A vedação descrita no item 4.3 também se aplica quando o membro possui cônjuge, companheiro ou ainda parentesco em linha reta, colateral ou por afinidade até o segundo grau dos pleiteantes citados.

4.5. Caso os membros responsáveis pela seleção se enquadrem nas situações indicadas no item 4.4., estes deverão se declarar impedidos de realizar a análise.

4.6. Poderão participar do processo seletivo as empresas públicas e privadas, organizações da sociedade civil e órgãos públicos com sede ou filiais no Estado do Ceará, que estejam regularizados com as obrigações trabalhistas e tributárias, bem como tenham executado ações relativas aos critérios avaliativos elencados no Art. 3º do Decreto nº 36.053/2024 e do Art. 3º da Lei Estadual nº 18.332/2023, comprovadas na Lista de Ações.

4.7. A regularidade trabalhista e tributária citada no item 4.6. deverá ser comprovada mediante apresentação das seguintes certidões:



- a) Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas (CNDT);
- b) Certidão de Débitos Relativos aos Tributos Federais e à Dívida Ativa da União;
- c) Certidão de Regularidade do FGTS;
- d) Certidão de Regularidade da Receita Estadual.

4.8. Apresentar a Lista de Ações já desenvolvidas no sentido da promoção dos objetivos definidos pelo Selo de Equidade de Gênero e Inclusão.

4.9. Apresentar o Plano de Ação descrevendo as ações que ainda pretende implementar na temática referenciada no item 4.8.

4.10. Compete ao Comitê Gestor no âmbito do Estado a execução dos Planos de Ação das empresas e organizações certificadas pelo Selo de Equidade de Gênero e Inclusão.

5. CATEGORIAS DE CERTIFICAÇÃO

5.1. As organizações serão certificadas nas categorias a seguir, conforme pontuação obtida nos critérios do Anexo II:

- a) Bronze: 40 a 59 pontos.
- b) Prata: 60 a 79 pontos.
- c) Ouro: 80 a 100 pontos.

5.2. Será concedido Selo Especial Premium às empresas e organizações públicas e privadas regidas pelo Regime Geral de Previdência Social - RGPS, que aderirem ao programa de ampliação do período de licença maternidade do Governo Federal previsto na Lei Federal nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, que cria o Programa Empresa Cidadã, e ao disposto na Medida Provisória 1.116, de 4 de maio de 2022.

5.3. As empresas e organizações que preencherem os requisitos necessários à certificação nas categorias bronze, prata ou ouro receberão o Selo Especial Premium, caso atendam a condição a que se refere o item 5.2.

5.4. Será concedida Menção Honrosa de Equidade de Gênero e Inclusão aos municípios que aderiram ao Programa Ceará Por Elas, do Governo do Estado do Ceará, e comprovarem o cumprimento de, pelo menos, 30% (trinta por cento) das metas estabelecidas pelo Programa.

6. CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

6.1. Para obter a certificação, as empresas e organizações deverão atender aos seguintes critérios previstos no Art. 3º do Decreto nº 36.053/2024, pontuados no Anexo II deste Edital:

- a) Seleção e recrutamento;
- b) Formação, capacitação e treinamento em áreas estratégicas;
- c) Remuneração e planos de carreira igualitários;
- d) Manutenção da vaga após licença maternidade;
- e) Reconhecimento das dificuldades das jornadas domésticas;
- f) Políticas diferenciadas de licença parental;
- g) Programas de saúde da mulher e debates sobre desigualdades;
- h) Mecanismos contra discriminação e assédio;
- i) Contratação de mulheres em vulnerabilidade social e hipossuficiência econômica;
- j) Incentivo à igualdade de oportunidades dentro das organizações;
- k) Divulgação de compromissos com a equidade de gênero;
- l) Pesquisas periódicas sobre desigualdades;
- m) Serviço de Atenção à Violência de Gênero.

6.2. A comprovação dos critérios previstos no item 6.1. deverá ser feita, de acordo com a apreciação do Comitê Avaliativo, mediante apresentação de lista de ações e de documentos como certificados, declarações, fotos, vídeos, materiais impressos ou materiais de divulgação, dentre outros.

6.3. As ações voltadas à inclusão étnico-racial, de pessoas com deficiência ou em situação de grave vulnerabilidade social, somarão 20% da pontuação correspondente, respeitado o limite máximo de 100 pontos.

7. DO USO, SUSPENSÃO E CASSAÇÃO DO SELO

7.1. A validade do Selo será de 2 (dois) anos a partir da sua concessão, sendo possível a renovação mediante nova avaliação do Comitê Avaliativo, conforme os critérios vigentes.

7.2. Durante o período de validade, a empresa ou organização certificada poderá ser auditada sobre o cumprimento dos critérios que motivaram a concessão do Selo.



7.3. As entidades agraciadas com o Selo poderão utilizá-lo em todas as suas comunicações institucionais, incluindo materiais impressos, digitais e eventos corporativos, desde que respeitadas as diretrizes de uso estabelecidas pelo Comitê Gestor no âmbito do Estado.

7.4. A utilização do Selo deve respeitar as diretrizes de identidade visual definidas pelo Comitê Gestor no âmbito do Estado e não pode ser empregada de forma que induza a erro ou desvirtue os objetivos do programa.

7.5. O Selo poderá ser suspenso por um período determinado ou cassado caso a empresa ou organização:

7.5.1. Deixar de cumprir uma ou mais das condições estabelecidas na Lei e no regulamento;

7.5.2. Não apresentar relatórios de monitoramento, caso venham a ser exigidos;

7.5.3. Ter condutas que contrariem os princípios de equidade de gênero e inclusão, étnico-racial, de pessoas com deficiência ou em situação de grave vulnerabilidade social definidos no programa.

7.6. A decisão pela suspensão ou cassação será determinada pelo Comitê Gestor do Selo, após notificação formal, respeitados a ampla defesa e o contraditório, sendo facultado à empresa ou organização a manifestação na forma de recurso no prazo de 15 (quinze) dias, a contar da notificação.

7.7. Encerrado o prazo previsto no item 7.6., com ou sem manifestação da empresa ou organização, o Comitê Avaliativo elaborará parecer contendo justificativa para suspensão ou para cassação da habilitação, sendo submetido à apreciação do Comitê Gestor no âmbito do Estado.

7.8. Durante o período de suspensão, a empresa ou organização deverá se abster de utilizar o Selo em qualquer meio de comunicação.

7.9. A empresa ou organização cuja certificação tenha sido cassada fica vedada de utilizar o Selo em qualquer meio de comunicação.

7.10. Aplica-se à Menção Honrosa de Equidade de Gênero e Inclusão a mesma regra de suspensão ou cassação prevista no presente Edital.

8. DISPOSIÇÕES FINAIS

8.1. Os interessados deverão conhecer o edital, certificar-se de que preenche os requisitos exigidos, e analisarem a viabilidade de participação no processo seletivo.

8.2. Quaisquer solicitações de informações adicionais ou pedidos de esclarecimentos que se façam necessários deverão ser feitos ao Comitê Avaliativo do Selo de Equidade de Gênero e Inclusão, presidido pela Secretaria das Mulheres, por meio do endereço eletrônico selodeequidade@mulheres.ce.gov.br, colocando-se no assunto de mensagem os seguintes dizeres: EDITAL DE CHAMAMENTO PÚBLICO Nº 01/2026-SEM – CHAMADA PÚBLICA PARA SELEÇÃO DE EMPRESAS E ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS E PRIVADAS PARA A OUTORGA DO SELO DE EQUIDADE DE GÊNERO E INCLUSÃO.

8.3. É obrigação única e exclusiva das entidades interessadas, o acompanhamento dos comunicados e boletins de esclarecimentos emitidos pelo Comitê Avaliativo do Selo de Equidade de Gênero e Inclusão. Não serão aceitas reclamações posteriores sob alegação de não recebimento de informações.

8.4. Os interessados poderão ser convocados, a critério do Comitê Avaliativo do Selo de Equidade de Gênero e Inclusão, para dirimir quaisquer dúvidas que possam surgir.

8.5. No caso de litígios ou divergências oriundas do presente Edital de Chamamento Público, no tocante à execução, os partícipes envidarão os seus esforços no sentido de dirimir inicialmente pela via amigável.

8.6. Os casos omissos deste Edital serão resolvidos pelo Comitê Avaliativo do Selo de Equidade de Gênero e Inclusão.

8.7. Os esclarecimentos e informações complementares necessários à aplicação dos termos deste Edital poderão ser obtidos por meio do endereço eletrônico selodeequidade@mulheres.ce.gov.br.



8.8. Os interessados que desejarem contestar o resultado preliminar da avaliação da inscrição e envio de documentação probatória de habilitação no âmbito da Chamada Pública deverão interpor recurso enviando e-mail para o endereço eletrônico selodeequidade@mulheres.ce.gov.br, dentro do prazo estipulado, com o assunto: “RECURSO AO EDITAL DE CHAMAMENTO PÚBLICO Nº 01/2026-SEM – CHAMADA PÚBLICA PARA SELEÇÃO DE EMPRESAS E ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS E PRIVADAS PARA A OUTORGA DO SELO DE EQUIDADE DE GÊNERO E INCLUSÃO”, contendo no corpo da mensagem a identificação da empresa ou organização recorrente, a justificativa detalhada para o recurso e os documentos

comprobatórios necessários, anexados em formato PDF; os recursos serão analisados pelo Comitê Avaliativo do Selo de Equidade de Gênero e Inclusão, e o resultado será divulgado conforme cronograma do edital.

8.9. O cronograma de atividades do edital (ANEXO I), poderá sofrer alterações, as quais serão divulgadas no sítio eletrônico <https://www.mulheres.ce.gov.br/>.

Fortaleza/CE, 15 de janeiro de 2026.

Liliane da Silveira Araújo
Presidente do Comitê Gestor
Secretaria das Mulheres
Governo do Estado do Ceará

ANEXO I

CRONOGRAMA DE ATIVIDADES	
ATIVIDADE	PRAZO
<i>Inscrição e envio de documentação probatória de habilitação</i>	Das 10:00h do dia 23 de janeiro de 2026 até às 18:00h do dia 23 de fevereiro de 2026.
<i>Avaliação pelo Comitê Avaliativo</i>	Dia 24 de fevereiro de 2026 até 11 de março de 2026.
<i>Divulgação do resultado preliminar</i>	Dia 13 de março de 2026.
<i>Prazo recursal do resultado preliminar</i>	Dia 16 de março de 2026, após a divulgação do resultado preliminar, até às 18:00 do dia 20 de março de 2026
<i>Julgamento dos recursos do resultado final.</i>	Dia 24 de março de 2026.
<i>Divulgação e homologação do resultado final</i>	Dia 25 de março de 2026.
<i>Cerimônia de Certificação do Selo de Equidade de Gênero e Inclusão</i>	Preferencialmente no mês de março, observada a disponibilidade da agenda do Governador Elmano de Freitas.

ANEXO II

CRITÉRIOS DE PONTUAÇÃO (ART. 3º, I A XIII do Decreto nº 36.053/2024)	PONTOS
I - seleção e recrutamento; Serão avaliadas as práticas adotadas pela organização em seus processos de seleção e recrutamento, especialmente quanto à promoção da equidade de gênero e à redução de vieses discriminatórios. Exemplos de evidências admitidas: políticas internas, manuais e diretrizes de diversidade e indicadores de contratação, entre outros.	Máx:10,0
I.1. Existência de política formal de seleção e recrutamento com diretrizes de equidade de gênero.	3,0
I.2. Utilização de procedimentos padronizados no processo seletivo (ex.: critérios de triagem, entrevistas estruturadas, instrumentos objetivos).	2,0
I.3. Divulgação de vagas com linguagem inclusiva e canais que incentivem a participação de mulheres.	3,0
I.4 Coleta e acompanhamento de indicadores de gênero ao longo do processo seletivo (ex.: perfil de candidaturas e contratações).	2,0
Total	10,0

**II - formação, capacitação e treinamento em serviço, Máx:6,0
notadamente em áreas estratégicas para ascensão
funcional ou em áreas com baixa participação feminina;**

Serão avaliadas as ações de formação, capacitação e treinamento promovidas pela organização, especialmente em áreas estratégicas para ascensão funcional e/ou com baixa participação feminina, com vistas à promoção de equidade de gênero no desenvolvimento profissional.

Exemplos de evidências admitidas: programas e políticas de capacitação, planos de desenvolvimento, registros de treinamentos, listas de participantes, relatórios de monitoramento, trilhas de carreira, entre outros.

II.1. Existência de programa ou política formal de capacitação que contemple diretrizes de equidade de gênero.	2,0
--	-----

II.2. Realização de capacitações em áreas estratégicas para ascensão funcional e/ou com baixa participação feminina.	2,0
--	-----

II.3. Monitoramento da participação feminina em ações de formação e desenvolvimento profissional.	1,0
---	-----

II.4. Evidências de resultados ou avanços na participação feminina em áreas estratégicas ou cargos de maior responsabilidade.	1,0
Total	6,0
III - remuneração e planos de carreira, de forma a contribuir para a eliminação de todas as formas de discriminação de gênero e raça;	
<p>Serão avaliadas as práticas e políticas da organização referentes à remuneração e aos planos de carreira, com foco na promoção da equidade de gênero e raça, incluindo critérios transparentes de remuneração, ascensão e desenvolvimento profissional.</p> <p>Exemplos de evidências admitidas: políticas remuneratórias, tabelas ou faixas salariais, planos de carreira, trilhas de ascensão, registros de promoções, relatórios e indicadores de remuneração, dados de diversidade, entre outros.</p>	
III.1. Existência de política remuneratória e/ou plano de carreira formalizados e divulgados internamente.	3,0
III.2. Transparência de critérios para remuneração, promoção ou evolução de carreira.	2,0
III.3. Monitoramento de indicadores de gênero e raça relacionados à remuneração e/ou promoção interna.	2,0

III.4. Ações voltadas à redução de desigualdades salariais ou de acesso a posições estratégicas.	2,0
III.5. Evidências de avanços ou melhorias na participação feminina e/ou na redução de disparidades.	1,0
Total	10,0
<p>IV - manutenção da vaga de trabalho após a licença maternidade, conciliando os expedientes de trabalho com as necessidades de cuidado dos filhos, em especial, de aleitamento materno;</p> <p>Serão avaliadas as práticas adotadas pela organização para garantir a manutenção da vaga de trabalho após a licença maternidade, bem como as condições oferecidas para conciliar o retorno ao trabalho com as necessidades de cuidado de filhos, incluindo o aleitamento materno.</p> <p>Exemplos de evidências admitidas: políticas internas, normas e manuais de RH, comunicações institucionais, registros de flexibilização de jornada, registros de retorno ao trabalho, planos de retorno gradual, existência de salas de apoio à amamentação, registro de uso de benefícios, entre outros.</p>	
IV.1. Garantia da manutenção da vaga e da função após a licença maternidade.	5,0

IV.2. Disponibilização de flexibilização da jornada ou do trabalho no retorno (ex.: trabalho remoto, horários alternativos, banco de horas, retorno gradual).	5,0
IV.3. Disponibilização de condições ou espaços adequados para apoio ao aleitamento materno e/ou extração e armazenamento de leite.	5,0
Total	15,0
<p>V - reconhecimento das dificuldades de jornadas domésticas desproporcionais para as mulheres, incluindo filhos e parentes que requerem maiores cuidados, mediante viabilização de possibilidades de trabalho remoto, de flexibilidade para o início e final da jornada e de composição de banco de horas;</p> <p>Serão avaliadas as práticas da organização voltadas ao reconhecimento das dificuldades decorrentes da desproporcionalidade das jornadas domésticas e de cuidado, especialmente aquelas assumidas por mulheres, incluindo filhos e parentes que demandem maior atenção, mediante a viabilização de formas de flexibilização do trabalho.</p> <p>Exemplos de evidências admitidas: políticas e manuais de recursos humanos, registros de concessão de flexibilidade, banco de horas, escalas, autorizações, políticas de trabalho remoto, comunicações internas, atos normativos, entre outros.</p>	
	Máx: 5,0

V.1. Possibilidade de trabalho remoto para fins de conciliação com responsabilidades de cuidado.	2,0
--	-----

V.2. Possibilidade formal de ajuste de horários de entrada e saída.	2,0
---	-----

V.3. Disponibilização de banco de horas ou mecanismos equivalentes.	1,0
---	-----

Total	5,0
-------	-----

VI - políticas diferenciadas de licença parental (licença maternidade e licença paternidade);	Máx: 6,0
--	-----------------

Serão avaliadas as políticas da organização relativas à licença maternidade e paternidade, com foco na ampliação de direitos e na promoção da corresponsabilidade no cuidado.

Exemplos de evidências admitidas: políticas internas, manuais de RH, normativos internos, comunicados institucionais, registros de concessão de licença, relatórios, entre outros.

VI.1. Ampliação da licença maternidade além do mínimo legal.	3,0
VI.2. Ampliação da licença paternidade além do mínimo legal.	3,0
Total	6,0
VII - adesão ou implementação de programas de saúde da mulher, bem como promoção de debates sobre causas e consequências das desigualdades e ações para combatê-las no ambiente de trabalho e de orientações sobre a saúde integral da mulher, com foco na prevenção, por meio de palestras, rodas de conversa, treinamentos e workshops;	
Máx: 10,0	
Serão avaliadas as ações da organização voltadas à saúde integral da mulher e à promoção de debates sobre desigualdades de gênero no ambiente de trabalho, com foco preventivo e educativo.	
Exemplos de evidências admitidas: programas e políticas de saúde, campanhas educativas, relatórios de atividades, registros de palestras e workshops, listas de participantes, materiais de comunicação, calendários temáticos, entre outros.	
VII.1. Realização de ações de orientação ou prevenção em saúde da mulher.	4,0

VII.2. Promoção de palestras, rodas de conversa, treinamentos ou workshops sobre desigualdades de gênero no ambiente de trabalho.	4,0
VII.3. Recorrência das ações (não pontuais) e registro de participação.	2,0
Total	10,0
VIII - implantação de mecanismos para coibir práticas de discriminação (sexo, raça, etnia, estado gestacional e orientação sexual) e de assédio moral e sexual;	Máx: 6,0
<p>Serão avaliados os mecanismos adotados pela organização para prevenir e coibir práticas de discriminação por sexo, raça, etnia, estado gestacional e orientação sexual, bem como o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho.</p> <p>Exemplos de evidências admitidas: políticas e códigos internos, manuais de conduta, canais de denúncia, procedimentos de apuração, registros de treinamentos, materiais educativos, relatórios, normativos internos, entre outros.</p>	

VIII.1. Existência de política formal ou código de conduta que proíba discriminação e assédio.	2,0
VIII.2. Disponibilização de canal interno para denúncias ou relatos de discriminação e assédio.	2,0
VIII.3. Realização de ações de orientação ou capacitação sobre o tema.	2,0
Total	6,0

IX - contratação de mulheres em situação de vulnerabilidade social e hipossuficiência econômica, principalmente em decorrência de violência doméstica e familiar, encaminhadas por órgão público ou privado de acolhimento e proteção a mulheres, credenciados em regulamento para este fim; Máx: 10,0

Serão avaliadas as ações da organização voltadas à contratação de mulheres em situação de vulnerabilidade social e hipossuficiência econômica, especialmente aquelas em decorrência de violência doméstica e familiar, preferencialmente mediante encaminhamento de órgãos públicos ou privados de acolhimento e proteção a mulheres.

Exemplos de evidências admitidas: registros de encaminhamentos, cadastros institucionais, acordos de cooperação, relatórios de contratação, dados de permanência, documentos de RH, atas, memorandos, declarações institucionais, entre outros.

IX.1. Existência de diretrizes internas que autorizem ou incentivem a contratação de mulheres em situação de vulnerabilidade.	3,0
IX.2. Recebimento de encaminhamentos de órgãos ou entidades de acolhimento e proteção a mulheres.	3,0
IX.3. Contratações efetivamente realizadas com esse perfil.	3,0
IX.4. Evidências de permanência das mulheres contratadas.	1,0
Total	10,0

X - implantação de mecanismos de conscientização e incentivo de empregadoras e empregadores em relação às práticas de gestão de pessoas e de cultura organizacional que promovam a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens dentro das organizações; **Máx: 6,0**

Serão avaliadas as ações da organização voltadas à conscientização de empregadoras e empregadores sobre práticas de gestão de pessoas e cultura organizacional que promovam igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no ambiente de trabalho.

Exemplos de evidências admitidas: campanhas internas, comunicados, materiais educativos, cartilhas, trilhas de treinamento, palestras, rodas de conversa, workshops, mensagens institucionais, registros de participação, entre outros.

X.1. Realização de ações de conscientização interna sobre equidade de gênero nas práticas de gestão de pessoas.	2,0
---	-----

X.2. Realização de ações voltadas a empregadoras e empregadores, líderes e equipes de gestão.	2,0
---	-----

X.3. Recorrência das ações e/ou institucionalização em calendário interno.	2,0
--	-----

Total	6,0
-------	-----

XI - divulgação de documentos e ações efetivas já existentes que assumam o compromisso com a equidade de gênero e que promovam direitos das mulheres; Máx: 3,0

Serão avaliadas as iniciativas da organização voltadas à divulgação de documentos e ações efetivas já existentes que assumam o compromisso com a equidade de gênero e a promoção dos direitos das mulheres.

Exemplos de evidências admitidas: políticas e documentos institucionais publicados, relatórios, campanhas internas ou externas, materiais de comunicação, atos institucionais, notícias, registros em site, redes corporativas, intranet, entre outros.

XI.1. Divulgação de documentos institucionais que assumam compromisso com a equidade de gênero.	1,0
---	-----

XI.2. Divulgação de ações ou programas voltados à promoção dos direitos das mulheres.	1,0
---	-----

XI.3. Disponibilização da divulgação em canais internos e/ou externos.	1,0
--	-----

Total	3,0
-------	-----

XII - realização de pesquisas periódicas para diagnosticar situações de desigualdade, a fim de proporcionar oportunidades de melhoria e monitorar a eficácia das medidas implementadas; Máx: 3,0

Serão avaliadas as iniciativas da organização voltadas à realização de pesquisas, levantamentos e diagnósticos periódicos que permitam identificar desigualdades, subsidiar ações de melhoria e monitorar a eficácia das medidas implementadas.

Exemplos de evidências admitidas: pesquisas internas, diagnósticos organizacionais, indicadores de RH, análises periódicas, atas ou relatórios de avaliação, entre outros.

XII.1. Realização de pesquisas, levantamentos ou diagnósticos internos com recorte de gênero.	1,0
---	-----

XII.2. Utilização dos resultados para subsidiar ações ou melhorias organizacionais.	1,0
---	-----

XII.3. Realização periódica (não pontual) ou existência de mecanismo contínuo de monitoramento.	1,0
---	-----

Total	3,0
-------	-----

XIII - criação de um Serviço de Atenção à Violência de Gênero, permitindo que qualquer mulher afetada por episódio de violência de gênero possa receber orientação e apoio referentes à sua saúde física e mental, garantindo o sigilo das informações. **Máx: 10,0**

Serão avaliadas as iniciativas da organização voltadas à criação de Serviço de Atenção à Violência de Gênero, destinado a oferecer orientação e apoio a mulheres afetadas por episódios de violência, garantindo sigilo e respeito às diretrizes de não revitimização.

Exemplos de evidências admitidas: normativos internos, descrição do serviço, fluxos de atendimento, materiais de comunicação, registros de capacitação, acordos de cooperação, ações de acolhimento, entre outros.

XIII.1. Existência de serviço ou mecanismo formal para acolhimento e orientação de mulheres em situação de violência.	4,0
---	-----

XIII.2. Existência de fluxos ou protocolos para encaminhamento à rede especializada (saúde, assistência social, segurança pública, Justiça).	3,0
--	-----

XIII.3. Garantia de sigilo e confidencialidade das informações.	2,0
---	-----

XIII.4. Capacitação da equipe responsável pelo atendimento ou encaminhamento.	1,0
Total	10,0
TOTAL GERAL DE PONTOS	100

Bônus de Equidade (20%)

As ações que incluírem, no seu desenho ou execução, medidas voltadas a mulheres negras, indígenas, quilombolas, mulheres com deficiência ou em grave situação de vulnerabilidade social, poderão receber acréscimo de 20% sobre a pontuação obtida, respeitado o limite máximo de 100 pontos.

Para fins de aferição, serão consideradas como ações de inclusão aquelas que:

- a) sejam direcionadas de forma explícita a esses grupos; ou
- b) sejam executadas em parceria com órgãos ou entidades que atendam tais grupos; ou
- c) apresentem registro de participação autodeclaratória, quando aplicável.

Assinado eletronicamente no Suite em: 20/01/2026