



Protocolos para promoção da equidade e igualdade

propostas sobre gênero e raça

Outubro, 2023

EEX
Evidência Express

ENAP

Expediente

Presidente

Betânia Peixoto Lemos

Diretora-Executiva

Natália Teles da Mota

Diretor de Altos Estudos

Alexandre de Ávila Gomide

Diretor de Educação Executiva

Iara Cristina da Silva Alves

Diretor de Desenvolvimento Profissional

Braulio Figueiredo Alves da Silva

Diretora de Inovação

Camila de Castro Barbosa Medeiros

Diretora de Gestão Interna

Lincoln Moreira Jorge Junior

Coordenadora-Geral de Avaliação e Organização de Evidências

Larissa Nacif Fonseca

Capa e Diagramação

Samyra Lima e equipe EvEx

Imagens

Unsplash

Autoria

Célio Belmiro

Doutorando em Economia (UFPE)

Breno Salomon Reis

Mestre em Políticas Públicas (Insper).

O Evidência Express (EvEx) é uma iniciativa da Diretoria de Altos Estudos da Escola Nacional de Administração Pública (Enap) em parceria com a Universidade Federal de Brasília (UnB). A missão do EvEx é melhorar a tomada de decisão do setor público. Para isso a equipe sintetiza, produz e dissemina evidências que possam servir de informação para o desenho, monitoramento e avaliação de políticas públicas.

Os resultados dos produtos EvEx apoiam tomadores de decisão do setor público federal, subsidiando avaliações Ex Ante, Ex Post ou Análises de Impacto Regulatório. Beneficiam também os gestores públicos subnacionais, pesquisadores, docentes, servidores e demais interessados na sociedade civil.

Os produtos EvEx analisam evidências qualitativas e quantitativas, podendo ser demandados de forma avulsa ou em pacotes, sobre:

- Evolução do problema no Brasil e no mundo;
- Público-alvo de uma política;
- Causas e consequências do problema ou política;
- Soluções existentes para o problema;
- Impactos de intervenções ou políticas públicas.

Para mais informações, consulte nossa página (www.enap.gov.br/pt/servicos/avaliacao-e-organizacao-de-evidencias) ou entre em contato: evidencia.express@enap.gov.br.

Esta publicação foi possível por meio do financiamento e direcionamento na definição do escopo advindo da Diretoria de Avaliação, Monitoramento e Gestão da Informação, vinculada à Secretaria de Gestão do Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial do Ministério da Igualdade Racial.



Sumário Executivo

- Este relatório tem o objetivo de apresentar o resultado de um mapeamento de protocolos, *checklists*, roteiros de auditoria e instrumentos similares, nacionais e internacionais, voltados a mapear riscos de reprodução de desigualdades raciais e a registrar/vincular metas de promoção da igualdade racial e de gênero.
- A pesquisa foi empreendida, de forma sistemática, utilizando termos-chave em português e inglês, apresentados na descrição da metodologia, em mecanismos de busca online, sites de instituições e organizações que atuam na promoção da igualdade racial e organizações multilaterais, como a Organização das Nações Unidas (ONU) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT).
- A partir da busca, 30 referências foram destacadas e compõem o mapeamento documental deste produto. Dessas, 19 abordam, como foco principal, mas não exclusivamente, as questões étnicas e de raça/cor e 11 abordam a promoção da igualdade e equidade de gênero.
- O racismo e as desigualdades étnico-raciais são apresentados como questões sistêmicas e profundamente enraizadas em várias esferas das relações sociais. Embora destaquem avanços recentes, os textos evidenciam a persistência de desigualdades significativas que afetam as pessoas de ascendência africana e outros grupos não-brancos em diversas áreas, incluindo emprego, justiça criminal, saúde, habitação e educação.
- De maneira semelhante, os achados destacam que as desigualdades de gênero persistem em vários países em dimensões que vão desde o acesso ao mercado de trabalho, onde há sub-representação em cargos de gestão, até as desigualdades no acesso à infraestrutura e serviços.
- Os protocolos sobre raça e gênero compartilham o compromisso com a equidade e reconhecem que as desigualdades, presentes nas estruturas e instituições, devem ser analisá-las profundamente para identificação de suas causas e, consequentemente, formulação de estratégias de ação. Neste processo, enfatizam a importância do uso dados para a tomada de decisões informada, envolvendo as partes interessadas na promoção de mudanças a longo prazo.

Sumário

1	Introdução	5
2	Metodologia	6
3	Resultados do mapeamento documental	8
	Referências Bibliográficas	29

1. Introdução

Este relatório apresenta os resultados de uma pesquisa rápida e não exaustiva que visa mapear protocolos, normas, *checklists*, roteiros de auditoria, guias, dentre outros documentos instrucionais concebidos com o objetivo final de mitigar o risco de reprodução de desigualdades e/ou ampliar oportunidades para grupos sociais vulneráveis. Em particular, é dado enfoque aos documentos destinados a promover a equidade e igualdade de raça e de gênero.

Sob diferentes formas de mensuração, o Brasil situa-se entre as nações caracterizadas pelos maiores contrastes em termos das experiências de vida de seus cidadãos. Sendo a desigualdade, no país, produto de um legado histórico – colonial, escravagista e patriarcal (IPEA, 2022). A desigualdade social, um dos principais desafios da sociedade brasileira, está profundamente relacionada à questão racial. Segundo dados do IBGE de 2016, entre os 10% mais pobres da população brasileira, 78,5% são negros (pretos e pardos) e 20,8% são brancos. Já entre os 10% mais ricos, a situação se inverte: 72,9% são brancos e 24,8% são negros (Associação Pacto de Promoção da Equidade Racial, 2022a).

A ausência de políticas afirmativas de inclusão da população negra, o racismo e a baixa qualidade dos serviços públicos a que tem acesso estão dentre os principais fatores causais desses altos índices de desigualdade e de instabilidade social do país. O Brasil, com mais da metade de sua população negra, está muito atrás na promoção da equidade racial, nos ambientes laborais, e demais oportunidades sociais e econômicas, em particular na intersecção com gênero, seja nos quadros de lideranças em instituições públicas ou empresas privadas, no acesso a crédito, nas contratações privadas e nas compras governamentais e na formulação e avaliação de políticas (Associação Pacto de Promoção da Equidade Racial, 2021; Movimento Pessoas à Frente, 2022).

Com o objetivo de identificar e apresentar ferramentas para mitigar o risco de perpetuação de desigualdades e para ampliar oportunidades, com ênfase na equidade e igualdade de raça e gênero, este documento busca oferecer uma visão abrangente de um conjunto práticas existentes e fornecer *insights* para a promoção de ambientes mais inclusivos e justos em diversas áreas. Estruturado em três seções, este relatório apresenta, além desta breve introdução, a exposição dos procedimentos metodológicos e a apresentação dos resultados do mapeamento documental.

Salientamos que a pesquisa foi desenhada e contratada pela Diretoria de Avaliação, Monitoramento e Gestão da Informação do Ministério da Igualdade Racial (DAMGI/MIR) e elaborada de maneira independente pelo Evidência Express (EvEx) entre setembro e início de outubro de 2023 em linha com o objetivo institucional do EvEx de oferecer em um curto intervalo de tempo evidências que possam servir de base para o desenho, monitoramento e avaliação de políticas públicas. Apesar de serem úteis para informar o processo decisório, os resultados da pesquisa não devem ser tratados como recomendações a serem necessariamente implementadas no contexto brasileiro.

2. Metodologia

A pesquisa documental envolvendo protocolos para a promoção da igualdade e equidade étnico-racial foi empreendida por meio da aplicação de um conjunto de palavras-chave, em português e em inglês, afim de mapear, de forma abrangente, iniciativas, nos mais diversos formatos, que se enquadrassem dentro do escopo de estudo. As buscas foram realizadas, de forma sistemática, em diversas fontes de dados, como o Google, sites de instituições e organizações que atuam na promoção da igualdade racial e organizações multilaterais, como a Organização das Nações Unidas (ONU) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT).

As palavras-chave utilizadas na busca documental em relação a etnia/raça, foram: (i) *Racial Equity Toolkit*; (ii) *Racial Equity Impact Assessment*; (iii) *Racial Equity Checklist*; (iv) *Racial Equity Framework*; (v) *Racial Equity Assessment Tool*; (vi) *Racial Justice Toolkit*; e adaptações para o português, que incluíram além da tradução apropriada dos termos utilizados em inglês, a adição dos termos: (i) avaliação de riscos; (ii) *checklist*; (iii) protocolo; (iv) desigualdade racial; e (v) medidas de promoção da igualdade.

A pesquisa documental envolvendo a incorporação da perspectiva de gênero focou, principalmente, nas publicações de organismos multilaterais e organizações atuantes no continente europeu, porque além do reconhecimento do esforço destas organizações na promoção à igualdade de gênero, as práticas adotadas nesta região e pelas instituições nela atuantes frequentemente servem como referência e inspiração para outras iniciativas regionais e nacionais. Além disso, organismos multilaterais como a União Europeia (UE) e a Organização das Nações Unidas (ONU), desempenham um papel central na formulação de políticas e diretrizes globais relacionadas à igualdade de gênero, inclusive dentro de suas respectivas entidades específicas para lidar com a promoção da igualdade racial.

As palavras-chave utilizadas nesta da pesquisa foram: (i) *Checklist for Gender Mainstreaming*; (ii) *Gender Equality Promotion (Toolkits, Plans)*; (iii) *Gender Mainstreaming Tools*; e (iv) *Gender Impact Assessment*. Assim como para os protocolos de promoção da equidade e igualdade étnico-racial, a pesquisa envolveu a busca sistêmica via Google e demais instituições/organizações multilaterais supracitadas.

Deste processo, 30 referências foram destacadas e compõem o mapeamento documental deste produto. Este material deve ser entendido como um pequeno, mas diversificado, núcleo de evidências sobre a produção de instrumentos voltamos a eliminação do racismo, do preconceito de gênero e de promoção da equidade e igual étnico-racial – e de gênero – em diversos contextos. Das referências destacadas, 19 abordam, como foco principal, mas não exclusivamente, as questões étnicas e de raça/cor e 11 abordam a promoção da igualdade e equidade de gênero.

Por ser desenvolvida em um contexto de resposta rápida, o mapeamento documental apresenta

limitações em relação à abrangência geográfica, temporal e questões relativas a efetividade e eficácia das ferramentas apresentadas. Resumidamente:

- **Abrangência geográfica:** A escolha do uso de palavras-chave em português e inglês delimitou os resultados da busca a documentos produzidos em territórios ou organizações que utilizam essas línguas, tendo como resultado da busca étnico-racial documentos relevantes sobre estas questões para os EUA e o Brasil, dois países que enfrentam desafios significantes em relação ao racismo e a desigualdade social e que têm proposto, ao longo dos últimos anos, uma série de ações, em contextos públicos e privados, para a promoção da igualdade e equidade racial. Esta pesquisa reconhece, contudo, que o racismo e as desigualdades, inclusive as de gênero, não são exclusividade de determinadas regiões ou culturas, tratando-se de um desafio global, combatido por outras iniciativas relevantes desenvolvidas nestas diferentes regiões e territórios.
- **Temporalidade:** Houve, na segunda metade do século XX, importante avanço no reconhecimento da importância da equidade e igualdade de raça e gênero. Esse reconhecimento se refletiu na adoção de uma série de leis, políticas e programas destinados a promover estas causas. No âmbito internacional, destacam-se a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (1979) e a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (1965), que contribuíram, dentre outros aspectos, na formação de uma base sólida para a formulação de políticas e programas nacionais e internacionais, e continuam a inspirar e orientar os esforços para promover a justiça social.
Nos últimos anos, importantes avanços na conscientização sobre as desigualdades étnico-raciais e de gênero têm contribuído para a integração desses componentes na formulação de políticas e programas. Esta pesquisa reconhece a importância das produções passadas, e prioriza os documentos mais recentes, datados dos últimos anos, considerando que estes refletem tendências atuais e futuras das iniciativas para a promoção da equidade e igualdade racial e de gênero, mas também integram – e são enriquecidos – pela sabedoria derivadas as experiências passadas.
- **Eficiência e Eficácia:** Este mapeamento documental fornece uma visão geral de um conjunto de documentos instrucionais estruturados com foco para a promoção da equidade e igualdade racial e de gênero. Embora a efetividade e eficácia destas das iniciativas e ferramentas propostas sejam questões importantes, elas fogem ao escopo desta pesquisa.

3. Resultados do mapeamento documental

Os resultados mapeados foram organizados nas Tabelas 1 e 2, apresentadas abaixo, que sintetizam um conjunto de informações-chave dos textos. As tabelas de resultados fornecem uma visão concisa e estruturada dos achados e apresentam:

- **Nome da publicação:** Nome da publicação.
- **Ano:** Ano da publicação.
- **Instituição proponente:** Entidade responsável pela elaboração e apresentação do documento.
- **Tipo do documento:** Categoria que define a natureza ou propósito do documento, como guia, protocolo, *checklist*, índice ou política. Embora guia, protocolo e *checklist* sejam termos utilizados, muitas vezes, com conotações semelhantes, as definições apresentadas neste trabalho seguem a seguinte linha de definição:
 - **Guia:** documento que apresenta orientações, institui boas práticas e fornece instruções para implementar um processo ou atingir um objetivo específico (ex. *Racial Equity Impact Assessment*).
 - **Checklist:** documento que apresenta uma lista de verificação que enumera itens ou tarefas a serem executados dentro de determinado contexto (ex. *Checklist for Gender Mainstreaming in Governance Programmes*).
 - **Índice:** documento que apresenta uma ferramenta de avaliação que mede e compara o desempenho em várias áreas com base em indicadores específicos, proporcionando uma visão abrangente do estado ou progresso em um determinado domínio (ex. *Gender Equality Index*).
 - **Política:** documento que estabelece regras, princípios e diretrizes que orientam o comportamento, a tomada de decisões ou as práticas em uma organização ou contexto específico (ex. *The E-RACE Initiative*).
- **Breve descrição do documento:** Apresenta, resumidamente, o objetivo, os principais pontos abordados e a estrutura das ferramentas para nortear a tomada de decisão das referências destacadas.
- **Público-alvo:** Grupo de indivíduos ou entidades para os quais o produto, práticas, planos, programas ou ações relacionadas à promoção da equidade racial e/ou de gênero são direcionados. Esse público não necessariamente consiste nos beneficiários finais das iniciativas, mas sim naqueles que: (i) participam na implementação; (ii) têm autoridade decisória; (iii) contribuem para a formulação; (iv) fornecem recursos ou apoio; e (v) monitoram e avaliam.
- **Atividade em que é aplicado:** Situações destinadas à utilização do documento.
- **Aplicação no setor público e/ou privado:** Se a aplicação se dá no setor público e/ou privado.

- **Há intersecção com gênero? (Há intersecção étnico-racial?)** Indica se a referência em questão leva em conta a interseção ou a sobreposição entre as dimensões étnico-raciais e de gênero.
- **Apresenta ferramenta para guiar a tomada de decisão?** Se o documento apresenta ou prevê ferramenta ou instrumento projetado para guiar a tomada de decisão na promoção da equidade e igualdade étnico-racial e/ou de gênero. Por exemplo, o Pacto de Promoção da Equidade Racial adota como ferramenta para orientar a tomada de decisão o Índice ESG de Equidade Racial (IEER).
- **Descrição da(s) ferramenta(s) para guiar a tomada de decisão:** Breve descrição das características e utilidades das ferramentas apresentadas e propostas, destacando, quando existirem, sua aplicação prática na orientação de decisões voltadas para a promoção da equidade e igualdade racial e de gênero.

Tabela 1 - Mapeamento das iniciativas de promoção de equidade e igualdade étnico-racial

Nome da publicação	Ano	País ou região geográfica	Instituição proponente	Breve descrição do documento	Público-alvo	Categoria do documento	Atividade em que é aplicado	Aplicação no setor público e/ou privado	Há intersecção com gênero?	Apresenta ferramenta para guiar a tomada de decisão?	Descrição da(s) ferramenta(s) para guiar a tomada de decisão
The E-RACE Initiative (Eradicating Racism And Colorism from Employment)	2008	EUA	U.S Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)	A iniciativa visa identificar e implementar estratégias para fortalecer a aplicação das leis antidiscriminação no emprego e promover o direito de todos a um ambiente de trabalho livre de discriminação racial	Empregadores, trabalhadores e outras partes interessadas envolvidas no ambiente de trabalho	Política Pública de combate ao racismo e promoção da igualdade e equidade racial	Ações destinadas a combater a discriminação étnico-racial no ambiente de trabalho	Público e Privado	Não	Não, mas prevê	Prevê como um dos objetivos o aprimoramento da coleta e análise de dados para identificar, rastrear, investigar e processar alegações de discriminação, fortalecendo a capacidade da EEOC de identificar padrões de discriminação e direcionar de maneira mais eficaz seus esforços de fiscalização
Racial Equity Impact Assessment	2009	EUA	Race Forward	Guia para realização de uma Avaliação de Impacto em Equidade Racial. Traz exemplos de perguntas que podem ser utilizadas para antecipar, avaliar e prevenir possíveis consequências adversas das ações propostas em diferentes grupos raciais e as perguntas-chaves que orientam sua execução	Todas as pessoas interessadas em promover a equidade racial e prevenir o racismo institucional em diferentes contextos	Guia de implementação de uma Avaliação de Impacto em Equidade Racial	Concepção, implementação e avaliação de políticas públicas; propostas; práticas institucionais; programas governamentais; planos de ação; e decisões orçamentária em relação a promoção da equidade racial	Público	Não	Não, mas prevê	Prevê o estabelecimento de indicadores de sucesso e marcos de progresso para medir a eficácia da proposta na redução das disparidades raciais e no avanço da equidade racial
Racial Equity Resource Guide	2012	EUA	W.K. Kellog Foundation	Guia de recursos para a promoção da equidade racial que contém informações e ferramentas práticas para ajudar as organizações comunitárias que trabalham para eliminar o racismo estrutural e promover a inclusão e a diversidade. Traz, dentre outros documentos, guias para criar e organizar diálogos e ações; kits de ferramentas para promoção da igualdade racial; livros, artigos, ensaios, folhetos e revistas relevantes	Organizações comunitárias e, de maneira geral, profissionais envolvidos na promoção da igualdade e equidade racial, pesquisadores e demais interessados no tema	Guia de ferramentas, recursos e informações para promoção da igualdade e equidade racial	Concepção de políticas e mecanismos de promoção da igualdade racial e combate ao racismo	Público e Privado	Sim	Sim	Apresenta um conjunto de ferramentas para orientar a tomada de decisão. Essas ferramentas incluem instrumentos de avaliação para equidade racial e guias de ação para o planejamento e implementação e avaliação de atividades destinadas a alcançar equidade racial
Racial Equity Analysis Tool Facilitator's Guide	2014	EUA	Seattle Public Schools	O Guia estabelece um conjunto de passos e perguntas que devem orientar a análise de equidade racial, envolvendo as partes interessadas internas e externas, coletando e revisando dados desagregados por raça, determinando os benefícios ou ônus potenciais, avaliando os indicadores de sucesso ou os planos de mitigação, e refletindo sobre as lições aprendidas	Gestores, funcionários, estudantes, familiares e parceiros comunitários da organização educacional	Guia de implementação de uma Avaliação de Impacto em Equidade Racial	Avaliação/análise dos impactos de decisões que possam afetar a promoção da equidade e igualdade racial na educação	Público	Não	Sim	Apresenta a Ferramenta de Análise de Equidade Racial, projetada para auxiliar no desenvolvimento, implementação e avaliação de políticas e iniciativas que promovam a equidade racial na educação

Nome da publicação	Ano	País ou região geográfica	Instituição proponente	Breve descrição do documento	Público-alvo	Categoria do documento	Atividade em que é aplicado	Aplicação no setor público e/ou privado	Há intersecção com gênero?	Apresenta ferramenta para guiar a tomada de decisão?	Descrição da(s) ferramenta(s) para guiar a tomada de decisão
Racial Equity Tool: Policy Review Guide	2014	EUA	Puget Sound Educational Service District (PSSED)	O Guia visa apoiar os objetivos da PSSED de eliminar a desigualdade racial e as lacunas de oportunidades, por meio da criação de uma organização multicultural antirracista, incorporando uma análise de equidade racial ao criar e/ou revisar políticas da agência. Destaca 6 (seis) melhores práticas que orientam o usuário através do processo de colaboração com comunidades étnico/raciais não brancas	Gestores, funcionários e parceiros externos que estão envolvidos na criação e/ou revisão das políticas da agência	Guia de implementação de uma Avaliação de Impacto em Equidade Racial	Avaliação/análise dos impactos de decisões que possam afetar a promoção da equidade e igualdade racial na educação	Público	Não	Sim	A Ferramenta de Equidade Racial apresentada é projetada para orientar a tomada de decisões, incorporando uma análise de equidade racial ao criar e revisar políticas da agência
Race Equity and Inclusion Action Guide	2014	EUA	The Annie E. Casey Foundation	O guia consiste em sete etapas destinadas a incorporar a igualdade racial e a inclusão em todas as fases do trabalho em prol da mudança social, particularmente em relação a crianças de comunidades racialmente minoritárias	Fundações ou outras organizações que trabalham com sistemas, comunidades e defensores para enfrentar as desigualdades raciais e promover a justiça racial	Guia de ferramentas, recursos e informações para promoção da igualdade e equidade racial	Implementação, avaliação e acompanhamento da promoção da equidade racial	Público	Sim	Não, mas prevê	Prevê ferramentas para orientar a tomada de decisões com foco no avanço dos princípios de equidade racial e inclusão, como a ferramenta de Avaliação de Impacto de Equidade Racial e o Guia para Desenvolvimento de Soluções Racialmente Equitativas
Contracting for Equity	2015	EUA	Race Forward/Government Alliance on Race and Equity (GARE)	Apresenta um conjunto de estratégias potenciais - e boas práticas com base na experiência de membros do GARE - de práticas na aquisição e contratação públicas para promoção da participação inclusiva de pessoas não-brancas e/ou mulheres	Gestores públicos, pesquisadores, ativistas e outros interessados em promover a equidade racial na contratação e aquisição governamentais	Guia de ferramentas, recursos e informações para promoção da igualdade e equidade racial	Promoção da inclusão empresarial nas compras e contratações governamentais	Público	Sim	Não, mas prevê	Embora não apresente ferramenta, apresenta melhores práticas e estratégias para governos locais avançarem com a equidade racial em contratos e compras e destaca o uso de uma Ferramenta de Equidade Racial para garantir que não haja consequências não intencionais de práticas e regulamentações facialmente neutras em relação à raça
Public Sector Jobs: Opportunities for Advancing Racial Equity	2015	EUA	Race Forward/Government Alliance on Race and Equity (GARE)	Apresenta estratégias de políticas e práticas projetadas para promover uma maior igualdade no ambiente de trabalho no setor público	Gestores locais e regionais comprometidos em promover a equidade racial no setor público, especialmente no que se refere à força de trabalho	Guia de ferramentas, recursos e informações para promoção da igualdade e equidade racial	Formulação de estratégias e políticas para promoção da igualdade racial no ambiente de trabalho	Público	Sim	Não, mas prevê	Prevê a análise de dados, o envolvimento e a organização de tomadores de decisão, e o desenvolvimento de metas específicas e medidas para monitorar o progresso, como o uso de uma Ferramenta de Equidade Racial

Nome da publicação	Ano	País ou região geográfica	Instituição proponente	Breve descrição do documento	Público-alvo	Categoria do documento	Atividade em que é aplicado	Aplicação no setor público e/ou privado	Há intersecção com gênero?	Apresenta ferramenta para guiar a tomada de decisão?	Descrição da(s) ferramenta(s) para guiar a tomada de decisão
Indicadores Ethos – CEERT para promoção da equidade racial	2016	Brasil	Instituto Ethos e Centro de Estudo das Relações de Trabalho e Desigualdades (CEERT)	Apresenta uma ferramenta de gestão que apoia as empresas na incorporação da sustentabilidade e da responsabilidade social empresarial (RSE) em suas estratégias de negócio, por meio de uma série de questões e indicadores que abordam o tema da equidade racial nas dimensões de visão e estratégia, governança e gestão, ambiental e social	Empresas interessadas na implementação de ferramentas de responsabilidade social	Guia de indicadores para a promoção da igualdade e equidade racial	Implementação, avaliação e acompanhamento da promoção da equidade racial dentro do ambiente empresarial	Privado	Sim	Sim	Os Indicadores Ethos – CEERT são uma ferramenta de avaliação de desempenho em relação à equidade racial em empresas e organizações
Racial Equity Toolkit	2016	EUA	Race Forward/Government Alliance on Race and Equity (GARE)	Apresenta, dividido em 6 (seis) tópicos, um conjunto de questões que visa integrar a consideração explícita da equidade racial nas decisões, políticas, práticas, programas e orçamentos governamentais. Orienta a análise e as estratégias para avançar na promoção da equidade racial nas ações governamentais	Funcionários (das gestões estaduais ou locais) e organizações comunitárias	Guia de ferramentas, recursos e informações para promoção da igualdade e equidade racial	Concepção, implementação e avaliação de políticas públicas; propostas; práticas institucionais; programas governamentais; planos de ação; e decisões orçamentária em relação a promoção da equidade racial	Público	Não	Sim	Apresenta uma Ferramenta de Equidade Racial na forma de um conjunto de perguntas que orientam a tomada de decisões, projetada para integrar explicitamente a consideração da equidade racial em decisões, incluindo políticas, práticas, programas e orçamentos
Índice de Igualdade Racial nas Empresas (IIRE)	2020	Brasil	Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial	O Índice procura envolver e orientar as empresas em torno do combate às desigualdades raciais no mercado de trabalho. Está estruturado em torno de 6 pilares que possuem um encadeamento lógico e refletem, da elaboração de um recenseamento empresarial até a publicidade das ações afirmativas implementadas, as etapas consideradas necessárias para a superação do racismo no mercado de trabalho brasileiro	Empresas interessadas na implementação de ferramentas de responsabilidade social	Índice que apresenta proposta metodológica para quantificar a (des)igualdade racial	Implementação, avaliação e acompanhamento da promoção da equidade racial dentro do ambiente empresarial	Privado	Não	Sim	O IIRE é uma ferramenta, em formato de índice, que visa promover a igualdade racial no ambiente de trabalho
Pacto de Promoção da Equidade Racial	2021	Brasil	Associação Pacto de Promoção da Equidade Racial	Visa implementar um Protocolo ESG Racial para o Brasil, incorporando a questão racial a parâmetros sociais, ambientais e de governança. Apresenta o Índice ESG de Equidade Racial e um conjunto de orientações para a adoção de práticas de valorização da diversidade, transparência e investimento social em equidade racial	Empresas interessadas na implementação de ferramentas de responsabilidade social	Guia de ferramentas, recursos e informações para promoção da igualdade e equidade racial	Implementação, avaliação e acompanhamento da promoção da equidade racial dentro do ambiente empresarial	Privado	Sim	Sim	Apresenta diretrizes e critérios para orientar as empresas na tomada de decisão em relação à promoção da equidade racial em conjunto com o Índice ESG de Equidade Racial (IEER), ferramenta que mede o desequilíbrio racial dentro das organizações

Nome da publicação	Ano	País ou região geográfica	Instituição proponente	Breve descrição do documento	Público-alvo	Categoria do documento	Atividade em que é aplicado	Aplicação no setor público e/ou privado	Há intersecção com gênero?	Apresenta ferramenta para guiar a tomada de decisão?	Descrição da(s) ferramenta(s) para guiar a tomada de decisão
Guia de Orientação para a Criação e Implementação de Órgãos, Conselhos e Planos de Promoção da Igualdade Racial	2021	Brasil	Secretaria Nacional de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (vinculada à época ao MMFDH)	Apresenta orientações para adesão dos estados e municípios ao Sistema Nacional de Promoção a Igualdade Racial - SINAPIR - e instituição dos componentes institucionais associados a adesão	Gestores - governadores e prefeitos - dos estados, municípios e do Distrito Federal	Guia de orientações para implementação de políticas públicas e estruturas para promoção da igualdade e equidade racial	Concepção de políticas e mecanismos de promoção da igualdade racial e combate ao racismo	Público	Sim	Sim	Apresenta orientações e os passos necessários para a criação e implementação de órgãos, conselhos e planos de promoção da igualdade racial, e apresenta o Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial – SINAPIR
A Toolkit for Centering Racial Equity Throughout Data Integration	2021	EUA	Actionable Intelligence for Social Policy (AISP) (iniciativa da University of Pennsylvania)	Fornecer um kit de ferramentas, com orientações e exemplos, para centralizar a equidade racial ao longo do processo de integração de dados. Discute como prover um acesso equitativo e realizar análises que subsidiem a tomada de decisão levando em consideração a equidade racial na implementação de algoritmos e ferramentas estatísticas	Gestores de políticas públicas (estaduais e locais), pesquisadores e analistas de dados, e organizações sem fins lucrativos que desempenhem papel na implementação de políticas sociais e prestação de serviços	Guia de ferramentas, recursos e informações para promoção da igualdade e equidade racial	Coleta, compartilhamento e uso de dados administrativos e cívicos, com o objetivo de promover a equidade racial em todas as fases do ciclo de vida dos dados	Público	Sim	Sim	Oferece orientação e recursos para organizações criarem uma infraestrutura de dados que promova a equidade racial e o bem público. O conjunto de ferramentas inclui atividades, ferramentas e estudos de caso para orientar a tomada de decisões em torno da centralização da equidade racial na integração de dados.
Recomendações para a Promoção de Equidade Étnico-Racial no Serviço Público Brasileiro	2022	Brasil	Movimento Pessoas à Frente	Oferece recomendações e diretrizes para promover a equidade étnico-racial nas áreas de liderança, gestão de pessoas e políticas públicas, com o objetivo de diversificar e fortalecer a força de trabalho do Estado para refletir a diversidade da população que serve. O documento abrange tópicos transversais, políticas de atração e seleção, bem como políticas de desenvolvimento e desempenho, com o propósito de criar uma burocracia representativa e mais inclusiva no serviço público	Servidores públicos, especialistas, profissionais do terceiro setor e gestores que tenham interesse em promover a equidade étnico-racial no serviço público brasileiro	Guia de ferramentas, recursos e informações para promoção da igualdade e equidade racial	Promoção da equidade étnico-racial no setor público, especificamente nas áreas de liderança e gestão de pessoas	Público	Sim	Não, mas prevê	Prevê, dentre suas recomendações, o estabelecimento de um plano estratégico com metas de Equidade Étnico-Racial e a coleta e publicação de indicadores de equidade no serviço público
Pacto Nacional do Judiciário pela Equidade Racial	2022	Brasil	Conselho Nacional de Justiça (CNJ)	O Pacto prevê a atuação de todo o Poder Judiciário em programas, projetos e iniciativas voltadas para a correção das desigualdades raciais no âmbito de sua atuação. Estruturado em eixos de atuação, busca promover uma transformação da cultura institucional do Judiciário por meio do compromisso da adoção de medidas de igualdade, equidade, inclusão, combate e prevenção ao racismo estrutural e institucional	Poder Judiciário brasileiro - tribunais e profissionais do setor judiciários	Política institucional de combate ao racismo e promoção da igualdade e equidade racial	Adoção de programas, projetos e iniciativas para a correção das desigualdades raciais, prevenção e combate ao racismo no âmbito do Poder Judiciário brasileiro	Público	Não	Não, mas prevê	Prevê, dentro do seu eixo de sistematização dos dados raciais no poder judiciário, o aperfeiçoamento da gestão dos bancos de dados visando à devida e necessária implementação de políticas públicas judiciárias de equidade racial baseadas em evidências

Nome da publicação	Ano	País ou região geográfica	Instituição proponente	Breve descrição do documento	Público-alvo	Categoria do documento	Atividade em que é aplicado	Aplicação no setor público e/ou privado	Há intersecção com gênero?	Apresenta ferramenta para guiar a tomada de decisão?	Descrição da(s) ferramenta(s) para guiar a tomada de decisão
Guia Inclua (Avaliação de Riscos de Reprodução de Desigualdades na Implementação de Políticas Públicas)	2022	Brasil	IPEA	Apresenta metodologia para identificação do risco de reprodução de desigualdades na oferta de bens e serviços públicos relevantes à sua sobrevivência e bem-estar para pessoas e grupos historicamente em desvantagem	Trabalhadores, profissionais e gestores envolvidos com a implementação de políticas, programas e serviços públicos, em qualquer nível de governo e área de atuação que envolva atendimento e provisão de bens e serviços à população	Guia de ferramentas, recursos e informações para prevenir a reprodução de desigualdades (de vários tipos)	Concepção, implementação e avaliação de Políticas Públicas	Público	Sim	Sim	Apresenta orientações práticas para a condução do diagnóstico situacional e recursos voltados para a mitigação dos riscos de desatenção e reprodução de desigualdades por meio de dois roteiros para a autorreflexão, que contém questões norteadoras e avaliação de riscos e consequências, e recursos para intervenção
Política de Equidade Étnico-Racial e de Gênero da FIOCRUZ	2023	Brasil	FIOCRUZ	Documento que orientará interna e externamente a instituição para a garantia da equidade de gênero, sexualidades, raça e etnia nas mais diversas áreas de atuação da Fiocruz	Equipe da Fiocruz e seus serviços e a sociedade em geral	Política institucional de combate ao racismo e promoção da igualdade e equidade racial	Formulação de princípios, diretrizes, normas, governança e responsabilidades para o desenvolvimento de iniciativas que buscam promover a equidade étnico-racial e de gênero na instituição	Público	Sim	Não, mas prevê	Prevê a produção, nos diferentes processos e serviços, de dados estatísticos que possam subsidiar análises e formulação de atividades equitativas e de valorização da diversidade do público atingido
Atividades, empreendimentos e itens não apoiáveis pelo BNDES	2023*	Brasil	BNDES	Destaca que o BNDES não oferece apoio financeiro para clientes condenados na esfera administrativa ou judicial em casos de violação de direitos (ex. discriminação racial e de gênero) e apresenta uma lista de atividades específicas não apoiadas por financiamento da instituição	Todos os potenciais tomadores de empréstimo e financiamento junto ao BNDES	Checklist que enumera categorias específicas de atividades e empreendimentos excluídos de apoio financeiro	Concessão de Empréstimo e Financiamento	Público e Privado	Sim	Não	-

Fonte: elaboração própria com base no mapeamento documental.

Em *, pesquisa não conseguiu identificar o ano de promulgação das diretrizes, mas confirma serem válidas para 2023.

Tabela 2 - Mapeamento das iniciativas de promoção da incorporação da perspectiva e igualdade de gênero

Nome da publicação	Ano	País ou região geográfica	Instituição proponente	Breve descrição do documento	Tipo do documento	Público-alvo	Atividade em que é aplicado	Aplicação no setor público e/ou privado	Há interseção étnico-racial?	Apresenta ferramenta para guiar a tomada de decisão?	Descrição da(s) ferramenta(s) para guiar a tomada de decisão
Checklist for Gender Mainstreaming in Governance Programmes	2009	Países do continente Africano	African Development Bank Group	Ferramenta prática para que os funcionários do Banco melhorem a integração de questões de gênero em suas operações para promover a boa governança. Descreve a fundamentação, o contexto e os passos para a integração da perspectiva de gênero no ciclo do projeto de intervenções de governança e fornece uma lista de verificação para a integração da dimensão de gênero em relatórios de avaliação de empréstimos	Checklist para aprimoramento, implementação e/ou integração da perspectiva de gênero	Funcionários do Banco Africano de Desenvolvimento que trabalham na área de governança	Incorporação da perspectiva de gênero em todo o processo de planejamento, execução, monitoramento e avaliação de projetos e programas na área de governança	Público	Não	Sim	O checklist é uma ferramenta que oferece orientações para integração da perspectiva de gênero dentro do ciclo dos projetos. Fornece um <i>framework</i> que busca garantir que o gênero seja levado em consideração ao longo de todo o ciclo do projeto
Checklist for Gender Mainstreaming in the Infrastructure Sector	2009	Países do continente Africano	African Development Bank Group	Apresenta ferramenta para promoção da igualdade de gênero nos programas e projetos de infraestrutura apoiados pelo Banco Africano de Desenvolvimento. Fornece orientações para realizar a análise de gênero em cada fase do ciclo do projeto, desde o conceito até a avaliação, e sugere algumas questões-chave, indicadores e medidas para garantir que as necessidades e prioridades de homens e mulheres sejam consideradas e atendidas	Checklist para aprimoramento, implementação e/ou integração da perspectiva de gênero	Gerentes de tarefas e às equipes de implementação do Banco e dos países membros regionais	Incorporação da perspectiva de gênero em todo o processo de planejamento, execução, monitoramento e avaliação de projetos de infraestrutura	Público	Não	Sim	O checklist é uma ferramenta que oferece orientações para integração da perspectiva de gênero dentro do setor de infraestrutura. Fornece um <i>framework</i> que busca garantir que o gênero seja levado em consideração na identificação de necessidade e oportunidades específicas no design e implementação dos projetos
Institutional Transformation (Gender Mainstreaming Toolkit)	2016	Estados membros da União Europeia e Estados membros do Espaço Econômico Europeu	European Institute for Gender Equality (EIGE)	Guia sobre transformação institucional. Descreve como a integração da perspectiva de gênero pode ser implementada em uma organização pública e como as abordagens já existentes para a implementação da integração da perspectiva de gênero podem ser desenvolvidas e avançadas. O planejamento da implementação é dividido em 3 (três) fases e 13 (treze) passos	Guia de ferramentas, recursos e informações para a promoção da igualdade de gênero	Atores dentro de uma organização pública que desejam iniciar ou avançar o trabalho de integrar uma perspectiva de gênero em seus processos e resultados	Promoção da transformação institucional em organizações públicas na União Europeia (UE) e nos Estados-Membros por meio da incorporação da perspectiva de gênero	Público e Privado	Sim	Sim	Apresenta um processo de três etapas para incorporação da perspectiva de gênero e um conjunto de ferramentas e recursos para subsidiar esse processo, incluindo estudos de caso e exemplos de boas práticas de diferentes países e setores.

Nome da publicação	Ano	País ou região geográfica	Instituição proponente	Breve descrição do documento	Tipo do documento	Público-alvo	Atividade em que é aplicado	Aplicação no setor público e/ou privado	Há interseção étnico-racial?	Apresenta ferramenta para guiar a tomada de decisão?	Descrição da(s) ferramenta(s) para guiar a tomada de decisão
Gender Equality Training (Gender Mainstreaming Toolkit)	2016	Estados membros da União Europeia e Estados membros do Espaço Econômico Europeu	European Institute for Gender Equality (EIGE)	Oferece uma série de princípios orientadores e recursos práticos para garantir a qualidade e a eficácia das iniciativas de desenvolvimento de competências em igualdade de gênero	Guia de ferramentas, recursos e informações para a promoção da igualdade de gênero	Direcionado às autoridades que comissionam o treinamento em igualdade de gênero e seus respectivos funcionários	Formação em igualdade de gênero para funcionários públicos e tomadores de decisão políticos	Público	Não	Sim	Apresenta um checklist para elaboração de termos de referência relevantes para a formação em igualdade de gênero. Também apresenta um conjunto de orientações e propostas de ferramentas práticas para promover a igualdade de gênero em instituições e órgãos governamentais.
Gender Impact Assessment	2017	Estados membros da União Europeia e Estados membros do Espaço Econômico Europeu	European Institute for Gender Equality (EIGE)	Apresenta metodologia para desenvolvimento de uma Avaliação de Impacto de Gênero e detalha o passo a passo de sua aplicação. Apresenta exemplos de sua aplicação na União Europeia e em alguns Estados-Membros e regiões	Guia de implementação de uma Avaliação de Impacto de Gênero	Funcionários públicos, formuladores de políticas e outros atores interessados em promover a igualdade de gênero através da integração da perspectiva de gênero em suas atividades	Avaliação do impacto de gênero na elaboração e implementação de políticas, leis e programas	Público	Sim	Sim	O kit de ferramentas para Avaliação de Impacto de Gênero pode ser utilizado para avaliar o impacto de políticas e programas na igualdade de gênero. Oferece orientações sobre como realizar uma análise de gênero, incluindo a identificação de disparidades de gênero e o desenvolvimento de estratégias para abordá-las
Advancing work-life balance with EU Funds. A model for integrated gender-responsive interventions	2020	Estados membros da União Europeia e Estados membros do Espaço Econômico Europeu	European Institute for Gender Equality (EIGE)	Propõe um modelo para promover a igualdade de gênero nos Estados-Membros, transformando papéis e responsabilidades no trabalho de prestação de cuidados. O modelo apoia práticas inovadoras e análises de gênero para concretizar o potencial do Fundo Social Europeu e do Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional na promoção do equilíbrio entre vida profissional e privada na UE	Guia de ferramentas, recursos e informações para a promoção da igualdade de gênero	Formuladores de políticas e gestores de programas que estão envolvidos na implementação dos Fundos da UE, especialmente o FSE+ e o FEDER ou que desejam aplicar, através dos fundos, um modelo prático para integrar medidas de equilíbrio entre vida profissional e pessoal no próximo período de financiamento (2021-2027)	Promoção da igualdade de gênero por meio da atribuição de recursos públicos de forma sensível ao gênero	Público	Sim	Sim	Apresenta um modelo para intervenções integradas com a perspectiva de gênero e um guia para a implementação de intervenções para promover o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.
Checklist for Gender Mainstreaming in Project/Programmes	2021	Estados-Membros da ONU	United Nations Office on Drugs and Crime (UNODC)	Propõe uma série de perguntas que devem ser respondidas pelos gestores de projetos e programas para garantir que as diferentes necessidades e prioridades de mulheres e homens, meninas e meninos sejam consideradas em todas as fases do ciclo do projeto	Checklist para aprimoramento, implementação e/ou integração da perspectiva de gênero	Gestores de projetos e programas do UNODC	Incorporação da perspectiva de gênero em todo o processo de planejamento, execução, monitoramento e avaliação de projetos e programas	Público	Não	Sim	O <i>checklist</i> é uma ferramenta destinada a ajudar os formuladores de políticas a incorporar a perspectiva de gênero em projetos e programas

Nome da publicação	Ano	País ou região geográfica	Instituição proponente	Breve descrição do documento	Tipo do documento	Público-alvo	Atividade em que é aplicado	Aplicação no setor público e/ou privado	Há intersecção étnico-racial?	Apresenta ferramenta para guiar a tomada de decisão?	Descrição da(s) ferramenta(s) para guiar a tomada de decisão
Gender equality and women's empowerment in the world of work in fragile, conflict and disaster settings	2022	Estados-Membros da Organização Internacional do Trabalho	Organização Internacional do Trabalho	Fornecer orientações práticas sobre como incorporar a perspectiva de gênero nas iniciativas relacionadas ao emprego e ao trabalho decente em situações de fragilidade, conflito e desastre	Guia de ferramentas, recursos e informações para a promoção da igualdade de gênero	Equipe da OIT, representantes dos governos e empregadores e trabalhadores envolvidos na promoção da paz e da resiliência através do trabalho decente	Atividades que envolvam a promoção do emprego e do trabalho decente em situações de crise, como análises, avaliações, projetos, programas e outras iniciativas	Público e Privado	Sim	Não, mas prevê	Apresenta orientações sobre a condução de análises e avaliações sensíveis ao gênero, recomendações e exemplos de boas práticas para promover a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres em contextos frágeis, de conflito e de desastre
Gender Equality Index	2022	Estados membros da União Europeia e Estados membros do Espaço Econômico Europeu	European Institute for Gender Equality (EIGE)	Apresenta o Gender Equality Index, medida abrangente que monitora o progresso da igualdade de gênero na UE ao longo do tempo. Ele mede as lacunas de gênero e leva em conta o contexto e os diferentes níveis de realização dos Estados-Membros em uma série de áreas políticas relevantes. Apresenta os diferentes resultados das políticas da UE e nacionais para mulheres e homens e contribui para o desenvolvimento e a implementação de políticas baseadas em evidências na área da igualdade de gênero	Índice que mede o progresso da promoção da igualdade de gênero	Tomadores de decisão políticos, pesquisadores e acadêmicos, organizações da sociedade civil e, de maneira geral, cidadãos e cidadãs	Monitoramento e avaliação da promoção da igualdade de gênero na União Europeia (UE)	Público e Privado	Não	Sim	O índice fornece uma visão geral abrangente do progresso da igualdade de gênero nos Estados-Membros da União Europeia (UE), podendo ser usado para identificar as áreas onde mais progresso é necessário e para priorizar ações políticas
Gender-responsive Public Procurement: Step-by-step toolkit	2022	Estados membros da União Europeia e Estados membros do Espaço Econômico Europeu	European Institute for Gender Equality (EIGE)	Apresenta um conjunto de 13 (treze) ferramentas práticas para a implementação de contratos sensíveis ao gênero no contexto da UE. Apoia os compradores do setor público na promoção da igualdade de gênero na aquisição de obras, fornecimento ou prestação de serviços no setor público nas três fases do ciclo de contratação pública (pré-contratação, contratação e pós-contratação)	Guia de ferramentas, recursos e informações para a promoção da igualdade de gênero	Foi concebido para autoridades adjudicantes a todos os níveis (nacional, regional e local), incluindo instituições, órgãos e agências da UE	Promoção da igualdade de gênero por meio da incorporação de Compras Públicas Sensíveis ao Gênero no contexto da União Europeia (UE)	Público	Sim	Sim	Apresenta um conjunto de 13 ferramentas práticas com o objetivo de ajudar a integrar a perspectiva de gênero em todas as fases do ciclo de compras públicas. Por exemplo, as ferramentas 3 e 13 apresentam, respectivamente, árvore de decisão para avaliar a relevância de gênero dos contratos públicos e perguntas orientadoras para monitoramento e avaliação de contratos com perspectiva de gênero

Nome da publicação	Ano	País ou região geográfica	Instituição proponente	Breve descrição do documento	Tipo do documento	Público-alvo	Atividade em que é aplicado	Aplicação no setor público e/ou privado	Há intersecção étnico-racial?	Apresenta ferramenta para guiar a tomada de decisão?	Descrição da(s) ferramenta(s) para guiar a tomada de decisão
Gender Equality in Academia and Research: GEAR tool step-by-step guide	2022	Estados membros da União Europeia e Estados membros do Espaço Económico Europeu	European Institute for Gender Equality (EIGE)	Guia passo a passo para desenvolver e implementar um plano de igualdade de gênero (<i>Gender Equality Plan</i> - GEP) em organizações de pesquisa e inovação. Ele fornece orientações práticas e exemplos baseados na experiência de universidades, organizações de pesquisa e financiamento em toda a UE	Guia de ferramentas, recursos e informações para a promoção da igualdade de gênero	Gestores, pesquisadores e outros interessados em promover a igualdade de gênero no setor de pesquisa e inovação	Promoção da igualdade de gênero no setor de pesquisa e inovação	Público e Privado	Sim	Sim	Apresenta um conjunto de ferramentas para a promoção da igualdade de gênero na academia e na pesquisa, como um conjunto de indicadores para monitorar e avaliar a igualdade de gênero em instituições acadêmicas e de pesquisa e os passos necessários para o desenvolvimento de um plano de ação para promoção da igualdade de gênero nestes contextos

Fonte: elaboração própria com base no mapeamento documental.

Para complementar a caracterização das iniciativas mapeadas, apresentamos uma breve descrição que fornece detalhes adicionais sobre os documentos incluídos neste levantamento documental. Essa exposição concisa busca enriquecer a compreensão de cada iniciativa, sem a intenção de substituir a necessidade de apropriação integral das referências originais.

The E-RACE Initiative

Em um esforço para identificar e implementar novas estratégias de combate a discriminação racial no ambiente de trabalho, promovendo o direito legal a um local de trabalho livre de discriminação, foi instituída, pela *U.S Equal Employment Opportunity Commission* (EEOC), a iniciativa *E-RACE*. No âmbito da iniciativa, a EEOC identificará questões, critérios e obstáculos que contribuem para a discriminação racial e de cor, explorará estratégias para aprimorar o processamento administrativo e a litigação de alegações de discriminação, e aumentará a conscientização pública sobre a discriminação racial de cor no emprego (COMMISSION, 2008).

Como estrutura para a implementação, um conjunto de metas e objetivos foi traçado: (i) melhorar a coleta e análise de dados para identificar, rastrear, investigar e processar alegações de discriminação; (ii) Melhorar a qualidade e a consistência no programa de processamento e litígio de cobranças da EEOC e melhorar os sistemas do setor federal; (iii) Desenvolver estratégias, teorias jurídicas e módulos de treinamento para abordar questões emergentes de discriminação racial e de cor; (iv) Melhorar a visibilidade dos esforços de fiscalização da EEOC na erradicação da discriminação racial e de cor; e (v) Envolver o público, os empregadores e as partes interessadas para promover a conformidade voluntária para erradicar a discriminação racial e de cor (COMMISSION, 2008).

Racial Equity Impact Assessment

Guia de orientações para a realização de uma avaliação de impacto da equidade racial, exame sistemático de como diferentes grupos raciais e étnicos serão afetados por uma ação ou decisão proposta. Discute sobre a necessidade da realização de tais avaliações, o momento adequado em que devem ser conduzidas para potencialização dos resultados, e traz exemplos de seu uso em diferentes contextos, como na concepção de políticas públicas, na avaliação de práticas institucionais, programas, planos e decisões orçamentárias (RACE FOWARD, 2009)

Racial Equity Resource Guide

Guia de recursos preparado como uma ferramenta partilhada para fornecer recursos práticos que ajudarão as organizações comunitárias envolvidas nas áreas de equidade e inclusão, diversidade e eliminação do racismo. As informações e ferramentas destacadas neste guia provêm de organizações que responderam a uma pesquisa de mapeamento; do conhecimento e da experiência de outros parceiros da *Kellog Foundation* que estiveram envolvidos neste trabalho; e de sites organizacionais (KELLOGG, 2012).

O guia foi elaborado para fornecer informações técnicas, assistência e informação aos leitores. Traz: (i) guias para criar e organizar diálogos e ações; (ii) kits de ferramentas para táticas de igualdade

racial; (iii) informações sobre workshops, encontros e currículos de treinamento; (iv) livros, artigos, ensaios, livretos e revistas relevantes; (v) informações sobre organizações de pesquisa e defesa relacionadas; (vi) documentários e vídeos recomendados sobre questões de raça e etnia; e (vii) sites para todas as inscrições com informações de contato mais detalhadas (KELLOGG, 2012).

Racial Equity Analysis Tool Facilitator's Guide

A ferramenta de análise da equidade racial estabelece um conjunto de perguntas para orientar o desenvolvimento, implementação e avaliação de políticas, iniciativas de desenvolvimento profissional, programas, práticas instrucionais e questões orçamentárias significativas para abordar os impactos na equidade racial. O guia está estruturado em 5 etapas: etapa 1 – tarefas pré-reunião; etapa 2 – reunião com as partes interessadas; etapa 3 – garantia da equidade educacional e racial; etapa 4 – indicadores de sucesso; etapa 5 – reflexões/lições aprendidas. Em cada uma das etapas, há definição dos atores envolvidos, o que se espera/deve ser procurado e as boas/melhores práticas de equidade racial considerando cada um dos tópicos destacados (SEATTLE PUBLIC SCHOOLS, 2014).

Racial Equity Tool: Policy Review Guide

Semelhante ao *Racial Equity Analysis Tool Facilitator's Guide*, descrito acima, a ferramenta de equidade racial aqui apresentada tem como objetivo apoiar o Distrito de Serviços Educacionais de Puget Sound a eliminar a desigualdade racial através da incorporação de uma análise de equidade racial ao criar e/ou revisar as políticas da agência. Apresenta 6 (seis) boas práticas que orientam o usuário através do processo de colaboração com comunidades não-brancas para garantir que as políticas da agência estejam alinhadas com o objetivo de promoção da equidade (PSESD, 2014).

As melhores práticas destacadas estão divididas, conforme mencionado, em 6 blocos: (i) Como a política promove a colaboração e o envolvimento racialmente inclusivos? (ii) Como a política educa sobre questões raciais ou aumenta a consciência racial? (iii) Como a política reflete a consideração das condições da comunidade e estabelece objetivos para eliminar a desigualdade racial? (iv) Como a política irá expandir as oportunidades e o acesso para a comunidade interna e/ou externa do PSESD? (v) Como a política irá afetar uma mudança sistêmica? e (vi) Que estratégias para eliminar a desigualdade racial a política sugere? Também são apresentadas questões norteadoras e o que se espera ou procura de cada questão proposta (PSESD, 2014).

Race Equity and Inclusion Action Guide

Guia de ação para promover e incorporar a equidade e a inclusão racial dentro das organizações que trabalham diretamente com – e nas – comunidades americanas. Apresenta sete passos para entender, analisar e solucionar as disparidades raciais e as causas estruturais do racismo. Também oferece conceitos, ferramentas e recursos para ajudar os leitores a avançar na promoção da justiça racial. As 7 (sete) etapas descritas neste guia de ação visam garantir que as estratégias para ajudar as crianças, as famílias e as comunidades sejam implementadas, desde o início, por uma análise sistêmica das causas raízes das desigualdades, considerando o contexto e as dinâmicas de convergência de raça,

lugar, classe e história (Annie E. Casey Foundation, 2014).

Contracting for Equity

Este guia destaca a participação empresarial inclusiva nas compras e contratações do governo local como uma importante fonte de renda e empregos em comunidades negras e busca ajudar a fortalecer as parcerias comunitárias e empresariais. Fornece uma abordagem comum para promover a prática da contratação de equidade dentro do governo e apresenta um conjunto de estratégias potenciais – e boas práticas, com base na experiência de membros do GARE – de compras governamentais que podem ser aproveitadas para enfrentar barreiras estruturais (GARE, 2015a).

Inclui uma revisão das estratégias e atividades de compras inclusivas de sete membros da Aliança Governamental sobre Raça e Equidade: o Conselho Metropolitano das Cidades Gêmeas (METC), Minneapolis, Condado de Multnomah, Saint Paul, Seattle e Tacoma. Também examinamos quatro outras cidades: Grand Rapids, Houston, Nova York e San Diego. A análise explora três níveis do processo de contratação e aquisição: (i) Política; (ii) Estratégia; e (iii) Prática e Regulamentação (GARE, 2015a).

Public Sector Jobs: Opportunities for Advancing Racial Equity (Race Forward/GARE, 2015) Public Sector Jobs: Opportunities for Advancing Racial Equity

Fornece uma visão geral da situação da equidade da força de trabalho no setor público e das barreiras à equidade da força de trabalho e identifica vários fatores que contribuem para as disparidades raciais no emprego e nos salários, como segregação ocupacional, educação, cortes governamentais, encarceramento, discriminação, viés implícito e favoritismo do grupo interno (GARE, 2015b).

Apresenta estratégias de políticas e práticas projetadas para promover uma maior igualdade no local de trabalho no setor público. As estratégias incluem: (i) analisar dados; (ii) apoiar, envolver e organizar outras pessoas; (iii) utilização de ferramentas de equidade racial; (iv) desenvolvimento de uma cultura no local de trabalho onde a equidade seja um valor e seja operacionalizada; (v) iniciar e implementar programas de desenvolvimento de carreiras; e (vi) estabelecer metas, acompanhar o progresso e concentrar-se na responsabilização (GARE, 2015b).

Indicadores Ethos – CEERT para promoção da equidade racial

O guia se propõe a ser um mecanismo indutor para a adoção de práticas e políticas igualitárias no âmbito empresarial, apresentando os Indicadores Ethos-Ceert para a Promoção da Equidade Racial, ferramenta de gestão para avaliar e acompanhar o desempenho das empresas na incorporação da diversidade e da inclusão em suas estratégias de negócio. Também oferece orientações e sugestões para as empresas desenvolverem políticas e práticas que combatam o racismo, a discriminação e as desigualdades raciais no ambiente de trabalho e na sociedade (ETHOS; CEERT, 2016).

Os indicadores estão estruturados com base em uma abordagem multidimensional, que abrange as dimensões de visão e estratégia, governança e gestão, ambiental e social, fazendo uma intersecção entre raça e gênero, focalizando as mulheres negras, destacando-as como as que sofrem com maior

intensidade a violação de seus direitos no Brasil. Cada dimensão contém indicadores que avaliam o desempenho das empresas na promoção da equidade racial.

Racial Equity Toolkit

Apresenta os objetivos de uma ferramenta de equidade, definindo-a como um conjunto de perguntas que visa integrar a consideração explícita da equidade racial nas decisões, incluindo políticas, práticas, programas e orçamentos. A ferramenta apresentada neste guia é baseada nas experiências de várias jurisdições governamentais que fazem parte do *Government Alliance on Race and Equity* (GARE), uma rede nacional de governos que trabalham para alcançar a equidade racial e promover oportunidades para todos. O documento explica o que é uma ferramenta de equidade racial, por que e como usá-la, e fornece exemplos de aplicações em diferentes contextos (GARE, 2016).

Destacam que uma ferramenta de equidade racial: (i) procura proativamente eliminar as desigualdades raciais e promover a equidade; (ii) identifica metas, objetivos e resultados mensuráveis claros; (iii) envolve a comunidade nos processos de tomada de decisão; (iv) identifica quem beneficiará ou será prejudicado por uma determinada decisão, examina potenciais consequências não intencionais de uma decisão e desenvolve estratégias para promover a igualdade racial e mitigar consequências negativas não intencionais; e (v) desenvolve mecanismos para uma implementação e avaliação de impacto bem sucedidas (GARE, 2016).

Índice de Igualdade Racial nas Empresas (IIRE)

O IIRE tem três objetivos principais: (i) estimular uma competição positiva em torno do combate ao racismo; (ii) criar um referencial sobre a igualdade racial para o mercado brasileiro; e (iii) evidenciar a relação positiva entre igualdade racial e desempenho econômico-financeiro. A metodologia do índice e seus princípios fundamentais são inspirados nos critérios ESG e em outros indicadores já consolidados no mercado. As questões propostas estão estruturadas ao longo de 7 (sete) pilares, que possuem um encadeamento lógico e refletem, da elaboração de um recenseamento empresarial até a publicidade das ações afirmativas implementadas (INICIATIVA EMPRESARIAL PELA IGUALDADE RACIAL, 2020).

Pacto de Promoção da Equidade Racial

O Pacto de Promoção da Equidade Racial propõe, através da adoção de um Protocolo ESG Racial, que as empresas trabalhem o seu ambiente interno e, simultaneamente, contribuam para a transformação da realidade externa. Ou seja, que invistam na promoção da equidade racial entre seus próprios colaboradores e atuem sobre a comunidade na qual está inserida. O protocolo ESG Racial está estruturado em torno do uso do Índice ESG de Equidade Racial; da promoção de ações afirmativas e do investimento social em equidade racial; e da certificação e monitoramento das ações de promoção da equidade racial das instituições que aderirem ao pacto (Associação Pacto de Promoção da Equidade Racial, 2021; Associação Pacto de Promoção da Equidade Racial, 2022b).

O Índice ESG de Equidade Racial (IEER) é estruturado em três níveis. No primeiro nível,

IEER (i), o índice atua como uma métrica para avaliar o estado atual da equidade racial dentro da empresa, comparando a proporção de colaboradores negros da empresa com a proporção da população negra na localidade em que a empresa opera. O segundo nível, IEER (ii), representa o indicador de equidade racial da empresa após levar em consideração a implementação de ações afirmativas, abrangendo aspectos como recrutamento, retenção e promoção de profissionais negros. Por fim, o terceiro nível, IEER (iii), representa o indicador de equidade racial que vai além da consideração das ações afirmativas e também incorpora os investimentos sociais direcionados à promoção da equidade racial. Embora composto por três níveis, o IEER da empresa é sintetizado em um único indicador que resulta da soma do IEER (ii) com os pontos obtidos nos IEER (ii) e IEER (iii) (Associação Pacto de Promoção da Equidade Racial, 2022a).

Guia de Orientação para a Criação e Implementação de Órgãos, Conselhos e Planos de Promoção da Igualdade Racial

O Guia é uma ação de divulgação e orientações sobre o Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial – SINAPIR. Mecanismo de articulação federativa e participação social para a implementação de políticas e serviços relativos a promoção da igualdade racial e enfrentamento ao racismo (MMFDH, 2021).

Fundamenta a importância das políticas de promoção da igualdade racial para superar as desigualdades étnicas existentes no país, considerando a diversidade cultural e a história de discriminação e racismo e orienta sobre: (i) Como instituir o órgão de promoção da igualdade racial na estrutura administrativa local, quais são suas atribuições, como regulamentá-lo e desenvolvê-lo; (ii) Como elaborar um plano de promoção da igualdade racial, documento fundamental para o planejamento, acompanhamento e avaliação das ações de promoção da igualdade racial em âmbito local; e (iii) Como criar e estruturar o conselho de promoção da igualdade racial, órgão de natureza consultiva, com participação paritária entre governo e sociedade civil, responsável por propor, fiscalizar e monitorar as políticas de promoção da igualdade racial (MMFDH, 2021).

A Toolkit for Centering Racial Equity Throughout Data Integration

Guia estruturado para ajudar os usuários de dados administrativos para fins cívicos a centrar a equidade racial na integração de dados. O conjunto de ferramentas inclui atividades, instrumentos e estudos de caso para orientar a tomada de decisões em torno da centralização da equidade racial na integração de dados, fornecendo uma visão geral das considerações de equidade racial em cada estágio do ciclo de vida dos dados (AISP, 2021).

O documento destaca que a partilha e integração de dados intersetoriais permitem a transformação de informações individual em inteligência acionável que pode ser usada para compreender as necessidades urgentes e de longo prazo da comunidade; melhorar serviços; sistemas e práticas; desenvolver políticas e intervenções inovadoras/ e, em última análise, construir comunidades mais fortes. No entanto, a forma como os dados intersetoriais são utilizados também pode reforçar legados de políticas racistas e produzir alocação, acesso e resultados desiguais de recursos (AISP, 2021).

Recomendações para a Promoção de Equidade Étnico-Racial no Serviço Público Brasileiro

Apresenta propostas para tornar o setor público mais diverso e inclusivo, considerando as desigualdades históricas e estruturais que afetam negros e indígenas. Considerando a possibilidade de elevar a qualidade das políticas públicas ao diversificar as lideranças que as executam, o Movimento Pessoas à Frente, com suporte técnico da Mahin Consultoria Antirracista, criou o Grupo de Trabalho de Equidade Étnico-Racial para discutir como o racismo se estrutura no contexto brasileiro e refletir conjuntamente sobre alternativas para mitigá-lo a partir de políticas para lideranças em governos (MOVIMENTO PESSOAS À FRENTE, 2022).

Destes encontros culminaram 27 recomendações, apresentadas em três eixos: (i) Transversais; (ii) Políticas de Atração e Seleção; e (iii) políticas de Desenvolvimento e Desempenho. As recomendações Transversais referem-se às ações que são requisitos para iniciar um debate estratégico no setor público sobre a agenda antirracista, focando em criar condições políticas, técnicas e orçamentárias para a implementação de políticas de equidade. As recomendações para Políticas de Atração e Seleção trazem sugestões para o fortalecimento de mecanismos que regem a entrada no serviço público, com destaque para as posições de liderança, abordando também o aprimoramento da implementação das ações afirmativas previstas na Lei 12.990/2014. Já as Recomendações para Políticas de Desenvolvimento e Desempenho objetivam ofertar possíveis mecanismos para fortalecer a capacidade de pessoas de todas as pertencas étnico-raciais lidarem com a agenda antirracista, bem como fortalecer o exercício profissional de lideranças e servidoras/servidores negros e indígenas (MOVIMENTO PESSOAS À FRENTE, 2022).

Pacto Nacional do Judiciário pela Equidade Racial

Baseado em medidas afirmativas, o Pacto prevê o compromisso de todo o Poder Judiciário na adoção de programas, projetos e iniciativas voltados para a correção das desigualdades raciais, contribuindo na transformação da cultura institucional, sob 4 eixos de atuação: (i) Promoção da equidade racial no Poder Judiciário; (ii) Desarticulação do racismo institucional; (iii) Sistematização de dados raciais no Poder Judiciário; e (iv) Articulação interinstitucional e social para a garantia de cultura antirracista na atuação do Poder Judiciário (CNJ, 2022).

Embora o Pacto não apresente métricas definidas além de ações dentro dos eixos acima destacados, cada tribunal que firmar adesão se comprometerá a desenvolver e implementar ações para promoção da equidade racial, como o fomento a representatividade racial no Judiciário; formação continuada dos magistrados(as) em questões raciais; e o aperfeiçoamento da gestão dos bancos de dados a implementação de políticas raciais baseadas em evidências (CNJ, 2022).

Guia Inlua (Avaliação de Riscos de Reprodução de Desigualdades na Implementação de Políticas Públicas)

A utilização do Guia INCLUA tem como propósito contribuir para um processo formativo,

estimulando reflexões sobre como os procedimentos cotidianos e ordinários de execução de políticas e serviços públicos podem produzir riscos de desatenção, tratamento inadequado e exclusão de segmentos específicos do público atendido. A aplicação do guia conduz a um diagnóstico situacional desses riscos – que muitas vezes não suficientemente bem conhecidos – contribuindo para a identificação de possíveis falhas e problemas que potencialmente prejudicam a inclusão, o acesso e o usufruto dos serviços por parte de segmentos historicamente desfavorecidos (IPEA, 2022).

A identificação dos riscos está estruturada a partir de dimensões de análise, que trazem indicadores – e suas perguntas norteadoras – e os riscos associados – em diferentes tipos e graus. As dimensões percorrem o itinerário que vai do planejamento a avaliação e monitoramento dos resultados obtidos e estão organizadas, no Guia, em dois roteiros de autorreflexão. As dimensões 3 e 4, compõem o primeiro roteiro, denominado Comunicação, Acesso, Interações e a Experiência da Usuária enquanto as dimensões 1, 2 e 5 compõem o segundo roteiro, denominado Gestão Inclusiva, Articulações Interinstitucionais, Monitoramento e Avaliação.

Política de Equidade Étnico-Racial e de Gênero da FIOCRUZ

Partindo do reconhecimento de que a Fiocruz está inserida no contexto de desigualdade do país e reproduz disparidades em seu cotidiano institucional quando consideradas as dimensões de gênero e de raça/cor/etnia surge, na perspectiva de enfrentamento institucional, a Política de Equidade Étnico-Racial e de Gênero como uma ferramenta para atuação, mobilização e proposição de estratégias de promoção da equidade (FIOCRUZ, 2023).

A proposta da Política se apresenta como um documento que orientará interna e externamente a instituição para a garantia da equidade de gênero, sexualidades, raça e etnia nas mais diversas áreas de atuação da Fiocruz. Reúne princípios, diretrizes, orientações de governança e reflexões sobre objetivos e desafios para o fortalecimento da equidade étnico-racial e de gênero na instituição. As diretrizes são apresentadas em 4 (quatro) eixos: (i) Educação e Pesquisa; (ii) Comunicação e Informação; (iii) Gestão do Trabalho; e (iv) Serviços. O documento também prevê – destacando como fundamental – que as unidades e os escritórios da Fiocruz incluam em seus planejamentos financeiros recursos para a implementação de ações que fortaleçam da equidade (FIOCRUZ, 2023).

Atividades, empreendimentos e itens não apoiáveis pelo BNDES

Apresenta uma lista de exclusão e apoio condicionado relacionado a solicitação de apoio financeiro de potenciais clientes. Nesta lista, o BNDES declara que não oferece apoio financeiro a clientes condenados, seja na esfera administrativa ou judicial, por atos que envolvam: (i) discriminação de raça e gênero; (ii) trabalho infantil; (iii) trabalho escravo; (iv) assédio moral ou sexual; e (v) crime contra o meio ambiente. No caso de ter havido condenação pelos atos citados, destaca que a contratação ficará impedida até a comprovação de regularização da situação pelo cliente. Finalmente, o documento também destaca dentro de setores/áreas específicas outros tipos de limitações a empréstimos e financiamentos relacionados as atividades exercidas (BNDES, 2023).

Checklist for Gender Mainstreaming in Governance Programmes

O objetivo deste *checklist* é fornecer uma ferramenta prática para ajudar a garantir que a igualdade de gênero seja integrada em todas as etapas do ciclo de projetos de governança financiados pelo *African Development Bank Group*. O documento apresenta estratégias para promover a igualdade de gênero em todos os níveis de governança e inclui orientações e listas de verificação para cada uma das etapas do ciclo de projetos de governança. Além disso, o documento inclui um glossário de alguns conceitos-chave de gênero e alguns elementos-chave de análise de gênero (African Development Bank, 2009a).

Checklist for Gender Mainstreaming in the Infrastructure Sector

Destaca a existência de um acesso diferenciado à utilização e controle sobre instalações e serviços de infraestrutura por parte de homens e mulheres, ligado a desigualdades nas relações intra-familiares, direitos de propriedade e restrições culturais. No entanto, apesar disto, muitas vezes os projetos de infraestrutura são insensíveis ao gênero, porque se presume que homens e mulheres irão se beneficiar igualmente de novas infraestruturas (African Development Bank, 2009b).

O objetivo deste *checklist* é fornecer uma ferramenta para a integração eficaz do gênero em programas/projetos de infraestrutura para: (i) orientar os gestores de tarefas e equipes de implementação para planejar, projetar, implementar, monitorar e avaliar infraestruturas sensíveis e responsivos ao gênero; (ii) auxiliar os implementadores de projetos nos países membros regionais a se tornarem agentes tanto para garantir uma análise de gênero eficaz quanto para a integração do gênero em intervenções de desenvolvimento de infraestrutura apoiadas pelo Banco. As diretrizes apresentam os principais passos aplicáveis à integração da perspectiva de gênero ao longo do ciclo do projeto de infraestrutura e em cada um dos subsetores do projeto (African Development Bank, 2009b).

Institutional Transformation (Gender Mainstreaming Toolkit)

Guia sobre transformação institucional que descreve como a integração da perspectiva de gênero pode ser implementada em uma organização pública e como as abordagens já existentes para a implementação da integração da perspectiva de gênero podem ser desenvolvidas e avançadas. Seu objetivo é fornecer orientação e suporte às instituições na integração de uma perspectiva de gênero em suas políticas e práticas. O guia é projetado para ser um recurso abrangente que pode ser usado por uma ampla gama de instituições, incluindo autoridades públicas, organizações da sociedade civil e empresas privadas. Fornece informações sobre os benefícios da integração da perspectiva de gênero, um processo de três etapas para a integração e uma variedade de ferramentas e recursos que podem ser usados para apoiar esse processo (EIGE, 2016b).

Gender Equality Training (Gender Mainstreaming Toolkit)

O guia destaca que a falta de conhecimento e habilidades em gênero é um dos principais obstáculos para uma implementação bem-sucedida da integração da perspectiva de gênero e que funcionários públicos têm mais probabilidade de considerar aspectos de gênero em seu trabalho se

forem treinados nessa área e estiverem convencidos de que isso é importante. Assim, apresenta ferramenta de formação em igualdade de gênero para estimular o investimento nas competências em matéria de igualdade dos tomadores de decisão políticos e funcionários da administração pública e para facilitar o processo de concepção de uma formação eficaz em matéria de igualdade de gênero (EIGE, 2016a).

As diretrizes apresentadas fornecem um conjunto de normas para encomendar uma formação eficaz em matéria de igualdade de gênero. A formação em igualdade de gênero fornece aos participantes os conhecimentos, competências e valores relevantes que lhes permitem contribuir para a implementação eficaz da estratégia de integração do gênero no seu campo, organização, instituição ou país. Para integrar eficazmente o gênero, os funcionários públicos devem ser capazes de: (i) identificar desigualdades e disparidades de gênero na sua área de atuação; (ii) definir objetivos de igualdade de gênero; (iii) ter em conta o gênero ao planejar e implementar políticas; (iv) monitorar o progresso; e (v) avaliação programas em uma perspectiva de gênero. Todas estas ações requerem conhecimentos teóricos adequados, competências práticas e, por vezes, também uma mudança de atitude e comportamento. Reconhecer que nenhuma prática política ou organizacional é neutra em termos de gênero é um processo de aprendizagem (EIGE, 2016a).

Gender Impact Assessment

O documento apresenta os cinco passos necessários para a realização da avaliação de impacto e define o processo em três fases: (i) avaliação da relevância de gênero (passos 1 e 2); avaliação do impacto de gênero (passos 3 e 4); e (iii) avaliação da qualidade de gênero (passo 5). Os passos são: passo 1 (definição do propósito da política); passo 2 (verificando a relevância de gênero); passo 3 (análise de sensibilidade de gênero); passo 4 (mensurando o impacto de gênero); e passo 5 (constatações e propostas). Discute como cada etapa pode – deve – ser estruturada no âmbito da implementação de uma avaliação de impacto de gênero (EIGE, 2017b).

A avaliação do impacto de gênero é um dos métodos para a integração da perspectiva de gênero. Deve ser utilizada na fase inicial de qualquer elaboração de políticas, ou seja, durante sua concepção. *Gender Impact Assessment* é uma avaliação ex-ante e isto implica a integração de uma análise de gênero na fase de definição do ciclo político. O objetivo é alcançar um impacto significativo não só na concepção da política, mas também no seu planeamento, a fim de garantir resultados de igualdade adequados (EIGE, 2017b).

Advancing work-life balance with EU Funds. A model for integrated genderresponsive interventions

Este relatório propõe um modelo para promover a igualdade de gênero nos Estados-Membros da UE, transformando papéis e responsabilidades no trabalho de prestação de cuidados. O modelo apoia práticas inovadoras e análises de gênero para concretizar o potencial do Fundo Social Europeu (FSE) e do Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional (FEDER) na promoção do equilíbrio entre vida profissional e privada na UE. A orientação e o modelo prático estabelecidos neste documento

baseiam-se em três alavancas – legislativa, política e financeira e pretende apoiar a formulação de programas durante a próxima ronda do Fundo Social Europeu+ (FSE+) e do FEDER (EIGE, 2020).

A nova diretiva da UE sobre o equilíbrio entre vida profissional e familiar apela a medidas legislativas e não legislativas para combater a sub-representação das mulheres no mercado de trabalho e sua sobre-representação no trabalho de cuidados não remunerados. Isto faz parte da iniciativa da Comissão de apoiar o *Work-Life Balance* (WLB) para pais e cuidadores que trabalham, garantindo, junto aos Estados-Membros, que o Fundo Social Europeu e outros fundos estruturais e de investimento apoiem adequadamente medidas de equilíbrio entre a vida profissional e privada (EIGE, 2020).

Checklist for Gender Mainstreaming in Project/Programmes

Lista de verificação para a integração da perspectiva de gênero em projetos e programas do UNODC. Fornece uma ferramenta prática para apoiar os gerentes de projeto/programa no desenvolvimento de projetos e programas sensíveis ao gênero, abrangendo quatro componentes: análise da situação, descrição do projeto/programa, gestão do projeto/programa e comentários gerais da equipe de gênero. Também recomenda recursos úteis sobre igualdade de gênero e empoderamento das mulheres nas áreas de mandato do UNODC, como corrupção, justiça criminal, violência contra as mulheres, crime organizado transnacional, tráfico de pessoas, entre outros (UNODC, 2021).

Gender equality and women's empowerment in the world of work in fragile, conflict and disaster settings

Guia da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres no mundo do trabalho em situações de fragilidade, conflito e desastre, fornecendo orientações práticas sobre como promover a igualdade de gênero e o empoderamento econômico e social das mulheres. Conflitos e desastres, incluindo pandemias, afetam mulheres e homens em toda sua diversidade de maneira diferente, e mulheres e meninas geralmente sofrem mais. As dificuldades relacionadas com a crise podem, potencialmente, combinar e agravar as desvantagens pré-existent. Visa aumentar a conscientização sobre as dimensões e questões de gênero nessas situações e fornecer orientações sobre como incorporar a perspectiva de gênero nas iniciativas relacionadas ao emprego e ao trabalho decente. Baseia-se em quadros normativos normativos e políticos internacionais e em iniciativas e experiências inter agências da ONU sobre igualdade de gênero, empoderamento e liderança das mulheres (OIT, 2022).

Gender Equality Index

O *Gender Equality Index* representa uma métrica para acompanhar e monitorar o progresso da igualdade de gênero na União Europeia (UE) ao longo do tempo. É composto por 31 indicadores, divididos em 14 subdomínios, que compõem os seis domínios principais (trabalho, dinheiro, conhecimento, tempo, poder e saúde). Além disso, dois domínios adicionais são identificados: violência e desigualdades interseccionais. Utiliza uma métrica que combina as diferenças entre mulheres e homens em cada indicador com um coeficiente corretivo que leva em conta o nível de realização de

cada país (EIGE, 2017a). Ao se propor como uma ferramenta abrangente e confiável para apoiar a formulação, implementação e avaliação de políticas e ações de igualdade de gênero em nível nacional e da UE, busca aumentar a conscientização e o conhecimento sobre as questões de gênero e os benefícios da igualdade de gênero para a sociedade e a economia e identificar as lacunas de dados e as áreas prioritárias para melhorar a coleta e a qualidade dos dados sobre gênero na UE (EIGE, 2022b).

Gender-responsive Public Procurement: Step-by-step toolkit

Guia prático para as autoridades contratantes da UE implementarem compras públicas sensíveis ao gênero (*Gender-Responsive Public Procurement – GRPP*), ferramenta para promover a igualdade de gênero através da atuação do setor público em suas compras públicas. Fornece 13 ferramentas, exemplos, recomendações e recursos adicionais para aplicação do GRPP em cada etapa do ciclo de compras que, muitas vezes, omite qualquer referência à igualdade de gênero (EIGE, 2022c).

GRPP é uma aquisição que promove a igualdade de gênero através da aquisição de obras, fornecimentos ou serviços por organismos do setor público. Isto significa que os compradores e fornecedores analisam o impacto de todas as atividades contratadas relacionadas com os interesses e preocupações das mulheres e dos homens e concebem e entregam contratos de uma forma que reduza as desigualdades de gênero. Aplicar GRPP para promover a igualdade de gênero desde o início do ciclo de aquisição significa fazer perguntas como as seguintes: (i) os serviços, fornecimentos ou obras que pretendidos têm implicações diferentes para mulheres e homens em toda a sua diversidade? (ii) as mulheres e os homens, em toda a sua diversidade, têm necessidades diferentes em relação aos serviços, fornecimentos ou obras a adquirir? e (iii) que leis sociais e laborais e acordos colectivos que promovem a igualdade de gênero no trabalho que são aplicáveis ao contrato (EIGE, 2022c).

Gender Equality in Academia and Research: GEAR tool step-by-step guide

Guia de apresentação da ferramenta *Gender Equality in Academic and Research* (GEAR), projetada para promover a igualdade de gênero na academia e na pesquisa, e ajudar a implementar a igualdade de gênero nestes ambientes. A ferramenta GEAR é uma estrutura projetada para ajudar as instituições acadêmicas e de pesquisa a avaliar e melhorar a igualdade de gênero em suas políticas, práticas e cultura organizacional. Ele fornece uma estrutura para identificar áreas problemáticas e implementar mudanças positivas para promover a igualdade de gênero. Funciona em quatro etapas principais: (1) avaliação da situação atual da igualdade de gênero na instituição, (2) definição de objetivos e metas para melhorar a igualdade de gênero, (3) desenvolvimento e implementação de um plano de ação para alcançar esses objetivos e (4) monitoramento e avaliação contínuos do progresso (EIGE, 2022a).

Referências Bibliográficas

African Development Bank. *Checklist for Gender Mainstreaming in Governance Programmes*. 2009. <https://www.afdb.org/sites/default/files/documents/policy-documents/checklist_for_gender_mainstreaming_in_governance_programmes_en.pdf>. Acesso em: 22/09/2023. Citado na página 26.

African Development Bank. *Checklist for Gender Mainstreaming in the Infrastructure Sector*. 2009. <https://www.afdb.org/sites/default/files/documents/policy-documents/checklist_for_gender_mainstreaming_in_the_infrastructure_sector.pdf>. Acesso em: 22/09/2023. Citado na página 26.

AISP. *A Toolkit for Centering Racial Equity Throughout Data Integration*. 2021. <<https://aisp.upenn.edu/resource-article/a-toolkit-for-centering-racial-equity-throughout-data-integration/>>. Acesso em: 15/09/2023. Citado na página 23.

Annie E. Casey Foundation. *Race Equity and Inclusion Action Guide*. 2014. <<https://www.aecf.org/resources/race-equity-and-inclusion-action-guide>>. Acesso em: 15/09/2023. Citado na página 21.

Associação Pacto de Promoção da Equidade Racial. *Equidade Racial no Brasil*. 2021. <<http://pactopelaequidaderacial.org.br/assets/files/PACTO-DEPROMOODAEQUIDADERACIAL-PaperInstrutivo-1.12.2021-1.pdf>>. Acesso em: 08/09/2023. Citado 2 vezes nas páginas 5 e 22.

Associação Pacto de Promoção da Equidade Racial. *O Índice ESG de Equidade Racial: conceito, visão setorial e aspectos práticos da adesão*. 2022. <http://pactopelaequidaderacial.org.br/assets/files/report_ieersetores_pacto.pdf>. Acesso em: 08/09/2023. Citado 2 vezes nas páginas 5 e 23.

Associação Pacto de Promoção da Equidade Racial. *Um Pacto com o Futuro da Equidade Racial: Insight report*. 2022. <http://pactopelaequidaderacial.org.br/assets/files/UmPactocomoFuturo_.pdf>. Acesso em: 08/09/2023. Citado na página 22.

BNDES. *Atividades, empreendimentos e itens não apoiáveis pelo BNDES: Lista de exclusão e apoio condicionado*. 2023. <<https://www.bndes.gov.br/wps/portal/site/home/financiamento/guia/lista-exclusao-atividades-e-itens-nao-apoiaveis-pelo-bndes>>. Acesso em: 08/09/2023. Citado na página 25.

CNJ. *Pacto Nacional do Judiciário pela Equidade Racial*. 2022. <<https://www.cnj.jus.br/programas-e-aco-es/direitos-humanos/pacto-nacional-do-judiciario-pela-equidade-racial/publicacoes/>>. Acesso em: 08/09/2023. Citado na página 24.

COMMISSION, U. S. E. E. O. *The E-RACE Initiative: Eradicating racism and colorism from employment*. 2008. <<https://www.eeoc.gov/initiatives/e-race/e-race-initiativeeradicating-racism-and-colorism-employment>>. Acesso em: 22/09/2023. Citado na página 19.

EIGE. *Gender Equality Training: Gender mainstreaming toolkit*. 2016. <<https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0716093enn.pdf>>. Acesso em: 22/09/2023. Citado na página 27.

EIGE. *Institutional Transformation: Gender mainstreaming toolkit*. 2016. <<https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0716094enn.pdf>>. Acesso em: 22/09/2023. Citado na página 26.

- EIGE. *Gender Equality Index 2017: Methodological Report*. 2017. <<https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-index-2022-covid-19-pandemic-and-care>>. Acesso em: 22/09/2023. Citado na página 29.
- EIGE. *Gender Impact Assessment*. 2017. <https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/eige_gender_impact_assessment_gender_mainstreaming_toolkit.pdf>. Acesso em: 22/09/2023. Citado na página 27.
- EIGE. *Advancing work-life balance with EU Funds. A model for integrated gender-responsive interventions*. 2020. <https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20195931_mh0119873enn_pdf.pdf>. Acesso em: 22/09/2023. Citado na página 28.
- EIGE. *Gender Equality in Academia and Research: Gear tool step-by-step guide*. 2022. <https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/roadmap_to_effective_implementation_of_geps.pdf>. Acesso em: 22/09/2023. Citado na página 29.
- EIGE. *Gender Equality Index*. 2022. <<https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-index-2022-covid-19-pandemic-and-care>>. Acesso em: 22/09/2023. Citado na página 29.
- EIGE. *Gender-responsive Public Procurement: Step-by-step toolkit*. 2022. <https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0821357enn_002.pdf>. Acesso em: 22/09/2023. Citado na página 29.
- ETHOS; CEERT. *Indicadores ETHOS–CEERT para a Promoção da Equidade racial*. 2016. <<https://media.ceert.org.br/portal-3/pdf/publicacoes/indicadoresethos-ceert-para-promocao-de-equidade-racial.pdf>>. Acesso em: 08/09/2023. Citado na página 21.
- FIOCRUZ. *Política de Equidade Étnico-Racial e de Gênero da Fiocruz*. 2023. <https://www.arca.fiocruz.br/bitstream/handle/icict/57895/politica_de_equidade_fiocruz_final.pdf?sequence=2&isAllowed=y>. Acesso em: 08/09/2023. Citado na página 25.
- GARE. *Contracting for Equity*. 2015. <<https://www.racialequityalliance.org/resources/contracting-equity-best-local-government-practices-advance-racial-equity-government-contracting-procurement/>>. Acesso em: 15/09/2023. Citado na página 21.
- GARE. *Public Sector Jobs: Opportunities for Advancing Racial Equity*. 2015. <<https://www.racialequityalliance.org/resources/public-sector-jobs-opportunity-for-advancing-racial-equity/>>. Acesso em: 15/09/2023. Citado na página 21.
- GARE. *Racial Equity Toolkit*. 2016. <https://www.racialequityalliance.org/wp-content/uploads/2015/10/GARE-Racial_Equity_Toolkit.pdf>. Acesso em: 15/09/2023. Citado na página 22.
- INICIATIVA EMPRESARIAL PELA IGUALDADE RACIAL. *Índice de Igualdade Racial nas Empresas*. 2020. <<https://iniciativaempresarial.com.br/indice-de-equidade-racial-empresarial/>>. Acesso em: 08/09/2023. Citado na página 22.
- IPEA. *Guia Inclua: Avaliação de riscos de reprodução de desigualdades na implementação de políticas públicas*. 2022. <<https://inclua2.ipea.gov.br/guias>>. Acesso em: 08/09/2023. Citado 2 vezes nas páginas 5 e 25.
- KELLOGG, W. *Racial Equity Resource Guide*. 2012. <https://www.canr.msu.edu/od/uploads/files/Multiculturalism_Diversity/Racial_Equity_Resource_Guide1.pdf>. Acesso em: 15/09/2023. Citado 2 vezes nas páginas 19 e 20.

MMFDH. *Guia de Orientação para a Criação e Implementação de Órgãos, Conselhos e Planos de Promoção da Igualdade Racial*. 2021. <<https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/igualdade-e-etnico-racial/acoes-e-programas/sinapir/GuiaOrientao2021.pdf>>. Acesso em: 08/09/2023. Citado na página 23.

MOVIMENTO PESSOAS À FRENTE. *Recomendações para a Promoção de Equidade Étnico-Racial no Serviço Público Brasileiro*. 2022. <<https://movimentopessoasafrente.org.br/materiais/recomendacoes-para-a-promocao-de-equidade-etnico-racial-no-servico-publico-brasileiro/>>. Acesso em: 08/09/2023. Citado na página 24.

Movimento Pessoas à Frente. *Recomendações para a Promoção de Equidade Étnico-Racial no Serviço Público Brasileiro*. 2022. <<https://movimentopessoasafrente.org.br/materiais/recomendacoes-para-a-promocao-de-equidade-etnico-racial-no-servico-publico-brasileiro/>>. Acesso em: 08/09/2023. Citado na página 5.

OIT. *Gender equality and women's empowerment in the world of work in fragile, conflict and disaster settings*. 2022. <https://www.ilo.org/global/topics/employment-promotion/recovery-and-reconstruction/WCMS_840082/lang--en/index.htm>. Acesso em: 22/09/2023. Citado na página 28.

PSESD. *Racial Equity Tool: Policy Review Guide*. 2014. <<https://www.psesd.org/programs-services/equity-in-education>>. Acesso em: 15/09/2023. Citado na página 20.

RACE FOWARD. *Racial Equity Impact Assessment*. 2009. <<https://www.raceforward.org/practice/tools/racial-equity-impact-assessment-toolkit>>. Acesso em: 15/09/2023. Citado na página 19.

SEATTLE PUBLIC SCHOOLS. *Racial Equity Analysis Tool: Facilitator's guide*. 2014. <https://www.seattleschools.org/wp-content/uploads/2021/07/racial_equity_analysis_tool_facilitators_guide.pdf>. Acesso em: 15/09/2023. Citado na página 20.

UNODC. *Checklist for Gender Mainstreaming in Project/Programmes*. 2021. <https://www.unodc.org/documents/Gender/Gender_Mainstreaming_Checklist_2021.pdf>. Acesso em: 22/09/2023. Citado na página 28.

Evidência Express

