

Iniciativas dos
Tribunais de Contas
para a Promoção da

Igualdade de Gênero



ATRICON

ASSOCIAÇÃO DOS
MEMBROS DOS TRIBUNAIS
DE CONTAS DO BRASIL



**GRUPO DE
TRABALHO
IGUALDADE
DE GÊNERO**

| **Cezar Miola (TCE-RS)**

Presidente

| **João Antônio da Silva Filho (TCM-SP)**

Vice-Presidente de Defesa de Direitos e Prerrogativas e Assuntos Corporativos

| **Sebastião Carlos Ranna de Macedo (TCE-ES)**

Vice-Presidente de Desenvolvimento do Controle Externo

| **Edilson de Sousa Silva (TCE-RO)**

Vice-Presidente Executivo

| **Adircélio de Moraes Ferreira Júnior (TCE-SC)**

Vice-Presidente de Relações Internacionais

| **Milene Dias da Cunha (TCE-PA)**

Vice-Presidente de Relações Jurídico-Institucionais

| **Joaquim Alves de Castro Neto (TCM-GO)**

Vice-Presidente de Relações Político-Institucionais

| **Diretores da Vice-Presidência de Defesa de Direitos e Prerrogativas e Assuntos Corporativos**

Antônio Gilberto de Oliveira Jales (TCE-RN)

Humberto Lustosa (TCE-GO)

Naluh Gouveia (TCE-AC)

Roberto Debacco Loureiro (TCE-RS)

Sebastião Cezar Leão Colares (TCM-PA)

| **Diretores da Vice-Presidência de Desenvolvimento do Controle Externo**

Carlos Neves (TCE-PE)

Fabrizio Macedo Motta (TCM-GO)

Felipe Galvão Puccioni (TCM-RJ)

Jaylson Campelo (TCE-PI)

Soraia Thomaz Dias Victor (TCE-CE)

| **Diretores da Vice-Presidência de Relações Internacionais**

Fernando Rodrigues Catão (TCE-PB)

Marco Peixoto (TCE-RS)

Marcus Presídio (TCE-BA)

Otávio Lessa (TCE-AL)

Wanderley Geraldo de Ávila (TCE-MG)

| **Diretores da Vice-Presidência de Relações Jurídico-Institucionais**

Caldas Furtado (TCE-MA)

Cláudio Couto Terrão (TCE-MG)

Gonçalo Domingos de Campos Neto (TCE-MT)

Odilon Inácio Teixeira (TCE-PA)

Rafael Fonsêca (TCE-SE)

| **Diretores da Vice-Presidência de Relações Político-Institucionais**

Michel Houat (TCE-AP)

Renato Martins Costa (TCE-SP)

Luiz Antônio Guaraná (TCM-RJ)

Manoel Pires dos Santos (TCE-TO)

Marcos Coelho Loreto (TCE-PE)

| **Conselho Fiscal (titulares)**

Mario Manoel Coelho de Mello (TCE-AM)

Plínio Carneiro da Silva Filho (TCM-BA)

Susana Maria Fontes Azevedo Freitas (TCE-SE)

| **Conselho Fiscal (suplentes)**

Francisco Júnior Ferreira da Silva (TCE-RO)

Manoel Dantas Dias (TCE-RR)

Telmo de Moura Passareli (TCE-MG)



MEMBROS GRUPO DE TRABALHO PARA PROMOÇÃO DA **IGUALDADE DE GÊNERO**

| **CONSELHEIROS**

Susana Maria Fontes Azevedo Freitas (TCE-SE)

Coordenadora

Adriana Cristina Dias Oliveira (TCM-PA)

Angélica Fernandes (TCM-SP)

Antônio Gilberto de Oliveira Jales (TCE-RN)

Carolina Matos (TCE-BA)

Cláudio Couto Terrão (TCE-MG)

Milene Dias da Cunha (TCE-PA)

Naluh Maria Lima Gouveia (TCE-AC)

Sebastião Cezar Leão Colares (TCM-PA)

Soraia Thomaz Dias Victor (TCE-CE)

| **SERVIDORES**

Ana Roberta Roberti da Fonseca (TCE-SE)

Isabela de Queiroz Fontes (TCE-SE)

Fernanda Nunes (TCE-RS)

Júlia Santos Silva (TCE-BA)

Limara dos Anjos Damasceno (TCE-MG)

Rafaella de Jesus Vieira (TCE-SE)

Sandra Cristina Gonçalves Silva (TCE-SE)

Tânia Montenegro Teixeira Castro (TCE-PA)

Teresa Cristina Dias Diógenes (TCE-RN)



| Apresentação

Em um mundo em constante transformação, a importância da igualdade de gênero e da ampliação da participação das mulheres no mercado de trabalho nunca foi tão evidente. A luta pela equidade de gênero não é apenas um imperativo moral, mas também uma estratégia essencial para o desenvolvimento sustentável e a prosperidade de qualquer sociedade. No cenário atual, é crucial reconhecer o papel fundamental que as mulheres desempenham em todas as esferas da vida, inclusive na administração pública e, em particular, nos Tribunais de Contas brasileiros.

É com esse entendimento que apresentamos este e-book, que tem como propósito principal divulgar as iniciativas notáveis já realizadas pelos Tribunais de Contas brasileiros. Nosso objetivo é compartilhar essas experiências e práticas bem-sucedidas com membros, servidores e todos os envolvidos no controle externo brasileiro. Acreditamos que ao disseminar essas histórias de sucesso, poderemos inspirar mais pessoas a conhecer e replicar essas propostas inovadoras em seus próprios Tribunais de Contas.

As iniciativas abordadas neste e-book não apenas destacam os avanços em direção à igualdade de gênero nos Tribunais de Contas, mas também ilustram o compromisso dessas instituições em promover a inclusão e a diversidade em todas as áreas de atuação. Ao compartilhar essas histórias, esperamos encorajar outros órgãos e instituições a adotar práticas

similares, ampliando assim o impacto positivo dessas ações em toda a sociedade brasileira.

As propostas divulgadas neste material foram coletadas por meio de um edital de chamamento realizado pela Atricon, englobando uma variedade de instrumentos que vão desde portarias, resoluções, projetos de lei de iniciativa do respectivo Tribunal, auditorias, levantamentos, grupos de trabalho, promoção de eventos, e-books, cartilhas e outros.

Em última análise, este e-book não é apenas um registro das realizações dos Tribunais de Contas brasileiros, mas uma chamada à ação. Convidamos você a explorar essas páginas, aprender com as experiências compartilhadas e, mais importante, inspirar-se para promover mudanças semelhantes em sua própria instituição. Juntos, podemos construir um futuro mais igualitário e inclusivo, onde o talento e o potencial de todas as pessoas, independentemente de seu gênero, sejam reconhecidos e valorizados.

| S U M Á R I O

Diversidade, inclusão e equidade de gênero nas Instituições Públicas TCM-PA	1.
Auditoria operacional para avaliar as ações do estado relacionadas à violência contra a mulher TCE-SC	2.
Cartilha "Elas em Conta" TCE-RN	3.
Auditoria operacional na prestação de serviços à mulher vítima de violência TCM-SP	4.
Auditoria Operacional Coordenada sobre Violência de Gênero TCE-RN	5.
Grupo de Trabalho de Gênero do Observatório de Políticas Públicas do TCMSP TCM-SP	6.
Integração da questão de gênero e diversidade no planejamento estratégico institucional TCU	7.
Estruturação de programa de prevenção e combate ao assédio no Tribunal TCU	8.
Programa de Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e de Gênero no âmbito do TCE/AC TCE-AC	9.
Ampliação da representatividade feminina nos cargos de liderança do TCU TCU	10.
Promoção de capacitação e sensibilização para igualdade de gênero TCU	11.
Cartilha "O Tribunal de Contas do Piauí e o combate à violência de gênero: controle externo e prevenção interna" TCE-PI	12.
Auditoria Operacional – Ações do Estado de Minas Gerais para o Enfrentamento da Violência contra a Mulher TCE-MG	13.
Promoção de Capacitação para a sociedade "Como entender e se proteger aplicando a Lei Maria da Penha" TCDF	14.
Auditoria Operacional para avaliar as ações relacionadas à violência de gênero no Distrito Federal TCDF	15.
Palestras Educativas Sobre Igualdade de Gênero TCE-AL	16.
Levantamento para "avaliar as ações do estado relacionadas à violência contra a mulher no Estado de Sergipe ou no Município de Aracaju" ou "Levantamento na prestação de serviços à mulher vítima de violência doméstica no Estado de Sergipe ou no Município de Aracaju" TCE-SE	17.
Introdução de uma perspectiva de gênero nas políticas de flexibilização de horários e modalidade de trabalho TCU	18.
Estudo Técnico sobre a composição da força de trabalho na administração pública do Estado do Espírito Santo: Liderança e Remuneração TCE-ES	19.
Todos por todas: caminhando para a igualdade de gênero no TCE-CE TCE-CE	20.
Campanha contra o Assédio Moral e Sexual direcionada às Mulheres do Tribunal de Contas do Estado de São Paulo TCE-SP	21.
Auditoria Operacional em Violência de Gênero: ações estatais para enfrentamento à violência contra as Mulheres TCE-BA	22.
Espaço de Acolhimento da Mulher da Ouvidoria das Mulheres do Tribunal de Contas do Estado de São Paulo TCE-SP	23.
Cartilha "Vamos falar sobre assédio moral, sexual e discriminação?" TCE-SP	24.
Evento: "Dia Internacional da Mulher: desafios e conquistas" TCE-SP	25.
Evento "Precisamos falar sobre o assédio" TCE-SP	26.
Ouvidoria das Mulheres e grupo de apoio TCE-SP	27.
Semana da Mulher 2023 TCDF	28.
Resolução TCE-PI no 08/2022 Contratação de Mulheres Vítimas de Violência e Egressas do Sistema Prisional TCE-PI	29.
Site da Ouvidoria das Mulheres do Tribunal de Contas do Estado de São Paulo TCE-SP	30.



INI CIA TIVAS





01

○ **Diversidade, inclusão e equidade de gênero nas Instituições Públicas**

| TCM-PA

Descrição da iniciativa

Palestra sobre equidade de gênero inserida na programação fixa do Projeto de interiorização, cuja execução regionalizada distribuiu-se por 6 polos de referência, selecionados a partir de critério geográfico, o que viabiliza a oferta de orientação pedagógica aos gestores, servidores municipais e sociedade civil dos 144 municípios do Estado do Pará, quanto à temática, com a perspectiva de sensibilizar aproximadamente 2.200 participantes.

Objetivos da iniciativa:

- Fomentar o diálogo sobre diversidade, inclusão e equidade de gênero em ambiente institucional.
- Apresentar dados e estudos sobre questões de gênero no âmbito das instituições públicas, a fim de estimular o delineamento de ações efetivas por parte dos atores responsáveis, em prol da diminuição das desigualdades historicamente construídas.
- Contribuir na construção de conhecimento dos agentes públicos, para que possam lidar colaborativamente com os desafios relacionados à promoção da equidade de gênero.
- Desenvolver competências que possam subsidiar as instituições em seus esforços para assegurar a inclusão e ampliar a participação feminina em espaços decisórios.

Público-alvo da iniciativa

Prefeitos, Vereadores, Secretários, Servidores Públicos, profissionais que atuam junto à Gestão Municipal e sociedade civil.

Metodologia de aplicação utilizada

Palestra com apresentação de slide, leitura de texto e exposição de vídeo.

Principais resultados alcançados:

Externo:

- Possibilidade de fomentar o debate e refletir, diretamente com os formuladores e executores municipais de políticas públicas, sobre a implantação de programas em prol da diversidade, inclusão e equidade de gênero no ambiente institucional.
- Sensibilização de mais de 600 participantes, até a presente data, que compreendeu 02 polos de referência, alcançando 50 municípios.

Interno:

- Inserção, de forma inédita, na grade anual de capacitação do TCM-PA, por meio da Escola de Contas.
- Adesão de Membros e Servidores do TCM-PA para atuarem como ponto focal para promoção da igualdade de gênero.

Lições aprendidas:

- As organizações públicas podem contribuir de forma efetiva no combate à desigualdade de gênero, com adoção de estratégia de gestão de diversidade e inclusão.
- Os tribunais de contas podem subsidiar as gestões municipais na formulação de políticas de promoção de equidade de gênero.

02

○ Auditoria operacional
para avaliar as ações do
estado relacionadas à
violência contra a mulher

| TCE-SC



Descrição da iniciativa

Foram realizadas três auditorias operacionais no tema, a primeira tratando do feminicídio com um viés econômico, a segunda para verificar como a rede que trabalha a violência contra a mulher estava estruturada e articulada e a terceira, coordenada pela Olacefs, para avaliar a efetividade das políticas públicas existentes no Estado visando a erradicação da violência contra mulher.

Objetivos da iniciativa

Atuar no assunto visando contribuir para erradicação da violência contra mulher e no caso das mulheres que sofrem violência, que tenham o atendimento adequado por parte do Estado.

Público-alvo da iniciativa

Sociedade e gestores envolvidos no processo.

Metodologia de aplicação utilizada

Auditoria Operacional

Principais resultados alcançados

Os monitoramentos ainda não ocorreram, mas vários avanços são percebidos, a criação do observatório social, a melhoria na articulação da rede, melhoria nos dados utilizados e disponibilizados, maior transparência no acesso, melhor estrutura para atendimento das mulheres que sofrem violência, mas delegacias especializadas, entre outros.

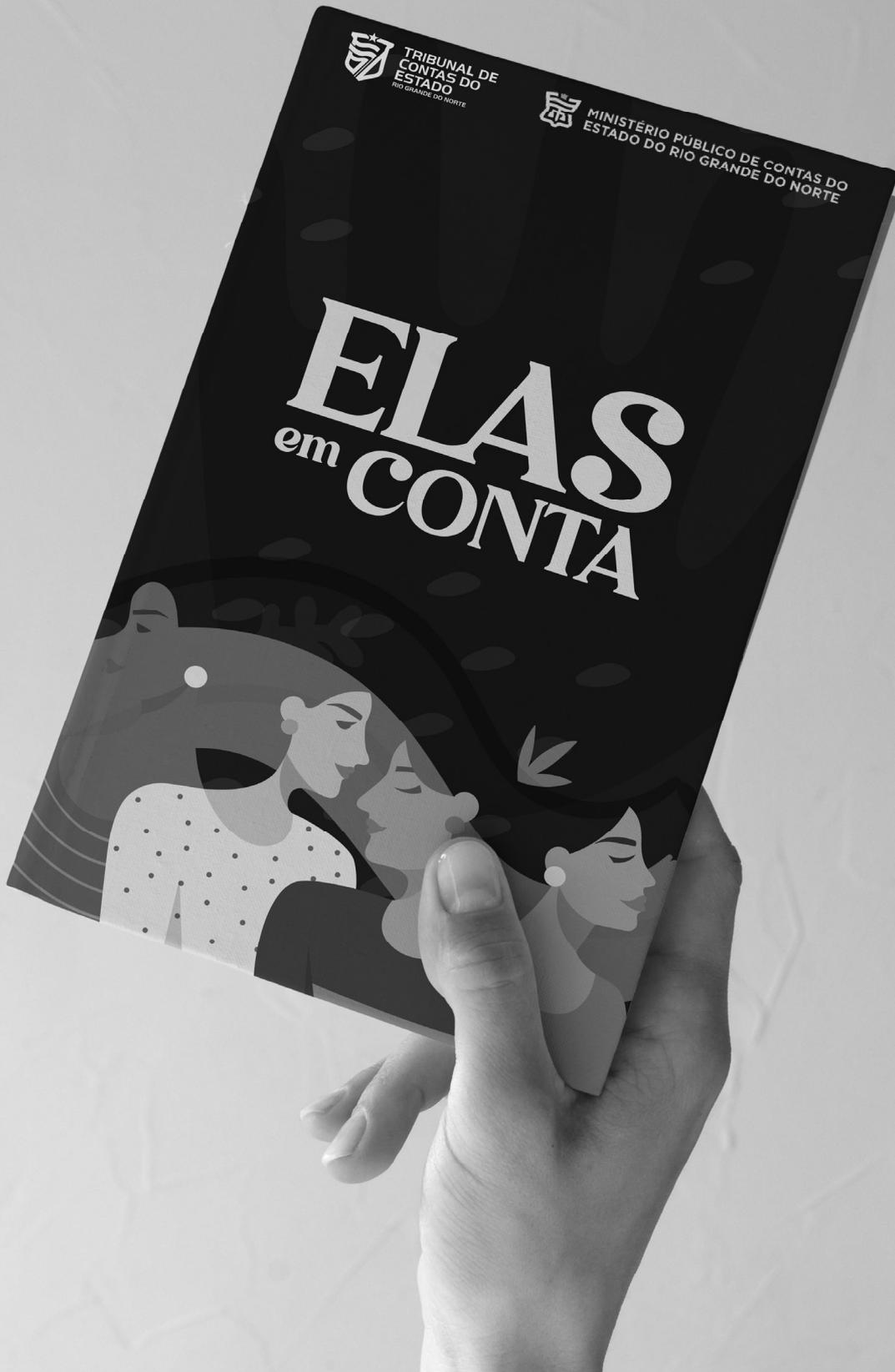
Lições aprendidas

A necessidade de olhar esta política pública como um todo, fora da caixa, fazendo com que a articulação interinstitucional aconteça é necessária, é preciso que o problema em análise esteja no centro da discussão e que toda a rede esteja orbitando e trabalhando o assunto de maneira conjunta. Não há como cada Secretaria pensar de forma separada o assunto, pois ele faz parte de um todo.

03

○ Cartilha "Elas em Conta"

| TCE-RN



Descrição da iniciativa

A cartilha "Elas em Conta" foi lançada como parte das comemorações do Dia da Mulher promovido no âmbito do Tribunal de Contas do Rio Grande do Norte. A cartilha aborda temas essenciais para a compreensão da isonomia e indica práticas aptas à promoção de um ambiente institucional mais acolhedor, equitativo e inclusivo para as mulheres.

A cartilha é composta por seis pontos:

- 1) Apresentação
- 2) Gênero: construção social
- 3) Pequeno glossário feminista
- 4) Como a desigualdade de gênero ocorre no ambiente institucional?
- 5) Juntas somos mais fortes? Iniciativas das mulheres no controle
- 6) Como promover equidade de gênero no ambiente institucional?

A Cartilha apresenta, ainda, algumas medidas a serem implementadas para equidade de gênero, como a elaboração de um plano de ação para a implementação das recomendações contidas na cartilha.

Objetivos da iniciativa

O objetivo da cartilha é promover a equidade de gênero no ambiente institucional do Ministério Público de Contas e do Tribunal de Contas. Para isso, ela busca:

- Conscientizar os servidores sobre a importância da equidade de gênero;
- Fornecer informações sobre as temáticas de gênero;
- Indicar práticas aptas à promoção de um ambiente institucional mais acolhedor, equitativo e inclusivo para as mulheres.

Público-alvo da iniciativa

A cartilha é destinada a todos os servidores dos Ministérios Públicos de Contas, Tri-

bunais de Contas e também está disponível para consulta pelo público geral.

Metodologia de aplicação utilizada

A cartilha foi oficialmente apresentada aos servidores e servidoras do Tribunal em evento realizado pelo TCE-RN no dia 8 de março, ocasião de alusão ao Dia Internacional da Mulher. No evento em questão, dezenas de servidores e servidoras do Tribunal puderam conhecer o texto produzido. Além disso, a divulgação do documento foi realizada para todos os servidores e servidoras mediante exibição de card na área restrita interna. Houve, por fim, a exposição de publicidade em espaço destacado e de fácil visualização no site do TCE-RN; ali, era possível acessar o material e realizar download.

Principais resultados alcançados

Os principais resultados alcançados foram o letramento da equipe e o aprendizado sobre equidade.

Lições aprendidas

Com a adesão da equipe à iniciativa, a partir dos acessos ao texto da cartilha e downloads, bem como mediante a percepção da repercussão positiva do documento junto à comunidade externa ao Tribunal, foi possível observar e aprender que existe uma forte demanda social pelo aprendizado e letramento em equidade de gênero e direitos das mulheres.



04

○ **Auditoria operacional
na prestação de
serviços à mulher
vítima de violência**

| TCM-SP

Descrição da iniciativa

O objeto da auditoria consiste na prestação de serviços nos equipamentos da Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania do Município de São Paulo (SMDHC) e da Secretaria Municipal de Assistência e Desenvolvimento Social do Município de São Paulo (SMADS), que compõem a rede de atendimento à mulher em situação de violência. Fazem parte do objeto as formas de acesso, os atendimentos, os encaminhamentos, o acolhimento e a qualificação da equipe de atendimento. É escopo dessa auditoria operacional a violência de gênero, principalmente a doméstica (que pode ser psicológica, sexual, física, moral e patrimonial). Ademais, consideramos na análise o atendimento realizado à mulher, acima de 18 anos, vítima de violência de gênero nos equipamentos de SMDHC e SMADS e a estrutura dos serviços especializados de atendimento nos equipamentos da SMDHC e da SMADS. A análise levou em consideração dados de janeiro de 2018 a agosto de 2022. Não estão no escopo desta Auditoria a violência sexual, o abuso e a exploração sexual comercial de mulheres adolescentes/jovens, o assédio sexual no trabalho, o tráfico de mulheres e a violência institucional e, também, a violência aos filhos menores de 18 anos, inclusive meninas, eventualmente acolhidos com a mulher em situação de violência.

Objetivos da iniciativa

O objetivo da auditoria é avaliar o processo de atendimento seguido pela mulher que precisa do serviço, verificar se existem pontos críticos e identificar oportunidades de melhoria na prestação dos

serviços realizados nos equipamentos da SMDHC e SMADS que fazem parte da rede de atendimento à mulher em situação de violência de gênero.

Público-alvo da iniciativa

Órgãos e entidades, de direito público ou privado, bem como a sociedade civil, que tem como objetivo a articulação para formular, implementar, monitorar e avaliar a política de enfrentamento e prevenção à violência contra a mulher.

Metodologia de aplicação utilizada

Foram realizados diversos procedimentos relacionados às auditorias operacionais, iniciando-se, ainda na fase de planejamento, pela realização de Painel de Referência com a participação de diversos atores sociais, como representantes do Gabinete do Conselheiro Relator, do Observatório de Políticas Públicas do TCMSP, do Ministério Público do Estado e de Organizações não Governamentais.

A análise implicou no estudo da legislação pertinente e orientações técnicas que envolvem os serviços prestados pelos equipamentos especializados de atendimento à mulher em situação de violência no município de São Paulo, além da comparação desses referenciais com a situação posta, por meio de procedimentos in loco e/ou pela análise dos documentos obtidos.



Utilizamos metodologias diversas, tais como levantamento de critérios e verificação de cumprimento das legislações aplicáveis ao tema (municipal, estadual e federal); entrevistas com representantes da rede de enfrentamento da violência contra as mulheres na cidade de São Paulo; requisição e análise de documentos e dados apresentados pelas Secretarias; visitas a equipamentos especializados com realização de entrevista com gestoras, gerentes, assessoras e técnicas; aplicação de questionários às usuárias sobre a qualidade do atendimento; aplicação de questionário à população da cidade de São Paulo para medir o nível de conhecimento sobre os serviços.

Para seleção dos equipamentos que seriam objeto da amostra a ser avaliada foram consideradas as regiões da cidade com as maiores taxas de violência contra a mulher e de feminicídios.

Principais resultados alcançados

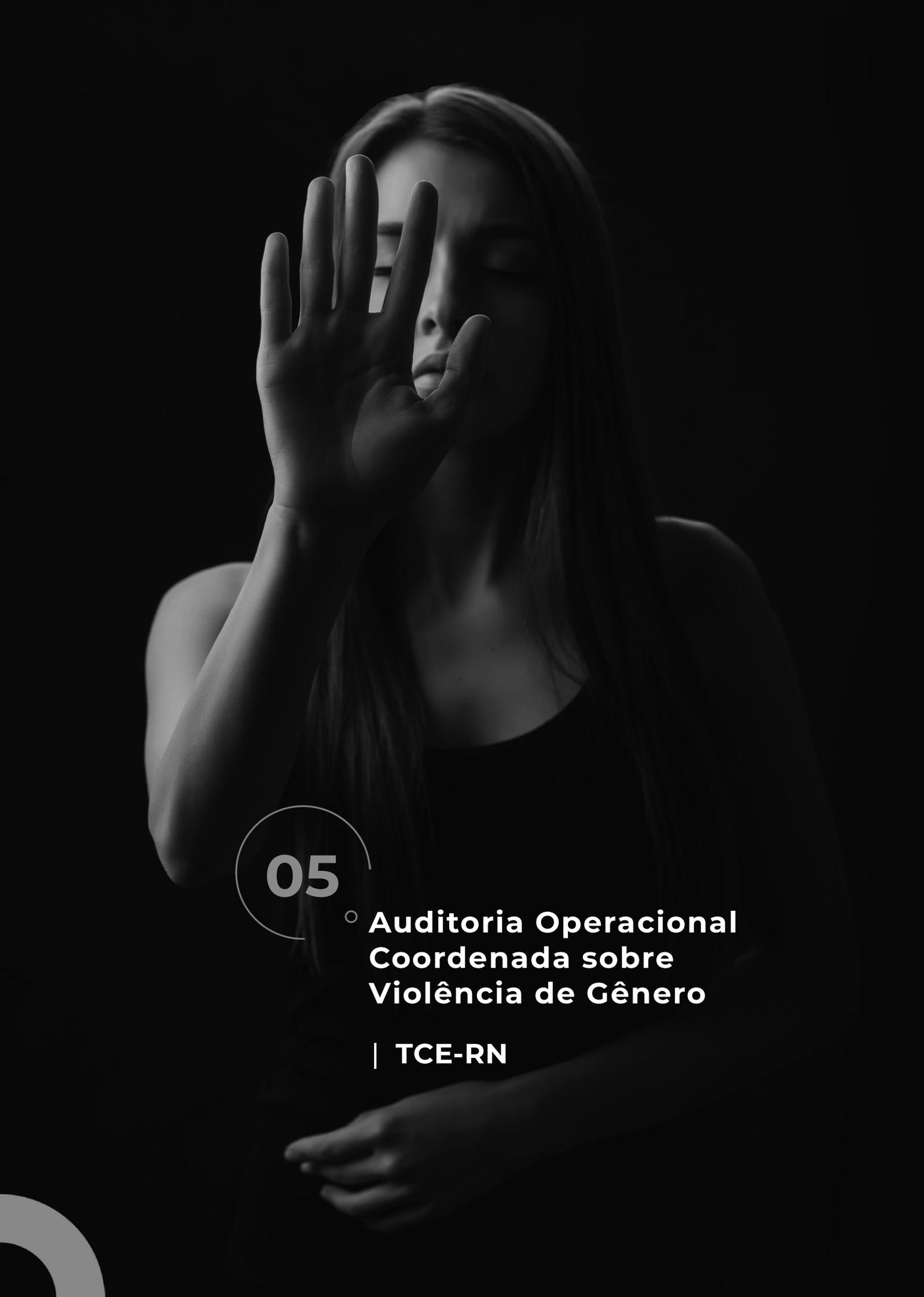
Os principais achados da auditoria foram:

- Precariedade nos serviços ofertados nas Casas da Mulher devido à insuficiência de servidores da SMDHC;
- Ineficácia dos meios eleitos pela SMDHC e pela SMADS para divulgação dos serviços oferecidos;
- A atuação dos Conselhos: dos CCMs; da Casa da Mulher Brasileira e Municipal de Políticas para Mulheres não é efetiva;
- O Ônibus Lilás não atingiu sua finalidade de promover acesso à direitos e serviços pra mulheres vítimas de violência;
- Não há um canal contínuo e eficiente de diálogo entre as Secretarias e as entidades representativas da Rede de Enfrentamento;

- Ausência de metas de atendimento e falta de avaliação de resultados;
- Inexistência de mensuração do alcance das ações voltadas à promoção da autonomia financeira ou qualificação profissional;
- Falta de estrutura da SMDHC para absorver novos equipamentos, previsto no Plano de Metas 2021-2024.

Lições aprendidas:

- A importância do controle social na melhoria dos serviços prestados à mulher vítima de violência, por meio do fortalecimento do diálogo entre Administração Pública e as organizações da sociedade civil que compõem a rede de enfrentamento, visto que essas organizações detêm conhecimento e prática sobre o tema, que podem ser somados ao conhecimento da administração.
- A significância da vontade política e do engajamento da Administração Pública na oferta de serviços de qualidade para a população, visto que precarização da estrutura de funcionamento dos equipamentos da rede especializada da SMDHC, refletida na insuficiência de funcionários para prestação dos serviços, impossibilita o atendimento integral à mulher, dificultando a saída do ciclo de violência e a retomada ou reconstrução de sua história de vida.
- A relevância de que a Administração Pública realize monitoramento e avaliação concomitantes e contínuos dos serviços prestados por meio de entidades parcerias, de modo a corrigir eventuais fragilidades tempestivamente.



05

◦ **Auditoria Operacional
Coordenada sobre
Violência de Gênero**

| TCE-RN

Descrição da iniciativa

O Grupo de Trabalho sobre Igualdade de Gênero e Não Discriminação (GTG) da Organização Latino-americana e do Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores (Olacefs), liderado pela Controladoria Geral da República do Chile (CGR), com apoio do Projeto Regional “Fortalecimento do Controle Externo para a Prevenção e Combate Eficaz da Corrupção”, implementado pela Cooperação Alemã, por meio do GIZ, criou a "Auditoria Coordenada sobre violência de gênero: Resposta estatal na prevenção, sanção e erradicação da violência contra as mulheres", auditoria na modalidade operacional, a qual conta com a participação de 25 membros da OLACEFS (12 membros plenos e 13 associados) incluindo o Tribunal de Contas do Rio Grande do Norte que, nessa conjuntura, aprovou a presente auditoria no Plano de Fiscalização Anual 2022/2023 (através da Portaria no 038/2022).

Objetivos da iniciativa

A presente auditoria tem como objetivo geral avaliar a eficácia e a eficiência das ações governamentais, seja em planos ou programas, em prol da erradicação da violência contra as mulheres, durante o período 2019-2021, incluindo o impacto da pandemia. Público-alvo da iniciativa: A Auditoria Operacional de Violência de Gênero no Estado do Rio Grande do Norte tem como destinatários os órgãos e entidades envolvidos no combate à violência contra a mulher, nomeadamente a Secretaria de Estado do Trabalho, da Habitação e da Assistência Social (SETHAS), Secretaria da Segurança Pública e Defesa Social (SESED), Secretaria da Educação, Cultura, Esporte e Lazer (SEEC), Secretaria de Saúde Pública (SESAP), Secretaria de Estado da Administração Penitenciária (SEAP), Polícia Civil, Polícia Militar e, de forma especial, a SEMJIDH (Secretaria de Estado das Mulheres, da Juventude, da Igualdade Racial e dos Direitos Humanos). Além disso, a Auditoria se destina ao Pleno deste tribunal, as organizações sociais e a sociedade civil em geral, dada a relevância do tema abordado.

Metodologia de aplicação utilizada

Foram realizadas pesquisas documentais, aplicação de questionários, análise de stakeholders, consultas a sites oficiais, extração de dados de violência de violência contra as mulheres, solicitações de auditoria, aplicação de questionários eletrônicos, entrevistas semiestruturadas e visitas técnicas.

Principais resultados alcançados

A partir das análises realizadas, foram identificados nove achados de auditoria que evidenciaram deficiências no sistema de combate à violência contra as mulheres no Estado do Rio Grande do Norte. Esses achados incluem a falta de implementação de programas e medidas estabelecidas em leis e regulamentos, deficiências na territorialização das ações, ausência de atuação efetiva dos mecanismos em parceria com a sociedade civil, fragilidade na articulação entre os diferentes atores envolvidos, carência de uma base de dados integrada e acessível, fragilidades nos mecanismos de acompanhamento e assistência às vítimas, ausência de informações detalhadas sobre recursos para avaliar a efetividade das ações, falta de um planejamento estadual sólido para o combate à violência contra as mulheres e insuficiência de ações de formação e capacitação contínua dos profissionais que atuam nos programas fiscalizados. Tais achados destacam a necessidade premente de reestruturação e fortalecimento da coordenação das políticas de combate à violência contra as mulheres no Estado do Rio Grande do Norte. Conseqüentemente, o relatório propõe recomendações específicas com o intuito de aprimorar a efetividade dos programas governamentais voltados para a erradicação da violência contra as mulheres.



06

◦ Grupo de Trabalho de
Gênero do Observatório
de Políticas Públicas do
TCMSP

| TCM-SP

Descrição da iniciativa

O Tribunal de Contas do Município de SP criou um Grupo de Trabalho de Gênero no âmbito do seu Observatório de Políticas Públicas. A iniciativa conta com a parceria de instituições acadêmicas e da sociedade civil organizada, além do próprio corpo técnico do TCMSP com destaque para as auditoras e auditores que integram o grupo. O grupo atua em diversas frentes: produção, sistematização e publicização de dados relevantes acerca de políticas públicas para mulheres no município de São Paulo; elaboração de cursos sobre orçamento público, equipamentos públicos de atendimento, políticas públicas; elaboração de conteúdo e realização de eventos sobre temas relacionados à equidade de gênero.

Objetivos da iniciativa

- Integrar e interagir com todo o debate nacional e internacional sobre o papel das Entidades Fiscalizadoras na promoção da igualdade de gênero.
- Debater junto ao corpo de servidores deste órgão a produção de políticas públicas para mulheres sob a perspectiva do combate à desigualdade de gênero e promoção da equidade entre homens e mulheres, com o objetivo de aprimorar o trabalho realizado pelo controle externo;
- Debater com a sociedade paulistana o combate à desigualdade de gênero e a promoção da equidade entre homens e mulheres para que possamos colaborar e auxiliar no fortalecimento do controle social, pilar estruturante do nosso sistema democrático, em conjunto, com a atuação do controle interno e controle externo;
- Sistematizar dados da Prefeitura e do órgão de controle para produzir indicadores sobre políticas públicas na cidade de São Paulo, tendo como foco a identificação de desigualdades de gênero e promoção de políticas de promoção da equidade entre homens e mulheres alinhadas aos instrumentos de planejamento do município e aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

Público-alvo da iniciativa

Audidores e auditoras, sociedade civil e servidores e servidoras públicos.

Metodologia de aplicação utilizada

Metodologias pedagógicas para a aplicação dos cursos, metodologias de análise de dados para a elaboração dos painéis de dados, elaboração de conteúdo para a Escola de Gestão e Contas e para o TCMSP; os indicadores de impacto são as visualizações do site, as inscrições nos cursos, o feedback das alunas e a presença registrada nos eventos organizados.

Principais resultados alcançados

Sensibilização interna bem-sucedida para a temática da equidade de gênero e para a responsabilidade das instituições de Estado, inclusive o sistema de controle externo, incorporarem essa perspectiva em suas atividades. Os eventos sobre essa temática têm mobilizado atores importantes do Poder Executivo, da sociedade civil e do Controle Externo, além de contarem com amplo público. A iniciativa tem ainda mobilizado cada vez mais auditores e atores do legislativo que desejam se integrar ao Grupo de Trabalho. O Grupo tem ainda colaborado na identificação de temáticas relevantes para auditorias sobre equidade de gênero a serem realizadas pelo TCMSP além de colaborar no planejamento dessas auditorias por meio, por exemplo da organização de Painéis de Referência. Ademais, o Grupo passou a colaborar com a indicação de temas para o Plano Anual de Fiscalização (PAF). O GT elaborou ainda, uma cartilha a partir dos dados identificados na auditoria sobre os serviços públicos de enfrentamento à violência contra a mulher no município de São Paulo.

Lições aprendidas

A importância de fazer uma construção de uma articulação interna respaldada pela sociedade civil. A parceria com a Escola de Gestão e Contas do TCMSP se mostra muito valiosa a fim de que haja um processo pedagógico de formação especialmente interna sobre a relevância da temática.

07

◦ **Integração da questão
de gênero e diversidade
no planejamento
estratégico institucional**

| TCU



Descrição da iniciativa

Integração da questão de gênero e diversidade no planejamento estratégico institucional por meio da inclusão da dimensão da equidade na revisão do Plano Estratégico do TCU, como valor interno (Transparência, Integridade, Equidade e Eficiência na gestão do Tribunal) e no Plano de Gestão do TCU, por meio do Resultado-Chave 1.1 - Aumentar o ingresso no TCU de grupos sociais minorizados.

Objetivos da iniciativa

Trazer uma diretriz institucional do mais alto nível de que a equidade é um valor a ser perseguido em todas as ações do tribunal, o que inclui a equidade de gênero.

Público-alvo da iniciativa

Todo o corpo funcional do TCU

Metodologia de aplicação utilizada

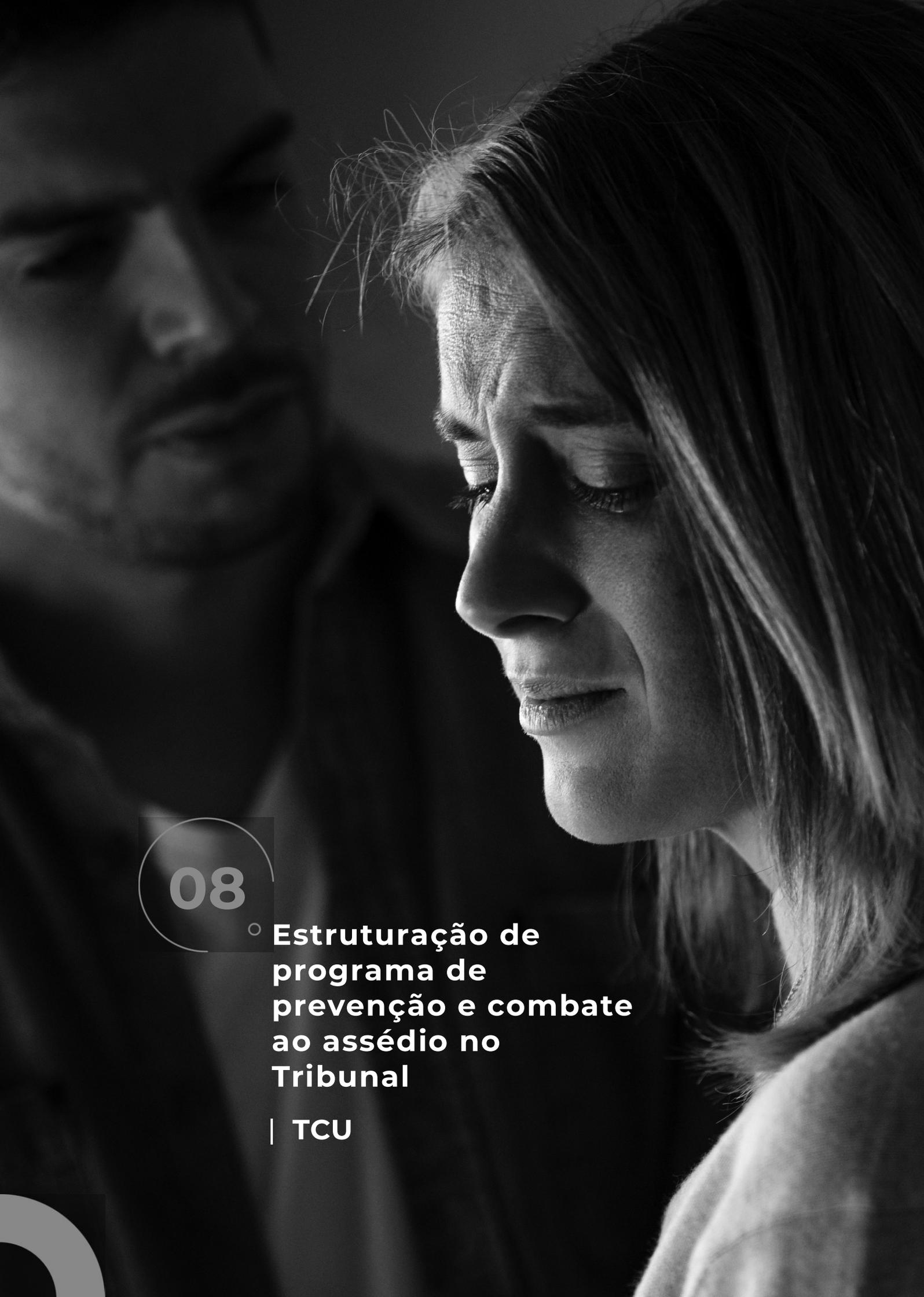
Incorporação do valor equidade no plano estratégico institucional e definição de resultado-chave claro no Plano de Gestão.

Principais resultados alcançados

Hoje as unidades possuem uma diretriz clara que as respaldam ao propor ações para promoção da equidade de gênero no TCU.

Lições aprendidas

Necessidade de transversalizar a perspectiva de gênero nos instrumentos de planejamento e gestão. Necessidade do patrocínio da alta administração.



08

○ **Estruturação de programa de prevenção e combate ao assédio no Tribunal**

| **TCU**

Descrição da iniciativa

Realização de duas pesquisas internas, ações de sensibilização e criação de canal de denúncia específico no ano de 2022. Em 2023, está em processo a criação de comissão de prevenção e enfrentamento ao assédio bem como o treinamento de todo o corpo funcional na temática. Ressalta-se ainda, que o código de ética institucional é explícito em relação ao assédio moral e sexual.

Objetivos da iniciativa

Criar uma cultura de tolerância zero ao assédio no TCU.

Público-alvo da iniciativa

Todos os servidores, autoridades e colabo-

radores do TCU.

Metodologia de aplicação utilizada

Pesquisas internas, ações de sensibilização e criação de canal de denúncia.

Principais resultados alcançado

o assunto, que antes era tabu, se tornou corrente na casa. Hoje há canais específicos para denúncia de assédio e equipe destacada para tratá-las.

Lições aprendidas

Mesmo os assuntos mais sensíveis precisam ser tratados. É necessária a profissionalização nas pesquisas e campanhas.



09

○ **Programa de
Enfrentamento ao
Assédio Moral, Sexual
e de Gênero no
âmbito do TCE/AC**

| TCE-AC

Descrição da iniciativa

O Tribunal de Contas do Estado do Acre (TCE/AC) deu início, em 05/05/2023, na implantação do Programa de Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e de Gênero no âmbito do TCE/AC.

A ação inaugural da política se deu através da realização da palestra “Assédio moral e sexual no âmbito da Administração Pública”. Também está sendo implementada uma Instrução Normativa no tema.

Objetivos da iniciativa

Sensibilizar Membros e servidores do TCE/AC sobre importância da prevenção e enfrentamento ao assédio moral, assédio sexual e discriminação de Gênero;

Institucionalizar a Política de Prevenção e Combate aos Assédios Moral e Sexual e à Discriminação em todas as suas formas, no âmbito do Tribunal de Contas do Estado do Acre.

Público-alvo da iniciativa

Membros e servidores do TCE/AC e Procuradores e servidores do MPC/AC.

Metodologia de aplicação utilizada

- Formação de um Grupo de Trabalho para analisar as orientações e modelo do Tribunal de Contas da União (TCU), para que as Cortes de Contas e órgãos da Administração Pública façam a implantação de um sistema de prevenção e combate ao assédio, além de identificar outras experiências de Tribunais de Contas que institucionalizaram a política;
- Elaboração de uma minuta de Instrução



Normativa que institui a Política de Prevenção e Combate aos Assédios Moral e Sexual e à Discriminação em todas as suas formas, no âmbito do Tribunal de Contas do Estado do Acre, apresentada e co-assinada durante a realização de palestra sobre o tema.

Principais resultados alcançados

- Início de uma campanha permanente de sensibilização sobre temática do assédio e discriminação no âmbito do TCE/AC e MPC/AC;
- Mobilização de diferentes unidades (Escola de Contas, Corregedoria e Presidência) do TCE/AC e MPC/AC em torno da construção e institucionalização da Política de Prevenção e Combate aos Assédios Moral e Sexual e à Discriminação em todas as suas formas;
- Participação de Membros e servidores do TCE/AC, Procuradores e servidores do MPC/AC no evento inaugural.

Lições aprendidas

Apenas a formalização (institucionalização) da Política de Prevenção e Combate aos Assédios Moral e Sexual e à Discriminação não garante sua efetividade. Faz-se necessário adotar, de forma sistemática e interdependente, mecanismos de prevenção, detecção e correção das ocorrências.

10

○ **Ampliação da
representatividade
feminina nos cargos
de liderança do TCU**

| TCU



Descrição da iniciativa

A partir de diretrizes gerenciais da presidência do órgão, o percentual de mulheres em cargos de alta gestão passou de cerca de 12% em 2020 para 30% em 2023. Para pavimentar esse caminho e garantir que não haja retrocessos, no dia internacional das Mulheres deste ano, o TCU de fato institucionalizou a garantia de vagas para mulheres quando foi assinada a Portaria-TCU No 67/2023. Essa Portaria estabelece que as funções de liderança de nível estratégico-tático no TCU mantenham, no mínimo, a proporcionalidade de gênero em relação ao total de servidores do órgão. O normativo definiu, ainda, que a composição de mesas de eventos deve primar pela representatividade feminina. Ampliação da representatividade

feminina nos cargos de liderança.

Objetivos da iniciativa

Aumentar a proporcionalidade de mulheres nos cargos de liderança tático-estratégicos.

Público-alvo da iniciativa

Servidoras do TCU

Metodologia de aplicação utilizada

Os resultados são acompanhados por meio do painel de informação da força de trabalho do TCU

Principais resultados alcançados

O percentual de mulheres nos cargos de liderança estratégico-táticos aumentou de 12% em 2020 para 30% em 2023.

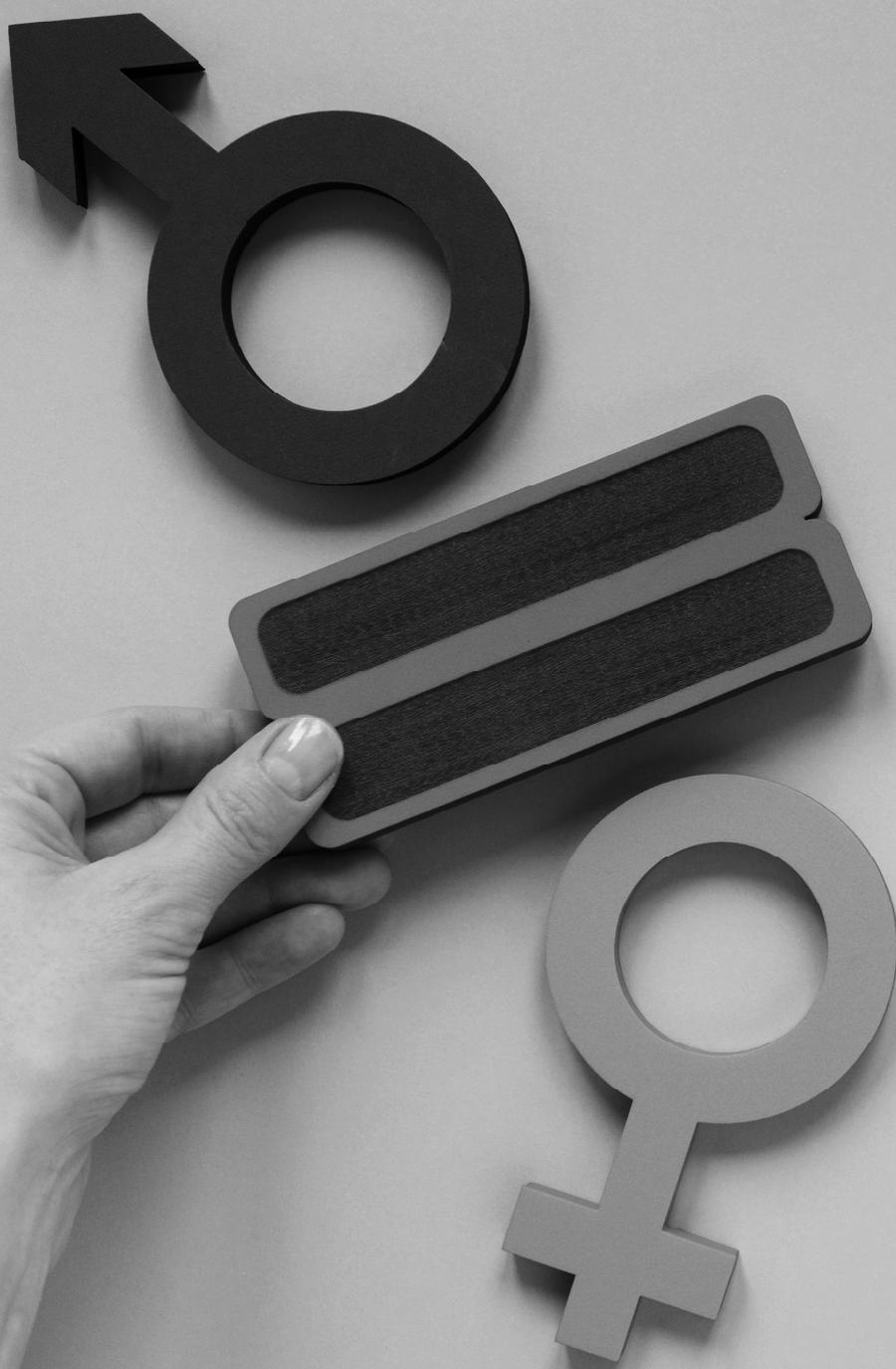
Lições aprendidas

Necessidade de utilização de ações afirmativas gerenciais e normativas para mudança da realidade quando tratamos de igualdade de gênero

11

Promoção de capacitação
e sensibilização para
igualdade de gênero

| TCU



Descrição da iniciativa

Promoção de capacitação e sensibilização para igualdade de gênero, em especial das lideranças: a partir de 2022 o TCU intensificou a realização de cursos, seminários e workshops na temática, trazendo profissionais referências do mercado e da academia (Djamila Ribeiro, Viviana Santiago, Livia Vaz, Guilherme Valadares, Mafoane Odara). No mesmo período o informativo interno trouxe várias matérias sobre a questão das desigualdades de gênero, além de abordar frequentemente outras questões de diversidade e inclusão.

Objetivos da iniciativa

Transforma a cultura organizacional em

uma cultura sensível à igualdade de gênero

Público-alvo da iniciativa

Todos os servidores e colaboradores do TCU.

Metodologia de aplicação utilizada

Principais resultados alcançados: início da mudança da cultura organizacional a partir da abordagem de assuntos antes considerados tabus.

Lições aprendidas

Necessidade de incluir capacitações sobre esse tema e outros afetos a diversidade em momentos obrigatórios, como fizemos no onboarding de novos servidores, no evento de integração da Secretaria geral de administração e nos encontros de diretores e de chefes de serviço. Não podemos apenas convidar as pessoas para ouvirem sobre esses temas, pois normalmente aparecem sempre os mesmos e pessoas que já possuem alguma sensibilidade. É importante transversalizar a temática em outras ações educacionais. É muito importante também desenvolver estratégias para demonstrar que esse não é um assunto só das mulheres, é preciso envolver os homens de forma assertiva.

12

○ Cartilha "O Tribunal de Contas do Piauí e o combate à violência de gênero: controle externo e prevenção interna"

| TCE-PI

Descrição da iniciativa

As ações internas desenvolvidas pelo TCE-PI e externamente na fiscalização das políticas públicas a nível de Estado do Piauí-PI.

Objetivos da iniciativa

Informar, conscientizar, fiscalizar e buscar a efetividade de políticas públicas no combate à violência de gênero.

Público-alvo da iniciativa

Corpo interno do TCE-PI, Jurisdicionados e a sociedade em geral.

Metodologia de aplicação utilizada

Dossiê, levantamentos e relatórios.

Principais resultados alcançados

Programas Efetivos como: agosto lilás, hastag #Vocênãoestásozinha, manual de prevenção e enfrentamento ao assédio moral, assédio sexual e da discriminação e reserva de vagas às mulheres vítimas de violência doméstica nos contratos celebrados pelo TCE-PI, dentre outros.

Lições aprendidas

Conscientização, respeito, empoderamento e ampliação das políticas públicas de gênero.

13

◦ Auditoria Operacional – Ações do Estado de Minas Gerais para o Enfrentamento da Violência contra a Mulher

| TCE-MG



Descrição da iniciativa

A proteção à mulher é objeto de políticas públicas elaboradas, principalmente, em níveis nacional e estadual, sendo um de seus objetivos a instituição e aprimoramento do sistema de enfrentamento da violência doméstica e familiar contra a mulher. Aos municípios, é destinado o papel de executar a política em seu território, a partir dos órgãos de proteção que estão sob sua gestão.

Neste sentido, o Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais, TCEMG, no desempenho de sua função fiscalizadora, a fim de verificar a conformidade dessas políticas com os princípios da eficiência, da economicidade e da efetividade, bem como na análise acerca da possibilidade de seu aperfeiçoamento, realizou auditoria operacional no âmbito do Estado de Minas Gerais, autuada sob o no 1.095.283, no ano de 2020.

Objetivos da iniciativa

Os objetivos estabelecidos para a auditoria foram os seguintes:

- avaliar a capilaridade dos serviços da rede especializada de atendimento às mulheres vítimas de violência doméstica no Estado;
- avaliar a execução, articulação e monitoramento da política no âmbito da Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social (Sedese);
- avaliar a atuação da Polícia Civil e da Polícia Militar diante da demanda de mulheres vítimas de violência doméstica, no que diz respeito à oferta do serviço, acesso à capacitação, monitoramento das ações e articulação com outros atores;
- avaliar o atendimento especializado, ofertado pela Defensoria Pública;

- avaliar a existência e implementação de programas voltados à prevenção da violência doméstica contra a mulher, com destaque para o desempenho da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública (Sejusp).

Público-alvo da iniciativa

Órgãos responsáveis pela implementação das ações e mulheres vítimas de violência doméstica no Estado de Minas Gerais.

Metodologia de aplicação utilizada

Pesquisa documental, entrevistas com especialistas na temática, mulheres vítimas de violência doméstica e principais órgãos envolvidos com o desenho e execução das políticas de enfrentamento: Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social (Sedese), Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública (Sejusp), Defensoria Pública de Minas Gerais, Polícia Civil e Polícia Militar, Ministério Público do Estado de Minas Gerais, Poder Judiciário, Secretária Municipal de Assistência Social, Segurança Alimentar e Cidadania de Belo Horizonte e Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher da Assembleia Legislativa de Minas Gerais. Além disso, foram feitas visitas exploratórias à Delegacia Especializada de Atendimento à Mulher (DEAM), aos Centros de Referência Especializado de Atendimento à Mulher (CREAM), bem como à sede do Consórcio Mulheres das Gerais, responsável por gerenciar a Casa Abrigo Sempre Viva.



Por fim, os outros municípios onde houve a realização de trabalhos de campo foram selecionados com base no Diagnóstico de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher nas Regiões Integradas de Segurança Pública de Minas Gerais que possuíam os maiores registros de casos contabilizados, do ano de 2017 até o primeiro semestre de 2019, sendo priorizados aqueles que contavam ao menos com a DEAM.

Principais resultados alcançados

A partir da auditoria realizada, fora elaborada uma extensa lista de recomendações, devidamente expedidas aos órgãos públicos competentes, com a finalidade de contribuir para o aperfeiçoamento da política de enfrentamento à violência doméstica contra a

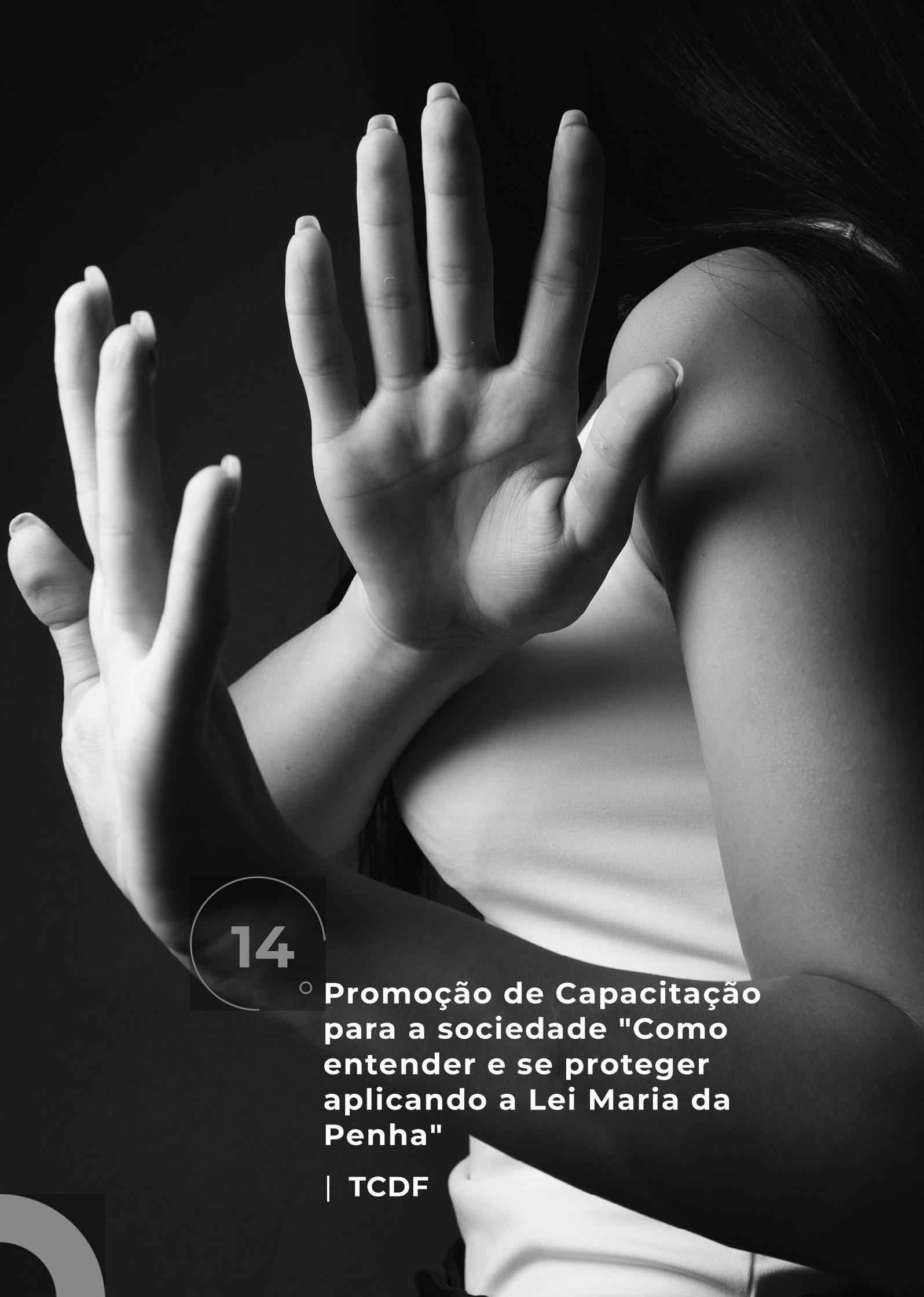
mulher.

Foram instaurados processos de auditoria operacional independentes para cada município visitado, para acompanhamento da implementação das recomendações feitas pelo Tribunal.

Lições aprendidas

Da análise das evidências obtidas, restou claro que há serviços especializados para o atendimento da vítima, como é o caso das DEAM, dos CREAM, da Patrulha de Prevenção à Violência Doméstica e do Núcleo de Defesa da Mulher. No entanto, eles apresentam uma baixa capilaridade no Estado, havendo um número reduzido dessas unidades no território de Minas Gerais. Esses serviços possuem deficiências relacionadas à quantidade de profissionais atuantes e a infraestrutura disponível, bem como enfrentam a falta de recursos financeiros para uma possível expansão.

Na conclusão, foi possível verificar que a implantação da política de enfrentamento à violência doméstica contra a mulher ainda é recente no Estado de Minas Gerais, apresentando, portanto, aspectos que ainda merecem maior atenção pelo poder público para que a política possa alcançar os resultados esperados.



14

○ **Promoção de Capacitação para a sociedade "Como entender e se proteger aplicando a Lei Maria da Penha"**

| TCDF

Descrição da iniciativa

Promoção de capacitação de mulheres sobre a aplicabilidade da Lei Maria da Penha, com foco na atuação do TCDF na segurança pública e defesa das mulheres vítimas de violência.

Objetivos da iniciativa

O Objetivo da ação é que, ao final do curso, as participantes sejam capazes de:

- Descrever o papel dos órgãos públicos e Tribunais de Contas na efetividade das políticas de segurança pública, notadamente no combate à violência doméstica;
- Disseminar o conhecimento sobre as formas de violência contra a mulher e as formas de prevenção em diversas comunidades do DF.
- Reconhecer as possíveis formas de atuação nos casos em que a violência já tenha ocorrido.

Público-alvo da iniciativa

Servidores do Governo do Distrito Federal, da União, Estados e Municípios brasileiros, bem como membros da sociedade em geral.

Metodologia de aplicação utilizada

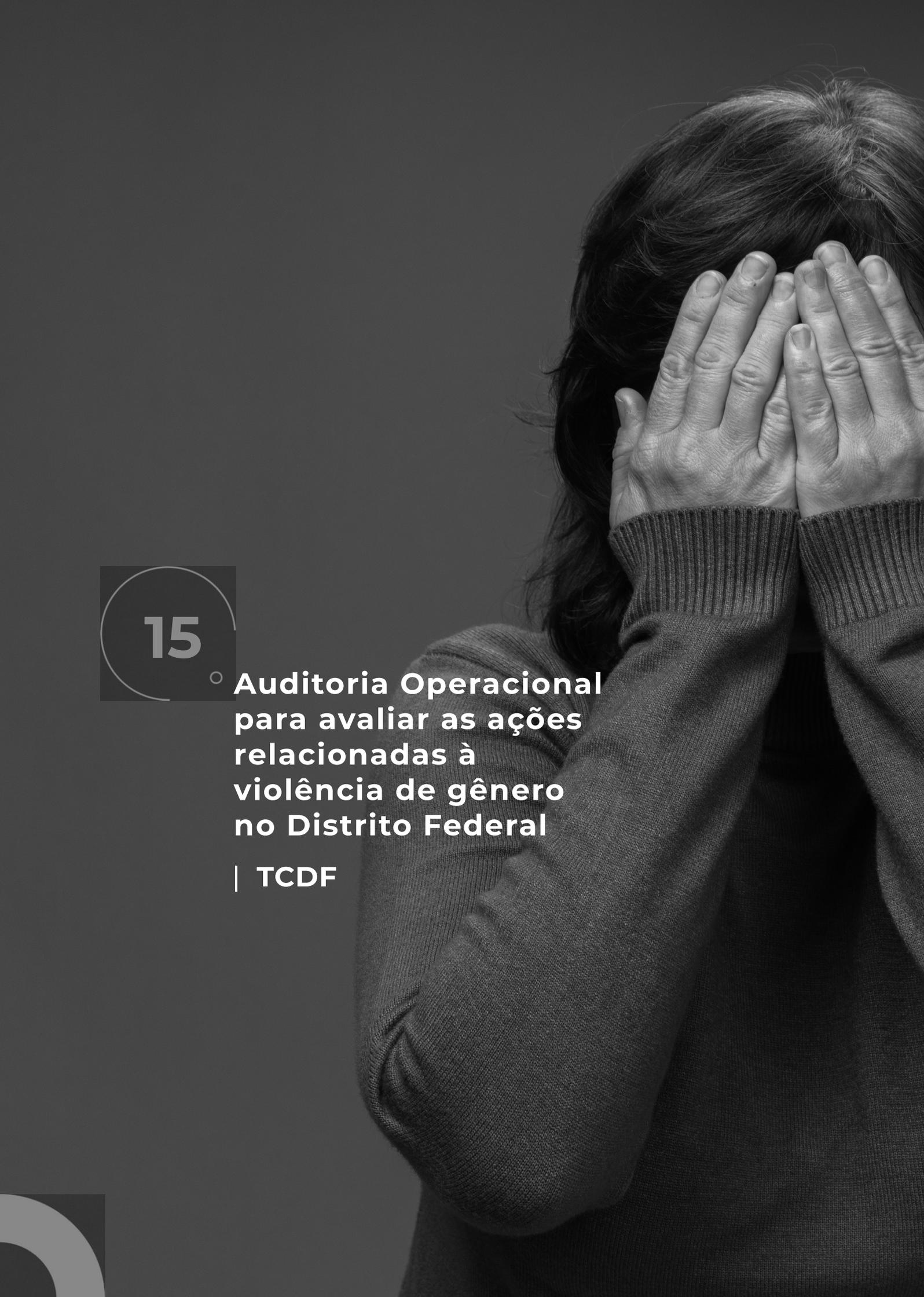
Aulas expositivas e dialogadas sobre a Lei Maria da Penha com interfaces em outras áreas do saber como a sociologia, a antropologia e a psicologia. Discorreremos sobre os tipos de violência, como identificá-las, o que fazer e como agir para evitar. Ademais, nos casos em que houver, qual providência a ser tomada. Foram apresentadas soluções práticas que podem ser aplicadas no cotidiano da comunidade em que vivem a fim de aprimorar o conjunto de práticas legais voltados ao combate da violência de gênero.

Principais resultados alcançados

A avaliação positiva de 98% das participantes demonstra que a iniciativa promoveu a ampliação dos conhecimentos sobre o tema, bem como a possibilidade de disseminação deste conhecimento em suas comunidades.

Lições aprendidas

Que, cada vez mais, é necessário que as instituições, inclusive as de Controle, adotem estratégias para a promoção da igualdade de gênero.



15

◦ **Auditoria Operacional
para avaliar as ações
relacionadas à
violência de gênero
no Distrito Federal**

| TCDF

Descrição da iniciativa

Trata-se de Auditoria Operacional Coordenada realizada na Secretaria de Estado da Mulher do Distrito Federal – SEMDF, e subsidiariamente na Secretaria de Estado de Segurança Pública do Distrito Federal - SSP/DF; na Defensoria Pública do DF–DPDF; na Polícia Civil do DF; e na Polícia Militar do Distrito Federal - PMDF, com participação ainda da Secretaria de Desenvolvimento Social; da Secretaria de Saúde, da Secretaria de Educação, da Secretaria de Justiça e Cidadania e do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal, para avaliar a eficácia das ações governamentais, sejam planos ou programas, a fim de erradicar a violência de gênero durante o período de 2019-2022, avaliando o impacto causado pela Pandemia de COVID-19.

Objetivos da iniciativa

A presente fiscalização teve por objetivo avaliar a eficiência das ações governamentais, seja planos ou programas, em prol da erradicação da violência contra a mulher, tendo sido realizada uma análise da situação fática antes e durante a pandemia, o que permitiu uma comparação da resposta do Estado e os impactos decorrentes da Pandemia de COVID-19.

Público-alvo da iniciativa

Olacefs; Sociedade, entidades fiscalizadas e participantes da Auditoria (colaboradores), TCDF.

Metodologia de aplicação utilizada

Os procedimentos e técnicas utilizados na execução da auditoria encontram-se registrados na Matriz de Planejamento elaborada pela entidade coordenadora do evento e aprovada após discussão em fórum do qual participaram os membros participantes do evento, incluindo o TCDF, merecendo destaque o exame documental, a correlação de informações obtidas e a realização de visitas in loco e entrevistas com os gestores responsáveis pelas áreas afins.

Principais resultados alcançados

Apesar de um forte arcabouço normativo, foram

identificadas limitações e deficiências na execução das Políticas Públicas, Programas e Ações por parte de órgãos do Distrito Federal, cuja atuação ainda não é suficientemente estruturada para o enfrentamento da violência de gênero.

Em relação aos recursos alocados às políticas, programas e/ou ações no âmbito do DF, destaca-se a dificuldade de mensuração precisa da eficiência dos recursos alocados ante a insuficiência de dados e sistemas que viabilizem a aferição do grau de eficiência da aplicação dos recursos alocados. Ademais, verificou-se que além de mal dimensionadas e de fácil alcance, as metas em diversos Programas de Trabalho não são cumpridas, e que partes dos recursos orçamentários disponibilizados não são executados.

Por fim, a análise dos dados estatísticos disponíveis e as entrevistas realizadas com gestores dos órgãos envolvidos no enfrentamento à violência de gênero permitem concluir que não houve aumento nem redução significativa de casos de violência durante o período da Pandemia, de modo que as informações existentes indicam que as medidas inovadoras e de reforço adotadas no âmbito de Distrito Federal alcançaram os resultados almejados.

Lições aprendidas

Constatou-se a necessidade da adoção de medidas sobretudo para reestruturar a política pública, desde seu planejamento, por meio da formulação adequada de metas e indicadores, até a sua execução, que requer sobremaneira uma atuação integrada, articulada e complementar de todos os órgãos envolvidos. Em seguida, verificou-se a necessidade de otimizar os recursos existentes e dar maior ênfase aos programas, ações e iniciativas que vêm apresentando resultados significativos e relevantes para o enfrentamento da violência de gênero.



16

◦ **Palestras Educativas
Sobre Igualdade de
Gênero**

| **TCE-AL**



Descrição da iniciativa

Regularmente provocamos palestras com intuito de promover mudanças de consciência em relação ao tema citado.

Objetivos da iniciativa

Promover mudança e conscientização dos servidores e dirigentes.

Público-alvo da iniciativa

Servidores e gestores.

Metodologia de aplicação utilizada

Convidando palestrantes para roda de conversas, reuniões trimestrais com servidores e diretores.

Principais resultados alcançados

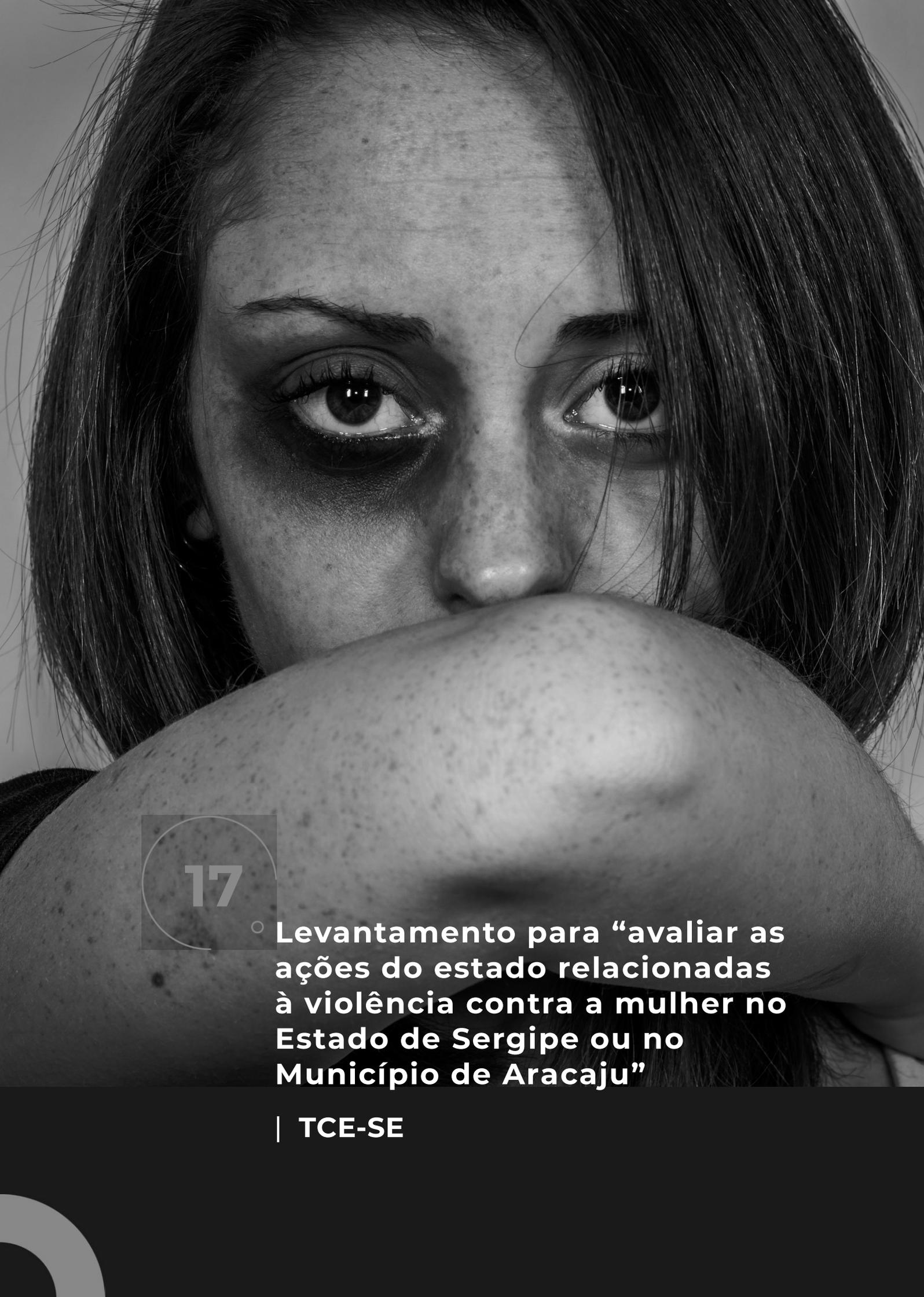
Mudança de conscientização e novas visões com relação ao que está acontecendo no mundo.

Lições aprendidas

Que precisamos trabalhar mais nesse sentido.

Links de acesso a publicações, notícias

TV Cidadã - Alagoas/TCEAL



17

- **Levantamento para “avaliar as ações do estado relacionadas à violência contra a mulher no Estado de Sergipe ou no Município de Aracaju”**

| TCE-SE

Descrição da iniciativa

Abertura de instrumento de fiscalização para conhecer a organização e funcionamento da estrutura municipal responsável pelo acolhimento das mulheres vítima de violência doméstica.

Objetivos da iniciativa

Analisar a efetividade do serviço público no acolhimento das mulheres vítimas de violência que buscam atendimento na rede municipal de Aracaju.

Público-alvo da iniciativa

Mulheres vítimas de violência.

Metodologia de aplicação utilizada

Visita in loco na unidade jurisdicionada.

Principais resultados alcançados

Em tramitação.

Lições aprendidas

Em tramitação.

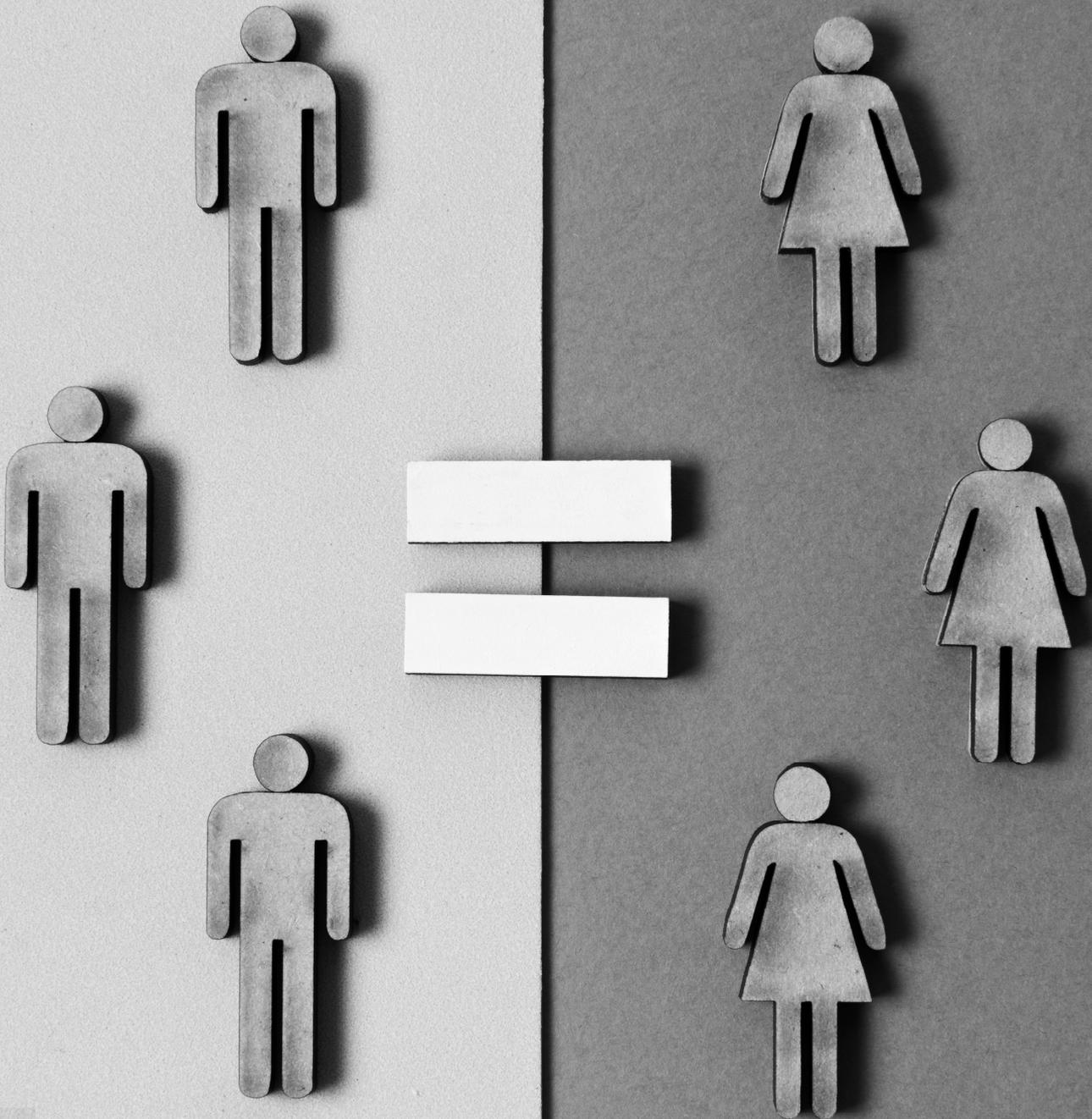
Links de acesso a publicações, notícias

Em andamento.

18

Introdução de uma perspectiva de gênero nas políticas de flexibilização de horários e modalidade de trabalho

| TCU



Descrição da iniciativa

Por meio da Portaria-TCU 184 de dezembro de 2022 buscou-se priorizar o teletrabalho total para servidoras mães de recém-nascidos, no período de até 24 meses após o nascimento do neonato; servidores pais de recém-nascidos, no período de até seis meses após o nascimento do neonato; e servidores adotantes de criança de até oito anos de idade, no período de até seis meses após a adoção. Além disso, as mães já tinham direito à redução na jornada de trabalho para 6 h/dias até os 15 meses do bebê.

Objetivos da iniciativa

Promover maior equilíbrio entre vida profissional e pessoal no momento da chegada de uma criança na família

Metodologia de aplicação utilizada

Não há

Principais resultados alcançados

Aumento da satisfação com o trabalho, melhor equilíbrio da vida pessoal e profissional para o público-alvo da iniciativa.

Lições aprendidas

Ainda não foram registradas.

19

Estudo Técnico sobre a
composição da força de
trabalho na administração
pública do Estado do Espírito
Santo: Liderança e
Remuneração

| TCE-ES



Descrição da iniciativa:

Trata-se de um estudo técnico que apresenta dados sobre a composição da força de trabalho no contexto da administração pública do Estado do Espírito Santo, evidenciando diferenças existentes entre mulheres e homens em termos de remuneração e da ocupação de cargos de liderança.

Objetivos da iniciativa

Evidenciar as diferenças existentes entre mulheres e homens em termos de remuneração e da ocupação de cargos de liderança na administração pública. Além disso, provocar reflexões e induzir ações e políticas que visem transformar essa realidade.

Público-alvo da iniciativa

Toda a administração pública do Estado do Espírito Santo. Metodologia de aplicação utilizada: Os dados utilizados na análise foram obtidos no banco de dados do módulo de Folha de Pagamento do sistema CidadES, do TCE-ES.

Os dados extraídos são referentes ao mês de março de 2023, e o universo da análise contemplou 526 unidades gestoras e um total de 203.288 servidores em atividade, sendo 71.778 homens e 131.510 mulheres. Não foram considerados os servidores inativos ou afastados. O cálculo do percentual de homens e mulheres em cada recorte da análise foi feito utilizando registros únicos de CPF de todos os servidores, dentro de cada agrupamento específico (poder, Secretaria etc.). Por fim foram considerados no

cálculo dos cargos de liderança somente os registros de vínculos relativos a: cargos vitalícios; cargos políticos; cargos em comissão (direção e chefia); e função de confiança.

Principais resultados alcançados

O estudo concluiu que o percentual de homens que ocupam posições de liderança é superior ao percentual geral de homens na administração, o que demonstra que as mulheres têm ocupado, proporcionalmente, menos cargos de liderança. Além disso, a média salarial dos homens é superior à das mulheres. Essa realidade foi observada de forma geral do Estado do Espírito Santo e em quase todos os recortes analisados (por poder, secretarias, órgãos e entidades) com pequenas exceções para as áreas de educação, assistência social e segurança pública.

Lições aprendidas

Importância de os Tribunais de Contas terem dados atualizados, estruturados e coletados de forma periódica, permitindo a realização de análises céleres sobre diversos aspectos, tais como, legalidade, economicidade, efetividade e equidade. Alerta sobre possíveis inconsistências no cadastro das informações pelos jurisdicionados.

20

○ **Todos por todas: caminhando
para a igualdade de gênero
no TCE-CE**

| TCE-CE



Descrição da iniciativa

O recorte temporal descrito corresponde ao período 2020–2023 e o ponto de culminância pode ser expresso na Resolução Administrativa no 22/2023, que “atualiza a política de gestão de pessoas do Tribunal de Contas do Estado do Ceará” que nos seu art. 4º expressa como objetivos da política “IV – promover um ambiente inclusivo, estimulando o respeito a diversidade” e “V – prevenir a ocorrência de assédio moral e sexual ou discriminações de qualquer natureza, conscientizando gestores, membros, servidores, colaboradores e estagiários”, assim como no seu artigo 5º, “I – zelar para que os concursos públicos privilegiem a seleção de candidatos detentores de conhecimentos compatíveis com os requisitos e as competências dos cargos, em condições de igualdade e acessibilidade”.

Além desta Política, foram instituídas: a Política de Sustentabilidade, por meio de Resolução Administrativa no 03/2019, atualizada pela Resolução no 15/2022, a Política de Acessibilidade do TCE/CE, conforme Resolução a 13/2023 e o Sistema de Integridade, instituído por meio da Resolução no 19/2023, que tem como seus princípios a ética e respeito à diversidade.

Também estão sendo realizadas anualmente iniciativas, tais como: o Dia Internacional da Mulher, com foco no empoderamento feminino, o Agosto Lilás, sobre violência contra a mulher, Exposições como “Mulheres Plurais” e “Novos olhares para Monalisa”, destacando a relevância da mulher no desenvolvimento da cultura e da arte em geral.

Objetivos da iniciativa

Assegurar a igualdade de gênero no ambiente organizacional do TCE-CE, conforme preconiza o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5 da ONU.

Público-alvo da iniciativa

Membros, servidores, colaboradores e es-

tagiários do TCE CE.

Metodologia de aplicação utilizada

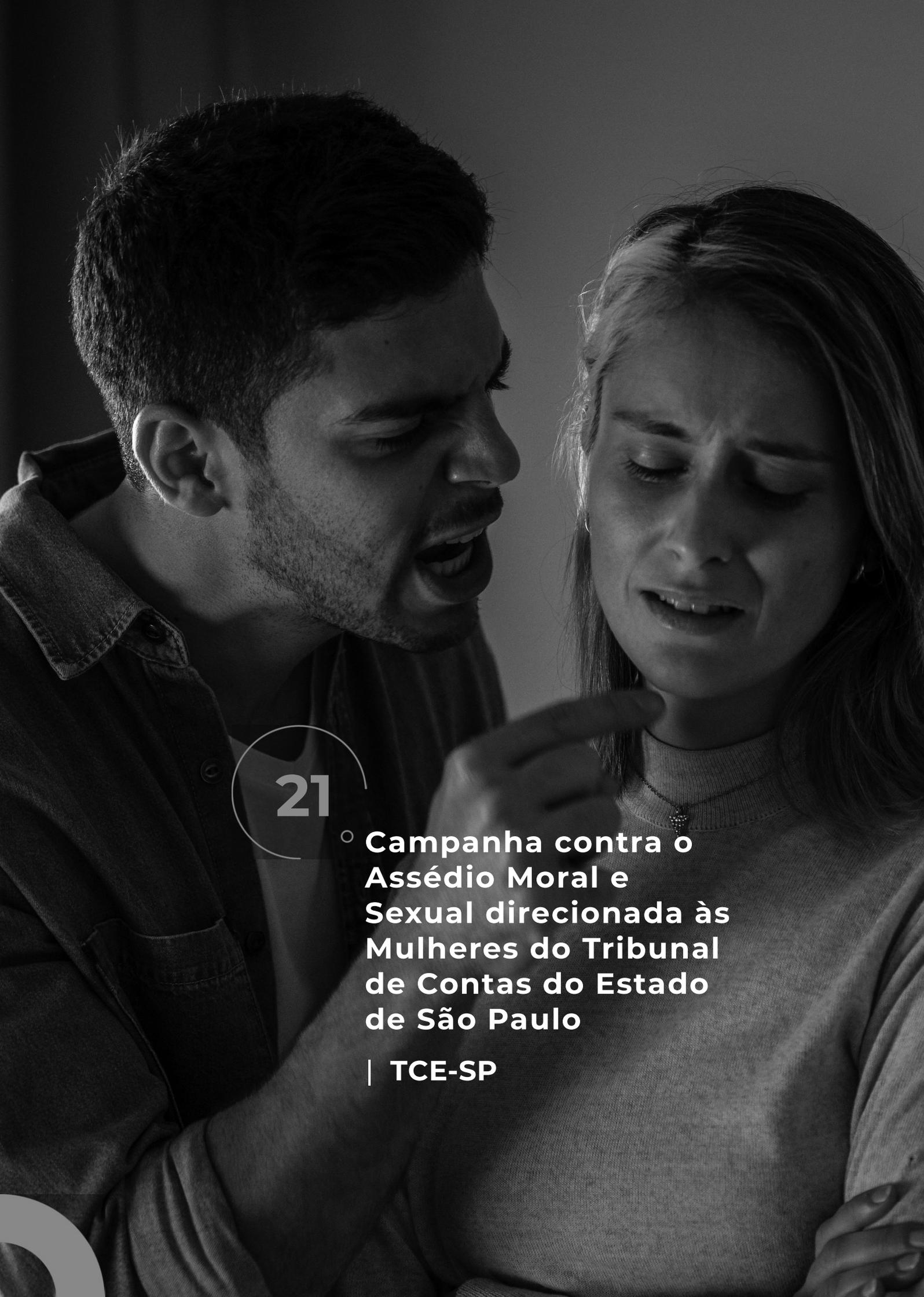
As iniciativas desenvolvidas no TCE/-CE se utilizam de metodologias distintas, considerando a natureza do evento. A criação de normativo legal, como a Resolução que atualizou a Política de Gestão de Pessoas, gera como consequência, a adoção de novas abordagens intra e interpessoal entre os Membros, servidores, colaboradores e estagiários, assim como favorece a criação de um espaço de convivência mais plural, democrático e diverso.

Principais resultados alcançados

O TCE/CE ainda não construiu indicadores mensuráveis que possam ser monitorados e acompanhados em recortes temporais estabelecidos, no entanto, os dados apresentados na descrição realizada em relação à ocupação de cargos, processos seletivos de estagiários, curso de formação de gestores e composição em Comitês mostra os avanços obtidos em decorrência das iniciativas de sensibilização que já vem ocorrendo desde anos pretéritos.

Lições aprendidas

Um aspecto que chama atenção se refere à criação de um ambiente de trabalho mais acolhedor e democrático, em que o respeito, a tolerância e diversidade se tornam valores universais. Ambientes diversos e inclusivos contribuem para a valorização da autoestima tanto dos homens como das mulheres, refletindo na criatividade, na inovação e na produtividade.



21

◦ **Campanha contra o Assédio Moral e Sexual direcionada às Mulheres do Tribunal de Contas do Estado de São Paulo**

| TCE-SP

Descrição da iniciativa

Fixação de adesivos em todos os banheiros femininos do Tribunal de Contas do Estado de São Paulo.

Foram fixados dois modelos de adesivos em 50 banheiros femininos existentes nos prédios da Capital e em 115 banheiros femininos existentes em 20 Regionais espalhadas pelo Estado.

Objetivos da iniciativa

Visou aumentar a conscientização sobre o assédio moral e sexual contra as mulheres e estimular a denúncia, indicando os canais apropriados.

Público-alvo da iniciativa

Servidoras, prestadoras de serviços e estagiárias do Tribunal de Contas do Estado de São Paulo.

Metodologia de aplicação utilizada

- Desenvolvimento de Mensagens-Chave: foram identificadas as mensagens-chave que seriam transmitidas por meio dos adesivos. As mensagens deveriam ser concisas, impactantes e orientadas para a prevenção e a denúncia do assédio.

- Design Gráfico e Conteúdo dos Adesivos: houve a preocupação em desenvolver visualmente atraentes e fáceis de entender. O design gráfico refletiu a seriedade do tema, mas também ser sensível e respeitoso.

- Seleção de Locais Estratégicos: foram escolhidos os banheiros femininos como locais estratégicos para a fixação dos adesivos, uma vez que esses espaços são frequentados regularmente pelas funcionárias. A localização escolhida foi ao lado do espelho para garantir a visibilidade das mensagens.

Principais resultados alcançados

- Visibilidade e Conscientização: Colocar ade-

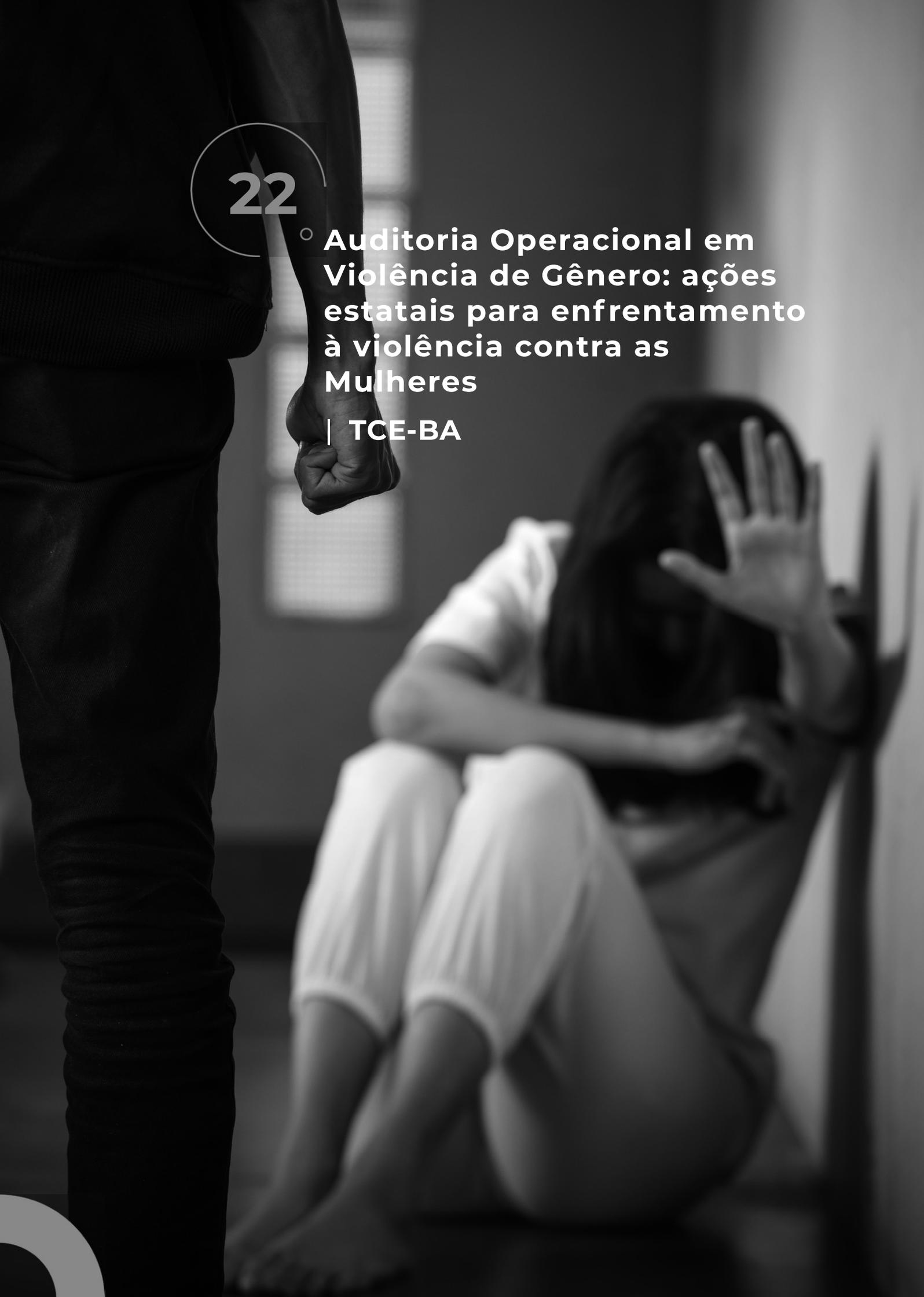
sivos nos banheiros femininos foi uma maneira eficaz de garantir que a mensagem contra o assédio moral e sexual fosse visível a um público amplo. Mulheres que frequentam esses espaços terão a oportunidade de ler a mensagem e refletir sobre a importância de prevenir o assédio.

- Educação Constante: A fixação de adesivos criou uma forma constante de educação sobre o assédio. Ao ver a mensagem repetidamente, as mulheres são lembradas da importância de relatar incidentes de assédio e da necessidade de manter um ambiente de trabalho respeitoso. Incentivo à Denúncia: foram colocadas informações nos adesivos sobre como denunciar casos de assédio, indicando os canais apropriados, incentivando as mulheres a relatarem incidentes, sabendo que têm suporte e recursos disponíveis.

- Reforço da Política Organizacional: A presença dos adesivos nos banheiros femininos reforçou o compromisso do TCESP em combater o assédio moral e sexual, demonstrando que a instituição está tomando medidas ativas para criar um ambiente de trabalho seguro e respeitoso.

Lições aprendidas

A ação proporcionou credibilidade de que as preocupações com as violências de gênero estavam sendo combatidas, informando servidoras e prestadores de serviços os caminhos para um local de acolhimento seguro, não apenas para os casos de violência sexual contra a mulher, mas para quaisquer afrontas a seus direitos e situações de desrespeito, fruto de diversas discriminações, propiciando um ambiente mais saudável e digno de trabalho.



22

◦ **Auditoria Operacional em
Violência de Gênero: ações
estatais para enfrentamento
à violência contra as
Mulheres**

| TCE-BA

Descrição da iniciativa

Auditoria Coordenada Internacional sobre Violência Contra as Mulheres (AC Violência), promovida pela Organização Latino-Americana e do Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores (OLACEFS), sob a coordenação da Controladoria-Geral da República do Chile (CGR), na qualidade de presidente do Grupo de Trabalho sobre Igualdade de Gênero e Não Discriminação (GTG)/OLACEFS, com o apoio técnico e financeiro da Agência de Cooperação Alemã para o Desenvolvimento (GIZ).

Objetivos da iniciativa

Avaliar a eficácia/eficiência das ações governamentais, sejam planos ou programas, em prol de erradicar a violência contra as mulheres, durante o período 2019- 2021, avaliando o impacto da pandemia.

Público-alvo da iniciativa

Mulheres vítimas de violência

Metodologia de aplicação utilizada

As estratégias metodológicas utilizadas para responder às questões de auditoria formuladas foram: pesquisa documental, circularização junto aos atores que participam direta ou indiretamente das áreas afins ao enfrentamento à violência contra a mulher, entrevistas, questionários eletrônicos e grupo focal com organizações da sociedade civil.

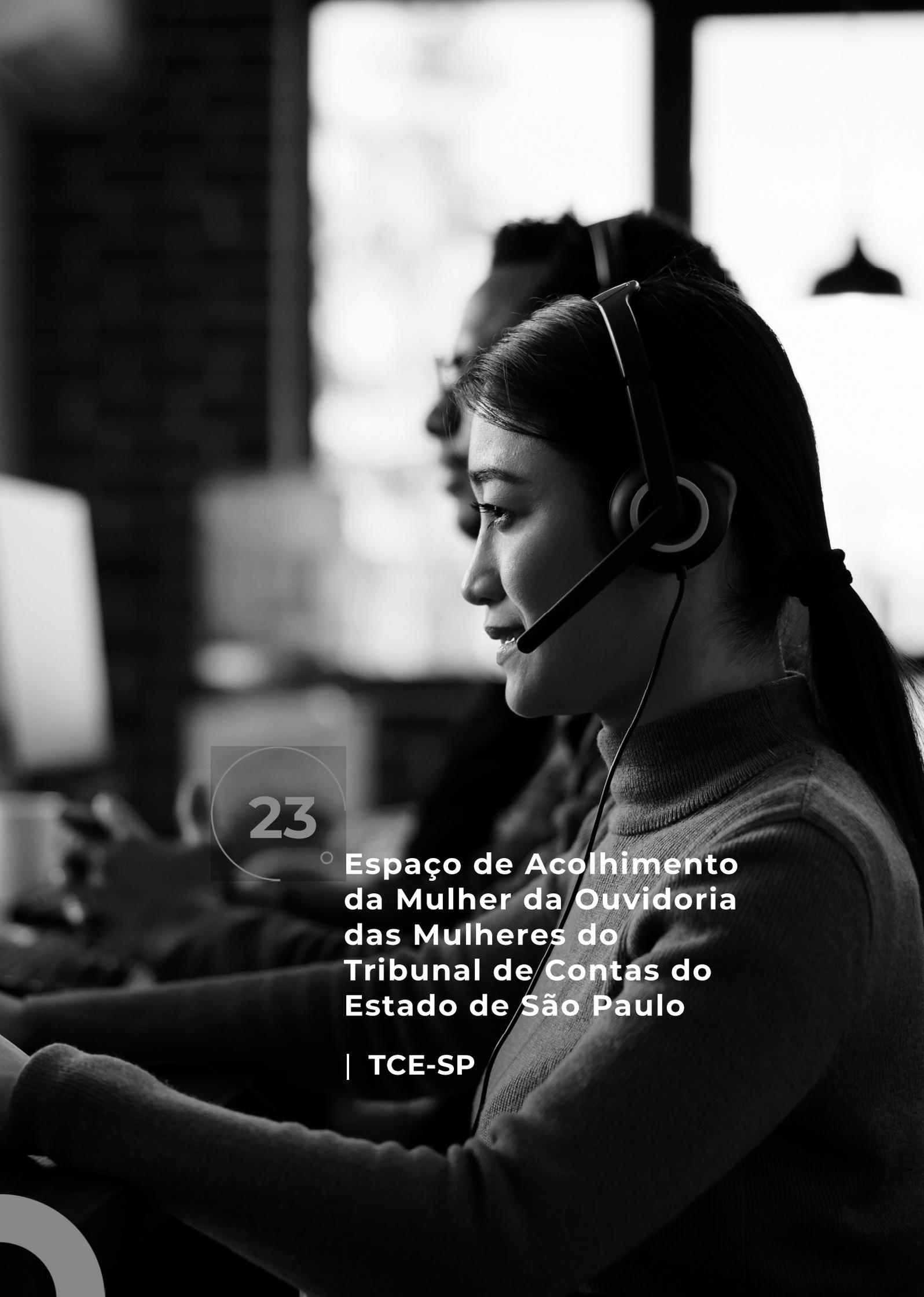
Principais resultados alcançados

O trabalho evidenciou fragilidade na estrutura de governança estadual quanto à existência e formalização de Políticas e Planos estaduais para o enfrentamento da violência contra a mulher, deficiência dos

mecanismos de articulação com a sociedade civil para o desenho e execução das políticas, programas e/ou ações associadas ao enfrentamento da violência contra a mulher, deficiência do Modelo Teórico dos Programas do PPA 2020-2023 relacionados ao enfrentamento à violência contra a mulher, inexistência de planejamento sistematizado para as ações de capacitação e sensibilização, ausência de plano de ação formalizado para fiscalizar a abordagem de conteúdos relacionados à prevenção de todas as formas de violência contra a mulher nos currículos da educação básica, deficiência de mecanismos de prevenção, combate e punição da violência institucional ocorrida no âmbito de Órgãos auditados, baixa institucionalização da Agenda 2030 no estado para alcance da Meta 5.2 do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5, além de fragilidade de registros e de evidenciação de encaminhamentos para continuidade do atendimento na Rede, dos casos de violência contra a mulher identificados e deficiência das ações de acompanhamento e monitoramento das mulheres vítimas de violência.

Lições aprendidas

A contribuição do controle externo na estruturação e melhoria do desempenho, no cenário estadual, de uma política, planos e ações voltadas ao enfrentamento à violência contra a mulher.



23

○ **Espaço de Acolhimento
da Mulher da Ouvidoria
das Mulheres do
Tribunal de Contas do
Estado de São Paulo**

| TCE-SP

Descrição da iniciativa

O "Espaço de Acolhimento da Mulher" é uma resposta à necessidade de proporcionar um ambiente seguro, sigiloso e acolhedor para mulheres que desejam buscar apoio, orientação, ou relatar situações de assédio, discriminação de gênero, ou qualquer forma de violência relacionada a questões de gênero. Importante reconhecer que muitas mulheres enfrentam desafios únicos e sensíveis, e é fundamental que elas tenham um local onde se sintam à vontade para expressar suas preocupações.

Objetivos da iniciativa

- Privacidade e Confidencialidade: A sala de atendimento individualizado proporciona um ambiente mais discreto para que as mulheres possam expressar suas preocupações e denúncias sem o medo de serem identificados ou julgados por terceiros.

- Acolhimento e Empatia: Através de um espaço individualizado, podemos garantir um atendimento mais pessoal e empático, permitindo que as pessoas se sintam ouvidas e compreendidas em suas questões.

- Estímulo à Denúncia: A existência de um espaço reservado para denúncias demonstra o compromisso da Instituição em ouvir e agir sobre as preocupações das servidoras/prestadoras de serviços e estagiárias do Tribunal de Contas do Estado de São Paulo, facilitando mais pessoas a se manifestarem sobre assédio moral, sexual e discriminação, bem como questões envolvendo violações dos direitos das mulheres.

Público-alvo da iniciativa

Servidoras, prestadoras de serviços e estagiárias do Tribunal de Contas do Estado de São Paulo.



Metodologia de aplicação utilizada

- Espaço Físico Adequado: adaptação de um espaço físico dentro das instalações do Tribunal de Contas que seja adequado para a sala de atendimento individual. Esse espaço é acessível e garante a privacidade das pessoas que o utilizam.

- Design e Decoração: foi planejado um ambiente acolhedor, confortável e seguro. A decoração escolhida visou promover um ambiente de confiança e empatia.

- Divulgação e Conscientização: promoção da existência da sala de atendimento individual para que as mulheres que trabalham no Tribunal de Contas saibam como acessá-la.

Principais resultados alcançados

- Confidencialidade: as mulheres que fizeram denúncias se sentiram seguras e confiantes de que sua identidade está protegida, isso é um sinal de que a sala de atendimento individual está funcionando eficazmente.

- Satisfação das Denunciantes: evidenciou-se a satisfação das denunciantes com o processo de atendimento e a maneira como suas preocupações foram tratadas.

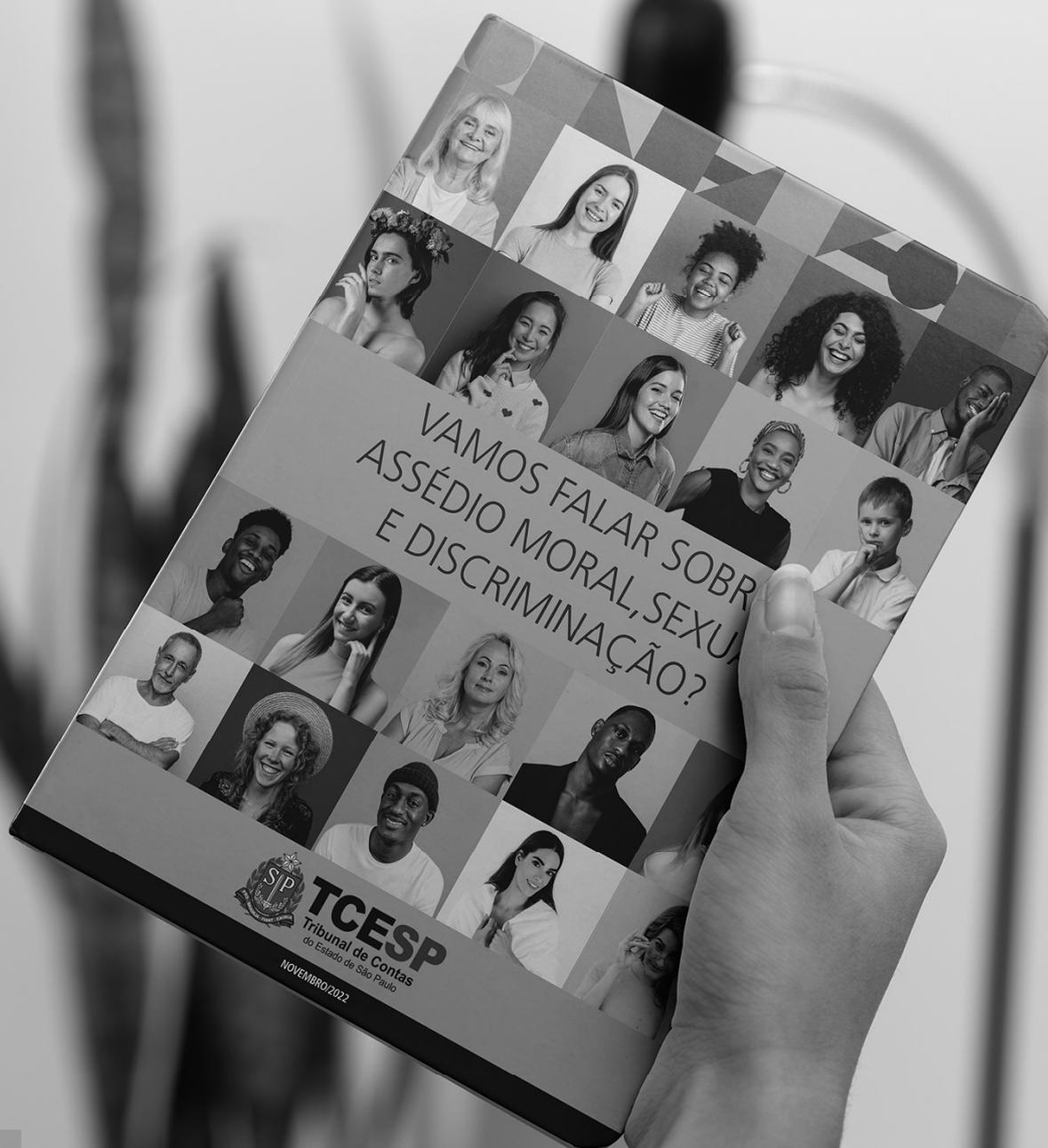
Lições aprendidas

O ambiente proporcionou conforto e segurança emocional para as mulheres que foram atendidas no "Espaço de Acolhimento da Mulher da Ouvidoria do Tribunal de Contas do Estado de São Paulo.

24

○ Cartilha “Vamos falar sobre assédio moral, sexual e discriminação?”

| TCE-SP



Descrição da iniciativa

A cartilha conscientização e combate ao assédio moral, sexual e à discriminação, lançada no dia 24 de novembro de 2022, foi elaborada por servidoras e servidores do Tribunal de Contas do Estado de São Paulo. Foram impressas 500 unidades e disponibilizada para download na página eletrônica do TCESP.

Objetivos da iniciativa

O trabalho teve por objetivo apresentar, em uma linguagem simples, convidativa e com diagramação agradável, temas relacionados ao assédio sexual, moral e discriminação, trazendo conceitos dos temas, a abordagem legal, exemplos práticos e como procurar ajuda. A questão de gênero está abordada na parte que trata do assédio sexual, trazendo as seguintes temáticas: “O que a legislação fala sobre assédio sexual?”, “Classificação e tipos de assédio sexual assédio sexual na prática”, “O que diferencia o assédio sexual do assédio moral?” e “A tríplice responsabilidade por assédio no serviço público.”

Público-alvo da iniciativa

Público em geral, com ênfase na divulgação entre as(os) servidoras(es), prestadoras(es) de serviços, estagiárias(os) e todas aquelas pessoas que, de forma direta ou indireta, relacionam-se com o Tribunal de Contas de São Paulo.

Metodologia de aplicação utilizada

A elaboração da cartilha foi efetuada por um grupo de servidoras e servidores, respeitando a paridade de gênero e a diversidade, e contemplou pessoas de di-

versas áreas do Tribunal, em que diferentes visões sobre o assunto puderam ser compartilhadas a fim de enriquecer a cartilha. Foram consultadas bibliografias diversas e a diagramação da cartilha foi desenvolvida pela Diretoria de Comunicação Social, que fez um trabalho utilizando aspectos visuais para propiciar uma leitura agradável e convidativa.

Principais resultados alcançados

A cartilha tem gerado bons retornos e tem contribuído para que o assunto deixe de ser um tabu na instituição e entre as pessoas que aqui trabalham, demonstrando a crescente preocupação do Tribunal de Contas no assunto e evidenciando que há um efetivo esforço para que as questões de gênero sejam enfrentadas abertamente. A linguagem mais acessível permite que o assunto seja tratado, igualmente, de maneira mais democrática e abrangente entre todas as pessoas.

Lições aprendidas

A elaboração e divulgação da cartilha demonstra que as pessoas se sentem mais acolhidas e respeitadas pela instituição e que há muito campo para que esse tema seja aprofundado. Esse trabalho permitiu também mostrar que o Tribunal de Contas pode servir de referência, também nesse assunto, aos seus entes jurisdicionados.



25

**Evento: “Dia Internacional
da Mulher: desafios e
conquistas”**

| TCE-SP

Descrição da iniciativa

Evento presencial e com transmissão ao vivo, realizado nos dias 10 e 13 de março de 2023. No primeiro dia foram ministradas palestras de duas delegadas responsáveis pela Delegacia de Defesa da Mulher em São Paulo, abordando as conquistas nesse segmento, o aparato estatal disponível para as vítimas de violência contra as mulheres, os caminhos possíveis para denunciar as agressões e diversos exemplos.

No segundo dia, as palestrantes trouxeram uma perspectiva de raça para o debate, aproximando a discussão sobre os direitos femininos da luta antirracista.

Objetivos da iniciativa

Conscientizar as pessoas sobre a importância de que o Internacional da Mulher não é apenas uma data comemorativa do calendário, mas um lembrete da necessária busca por direitos e pela igualdade de gênero, sendo idealizado como a demonstração do comprometimento do TCESP com as ações e políticas afirmativas também sobre a saúde mental feminina.

Público-alvo da iniciativa

Servidoras(es), prestadoras(es) de serviços e estagiárias(os) do Tribunal de Contas do Estado de São Paulo e público externo.

Metodologia de aplicação utilizada

Palestras expositivas de profissionais que possuíam conhecimento aprofundado sobre os assuntos abordados, com mediadoras e possibilidade de enviar perguntas presencialmente e pela rede social de transmissão.

Principais resultados alcançados

Os resultados positivos foram evidenciados pelo retorno daquelas(es) que assistiram o evento (presencial ou remotamente). Os exemplos trazidos possibilitaram que diversas pessoas conseguissem se reconhecer e perceber que já haviam vivenciado situações de violência semelhantes ou que conheciam pessoas que passaram ou estavam passando por aquelas agressões e não raro, sem a consciência da gravidade desses fatos.

O tema também estimulou a participação das prestadoras de serviço terceirizadas, que foram convidadas e autorizadas, mesmo em seus horários de expediente, a assistirem presencialmente as palestras, reforçando a dignidade dessas trabalhadoras.

Lições aprendidas

O Tribunal de Contas, como modelo de boas práticas em diversas áreas técnicas, demonstrou que consegue dar excelentes exemplos também nessa pauta que visa a promoção da equidade de gênero. A repercussão do evento incentivou que mais ações pudessem ser realizadas, tais como campanhas de divulgação da Ouvidoria das Mulheres do TCESP e a conscientização de que a luta pela igualdade de gênero deve ser de todos, não apenas das mulheres.



26

○ Evento “Precisamos falar sobre o assédio”

| TCE-SP

Descrição da iniciativa

Evento presencial e com transmissão ao vivo, realizado no dia 24 de maio de 2023.

Objetivos da iniciativa

Apresentar conceitos básicos sobre assédio, aspectos psíquicos na saúde mental do assediado e assediador e políticas de combate ao assédio sexual e moral.

Público-alvo da iniciativa

Servidores do Tribunal de Contas, em especial aqueles que ocupam posição de chefia e direção, que foram convidados a participar presencialmente do evento. Também foi aberto ao público em geral.

Metodologia de aplicação utilizada

Palestras expositivas de profissionais que possuíam conhecimento aprofundado sobre

os assuntos abordados, com mediador e possibilidade de enviar perguntas presencialmente e pela rede social de transmissão.

Principais resultados alcançados

O evento contou com a participação presencial de aproximadamente 180 pessoas, com pico de audiência simultânea online de 473 pessoas. A gravação disponibilizada no Youtube teve mais de 2700 acessos. Diversos foram os relatos de pessoas que se identificaram com os casos de assédio trazidos. Outro ponto positivo, foi o fato de duas mulheres especialistas e envolvidas no trabalho da equidade de gênero falarem sobre o assunto e abordar a questão nos casos de assédio, o que contribuiu para melhor percepção da matéria.

Lições aprendidas

A explanação de conceitos sobre assédio, as causas e efeitos psíquicos, e o compartilhamento dos caminhos de enfrentamento e combate ao assédio já colocados em prática em outra instituição, permitiu que vislumbrássemos as providências necessárias para que o Tribunal de Contas também institucionalizasse ferramentas de combate ao assédio moral e sexual.



27

○ Ouvidoria das Mulheres
e grupo de apoio

| TCE-SP

Descrição da iniciativa

Em março de 2022, por meio da Resolução no 02/22, foi instituída a Ouvidoria das Mulheres do Tribunal de Contas de São Paulo. A Resolução no 16/22, de novembro de 2022, reorganizou, em um só documento, a Ouvidoria e a Ouvidoria das Mulheres. Em março de 2023, o Ato GP no 07/23 designou um grupo de servidoras para apoio no exercício das atribuições do canal Ouvidoria das Mulheres. O canal Ouvidoria das Mulheres atua com autonomia e sigilo quando do processamento e encaminhamento dos assuntos relativos às suas atribuições.

Objetivos da iniciativa

Conforme o artigo 10 da Resolução no 16/22, as atribuições exclusivas do canal Ouvidoria das mulheres são, em síntese,

- receber as demandas relativas à igualdade de gênero, participação feminina e violência contra a mulher;
- propor, com base nas demandas recebidas, a adoção de iniciativas;
- promover a integração entre o canal Ouvidoria das Mulheres e os demais órgãos;
- propor o estabelecimento de parcerias com instituições públicas ou privadas e iniciativas tendentes ao aperfeiçoamento das atividades desenvolvidas;
- encaminhar, com o consentimento da manifestante, as demandas relacionadas à violência contra a mulher às respectivas autoridades competentes;
- encaminhar à Comissão de Ética as demandas que envolvam o corpo funcional do Tribunal para apuração de eventual ofensa ao Código de Ética da Corte.

Público-alvo da iniciativa

Servidoras, estagiárias, colaboradoras e visitantes, em ocorrências relacionadas à igualdade de gênero, participação feminina e violência contra

a mulher, no âmbito das atividades da Corte.

Metodologia de aplicação utilizada

Criada a Ouvidoria das Mulheres em março de 2022, com a designação da responsável pelo recebimento das demandas, que continuava acumulando a função técnica das atividades fins do Tribunal de Contas. Em fevereiro de 2023 foi designada a nova responsável, com dedicação em tempo integral à Ouvidoria das Mulheres e que também passou a contar com o apoio do grupo de quatro servidoras especificamente designadas para esse fim, que não deixaram de desempenhar suas atividades ordinárias.

Principais resultados alcançados

Criação de um espaço seguro e acolhedor para recebimento das demandas das mulheres (entendido como gênero, não como sexo biológico) e a aquisição cada vez maior da relevância do tema no âmbito do Tribunal de Contas do Estado de São Paulo, permitindo que diversas campanhas e eventos fossem realizados a partir de sua criação.

Lições aprendidas

A Ouvidoria das Mulheres abriu novos espaços para tratar das questões de gênero, evidenciado pelo crescente interesse que tem despertado no TCESP. A Ouvidoria das Mulheres permite que servidoras e prestadoras de serviços possam procurar um local de acolhimento seguro não apenas para os casos de violência sexual contra mulher, mas para quaisquer afrontas a seus direitos e situações de desrespeito, fruto de diversas discriminações, propiciando um ambiente mais saudável e digno de trabalho.



28

◦ Semana da Mulher 2023

| TCDF

Descrição da iniciativa

A Semana da Mulher foi estruturada em quatro ações, realizadas entre os dias 6 e 10/03/2023, e teve como tema central o protagonismo feminino. As ações foram estruturadas e sequenciadas de maneira a abordar o protagonismo das mulheres em âmbito nacional, local, individual e organizacional. A abertura, no dia 6/03, ocorreu com a realização de uma roda de conversa para a qual foram convidadas 3 mulheres de Brasília para contar suas experiências pessoais na luta pela promoção dos direitos da mulher, da visibilidade feminina e da promoção da igualdade de gênero. Na terça-feira, dia 7/03, houve a exibição do documentário "Poeira e Batom", seguida de um debate e de depoimentos ao vivo de algumas das pioneiras que aparecem no filme. Na quinta-feira, dia 9/03, o TCDF ofereceu uma palestra sobre sexualidade feminina e qualidade de vida. Essa foi a única atividade exclusiva para mulheres na semana. Por fim, a Semana da Mulher foi encerrada, no dia 10/03, com a realização de uma edição especial do Café & Tertúlia dedicada ao tema Liderança Feminina. Paralelamente a essas 4 ações da Semana da Mulher, tivemos ainda, ao longo da semana inteira, uma feira de empreendedoras locais, promovida pela Associação dos Servidores do TCDF, que ocupou o Salão Negro do Tribunal com exposição e venda de produtos e serviços diversos (vestuário, artesanato, agricultura, massoterapia, beleza e outros).

Objetivos da iniciativa

A programação da Semana da Mulher buscou reforçar ações de reconhecimento e valorização das mulheres; resgatar memórias sobre o protagonismo feminino na história do Brasil e do Distrito Federal; e propor reflexões sobre como promover a igualdade de gênero dentro e fora do TCDF. Além disso, também teve como objetivo difundir sentimentos de importância e representatividade entre as mulheres do TCDF.

Público-alvo da iniciativa

Membros, servidores e demais trabalhadores do TCDF em geral - exceto a palestra sobre saúde sexual

feminina, que foi a única ação exclusiva para mulheres ao longo da Semana.

Metodologia de aplicação utilizada

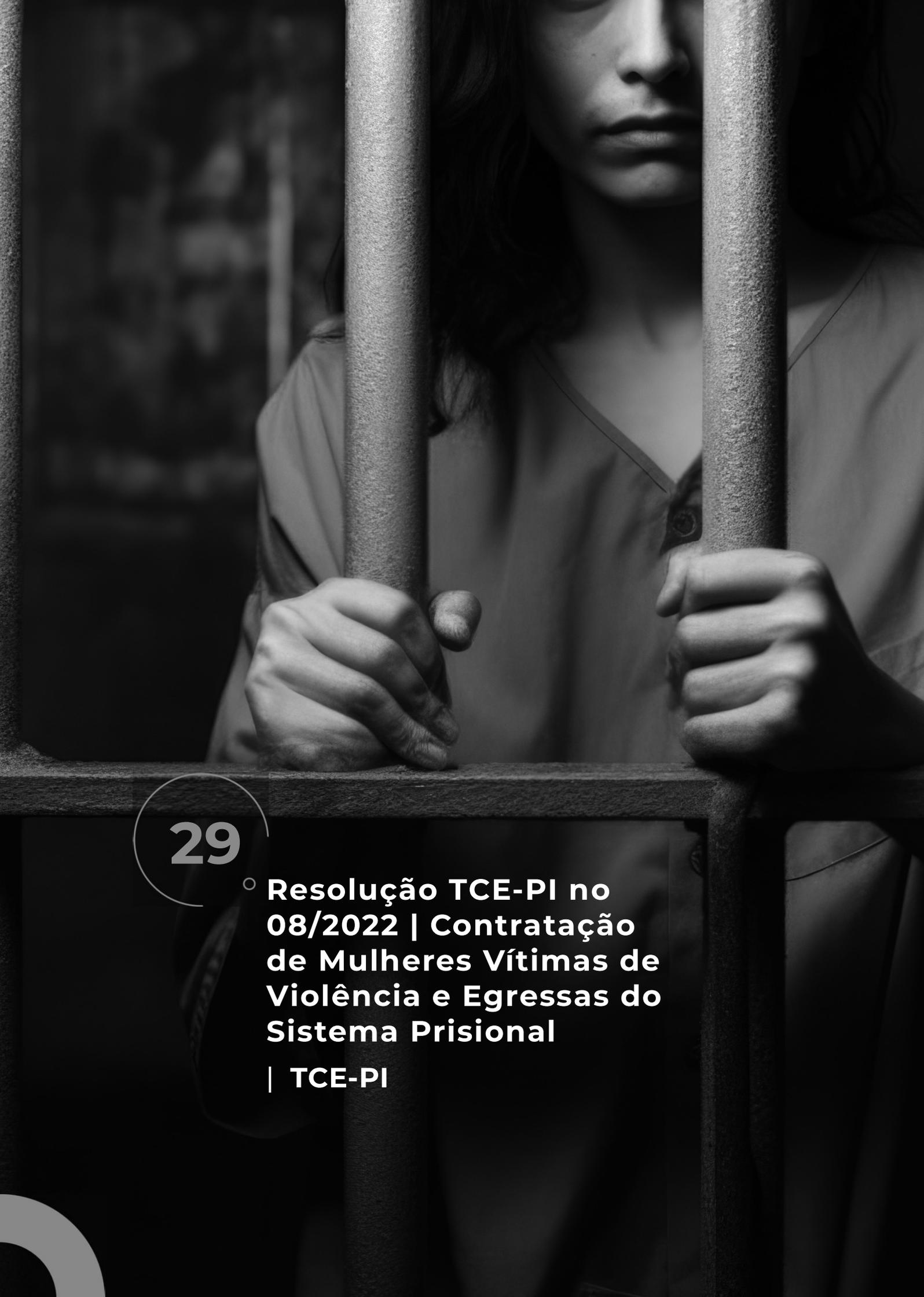
Promoção de ações educacionais, culturais e de integração, com aplicação de questionários de avaliação de reação após cada evento.

Principais resultados alcançados

As ações tiveram um total de 268 participantes presenciais, o que consideramos um alcance significativo, uma vez que o TCDF conta com aproximadamente 650 servidores ao todo e, em março, 50% deles ainda estava em trabalho remoto. Na avaliação de reação geral sobre a Semana da Mulher, 96% dos respondentes disseram que recomendariam o evento para outras pessoas. Os participantes destacaram como principais pontos fortes a abordagem do tema, que foi agradável; o debate sobre liderança feminina e o apoio ao empreendedorismo feminino local. Nos últimos 10 anos, essa foi a primeira vez que o TCDF realizou um evento dessa magnitude voltado ao seu público feminino, centrado no debate sobre protagonismo e abrindo espaço a empreendedoras de fora do próprio Tribunal. Criou-se um ambiente bastante favorável e acolhedor para a discussão do tema.

Lições aprendidas

Os servidores sugeriram aumentar o número de expositores na feira de empreendedorismo. Além disso, avaliamos que os eventos poderiam ter sido abertos ao público externo, em especial os jurisdicionados, dada a relevância do tema. Quanto à organização do evento em si, elencamos como ponto de atenção a estratégia de divulgação, o controle de presença e o estímulo para que mais pessoas respondam às avaliações de reação.



29

○ **Resolução TCE-PI no 08/2022 | Contratação de Mulheres Vítimas de Violência e Egressas do Sistema Prisional**

| TCE-PI

Descrição da iniciativa

A Resolução TCE-PI no 08/2022 regulamenta, no âmbito do Tribunal de Contas do Estado do Piauí -TCE/PI, o disposto no § 9º do art. 25 da Lei nº 14.133/2021, para dispor sobre o percentual mínimo da mão de obra responsável pela execução do objeto da contratação reservado a mulheres vítimas de violência doméstica e a pessoas oriundas ou egressas do sistema prisional, com observância das disposições da Lei nº 6.344/2013, que dispõe sobre a reserva de 5% das vagas de emprego, para egressos do sistema prisional, em todos os editais de licitação e contratos diretos sem licitação para execução de obras públicas pelo Estado do Piauí.

Objetivos da iniciativa

Nos contratos celebrados pelo TCE-PI, promover a inclusão de mulheres em situação de vulnerabilidade no âmbito do trabalho, em especial, aquelas vítimas de violência (em seus diversos tipos) e egressas do sistema prisional.

Público-alvo da iniciativa

Mulheres vítimas de violência e egressas do sistema prisional. Metodologia de aplicação utilizada: Das vagas de trabalho oriundas dos contratos celebrados pelo TCE-PI, 10% deverão ser destinadas às mulheres vítimas de violência e 5% destinadas às mulheres egressas do sistema prisional, observando as exigências que dispõe a Resolução no 08/2022, TCE-PI.

Principais resultados alcançados

Duas mulheres foram contratadas e estão em atividade profissional no TCE-PI, sendo uma vítima de violência e uma egressa do sistema prisional.

Lições aprendidas

A promoção da igualdade de gênero, com foco na melhoria da qualidade de vida dessas mulheres vítimas de violência e egressas do sistema prisional, proporcionando oportunidade desenvolvimento pessoal e qualificação profissional.



30

Site da Ouvidoria das Mulheres do Tribunal de Contas do Estado de São Paulo

| TCE-SP

Descrição da iniciativa

Criação de uma página eletrônica específica para acompanhamento, prevenção e combate ao assédio moral, sexual e discriminação, bem como questões envolvendo violações dos direitos das mulheres, considerando o compromisso do Tribunal de Contas do Estado de São Paulo (TCESP) na implementação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da ONU, mais especificamente, o ODS 5 (Igualdade de Gênero) que busca, dentre outros objetivos, o fim da violência contra as mulheres e o ODS 16 (Paz, Justiça e Instituições Eficazes) que tem por objetivo assegurar o acesso à Justiça, a segurança pública e a promoção de uma sociedade mais pacífica.

A página ainda apresenta um link para violência doméstica, com informações sobre “Como fazer em emergências?”, “Onde encontrar ajuda?”, “A Política Nacional de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres e as Redes de Atendimento”, “Programas voltados à mulher vítima de violência doméstica na Cidade de São Paulo”, “Legislação pertinente” e “Material de Apoio”.

Objetivos da iniciativa

- Promover a adequação da página eletrônica desta Ouvidoria com as novas instruções presentes na Ordem de Serviço GP no 02/2022;
- Adotar procedimentos padronizados para o encaminhamento das demandas recebidas;
- Oferecer um canal seguro e confidencial garantindo a privacidade e a segurança das mulheres que desejam expressar suas preocupações ou relatar casos de violência ou discriminação;
- Facilitar o acesso à informação disponibilizando informações sobre direitos das mul-

heres, leis relacionadas à violência de gênero, serviços de apoio disponíveis, além de orientações sobre como proceder em situações de violência ou discriminação;

- Promover a conscientização e a prevenção compartilhando informações que sensibilizem o público em geral sobre as questões enfrentadas pelas mulheres, buscando prevenir novos casos de violência e discriminação.

Público-alvo da iniciativa

Servidoras, estagiárias, colaboradoras e visitantes do Tribunal de Contas do Estado de São Paulo que se sintam vítimas de qualquer tipo de violência ou que tenham informações sobre abusos envolvendo colegas de trabalho.

Metodologia de aplicação utilizada

- a) Pesquisa e Levantamento de Necessidades:
 - Análise de exemplos de sites de ouvidorias similares para obter insights de melhores práticas;
 - Pesquisa sobre a rede de atendimento existente no Estado de São Paulo para as mulheres vítimas de violência doméstica;
 - Análise de leis e materiais de suporte relacionados à Violência Doméstica.
- b) Estruturação e Design:
 - Criação de estrutura de informações lógica e intuitiva para o site, com seções claras para conscientização, apoio, prevenção, etc.
 - Design responsivo, acessível e amigável para diversos dispositivos, incluindo smartphones, tablets e computadores;



• Criação de uma identidade visual utilizando cores roxo/violeta, laranja e branco visto que se trata de uma maneira eficaz de transmitir a mensagem, atrair o público correto, construir credibilidade e empatia, garantir a acessibilidade e demonstrar o comprometimento com a luta contra a violência de gênero em uma escala global.

Principais resultados alcançados

Visibilidade da Ouvidoria: O site aumenta a visibilidade da Ouvidoria das Mulheres do TCESP, tornando-a mais acessível e conhecida entre o público.

Apoio e Orientação: As vítimas de violência doméstica podem encontrar orientações de-

talhadas sobre como buscar ajuda, denunciar abusos e acessar serviços de apoio, como abrigos de emergência, aconselhamento e assistência jurídica. Isso pode salvar vidas e melhorar a segurança das vítimas.

Prevenção e Conscientização: O site pode ser uma plataforma eficaz para promover a conscientização sobre a violência doméstica e os meios de prevenção.

Parcerias Eficazes: O site pode facilitar a colaboração com outras organizações governamentais e não governamentais que trabalham na área de direitos das mulheres e violência de gênero, fortalecendo o alcance e o impacto das iniciativas.

Lições aprendidas

A dispersão das informações sobre a rede de atendimento para mulheres vítimas de violência doméstica no estado de São Paulo é um desafio significativo que precisa ser abordado de maneira eficaz. Essa dispersão pode ter várias implicações negativas e é importante reconhecer a importância de centralizar essas informações em um só lugar.



**GRUPO DE
TRABALHO
IGUALDADE
DE GÊNERO**