



Comissões de Equidade, Diversidade e Inclusão



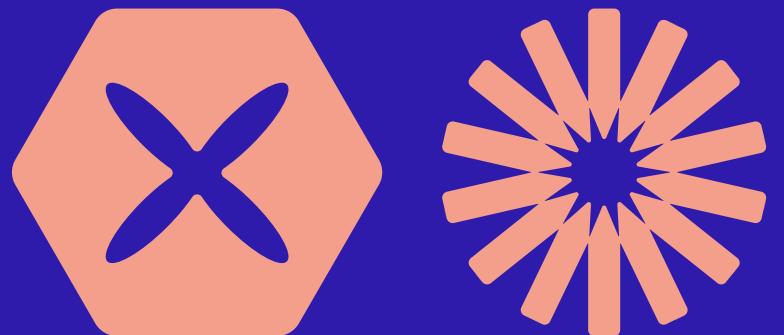
COORDENAÇÃO DE INTEGRIDADE E TRANSPARÊNCIA (COINT)
AUDITORIA GERAL DO ESTADO (AGE)



Introdução

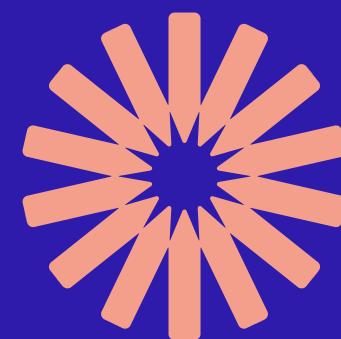
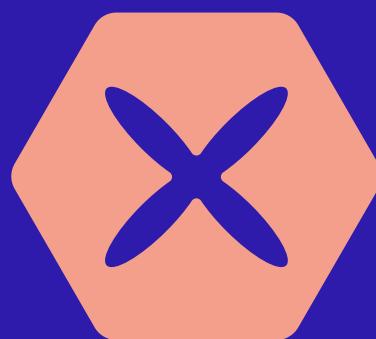
As Comissões de Equidade, Diversidade e Inclusão (CEDI) têm se consolidado como instrumentos essenciais na promoção de ambientes institucionais mais justos, representativos e socialmente responsáveis. Essas comissões traduzem, em práticas organizacionais concretas, o compromisso ético e político de reconhecer e valorizar as diferenças, combater discriminações e garantir condições equitativas de participação e desenvolvimento a todos os indivíduos.

As CEDIs constituem instâncias institucionais voltadas à promoção de ambientes organizacionais justos, plurais e inclusivos. Seu objetivo é fomentar políticas e práticas que assegurem igualdade de oportunidades, respeito às diferenças e prevenção de discriminações de qualquer natureza, independentemente de gênero, raça, etnia, orientação sexual, deficiência, idade ou origem social.



Conceitos Fundamentais: Equidade, Diversidade e Inclusão (EDI)

Esses conceitos, embora inter-relacionados, exigem abordagens específicas e complementares que ultrapassem a mera representação numérica, alcançando efetiva transformação cultural. Esses princípios devem orientar todas as ações da Comissão e das unidades administrativas correlatas.



Equidade

Refere-se à busca por justiça nas condições de acesso e permanência, reconhecendo desigualdades históricas e estruturais que demandam ações diferenciadas. Garantia de condições justas, aplicando medidas específicas para superar barreiras sistêmicas.

Diversidade

Diz respeito ao reconhecimento e à valorização das múltiplas identidades, experiências e perspectivas presentes na sociedade e nas organizações. Celebração das diferenças que enriquecem o ambiente institucional.

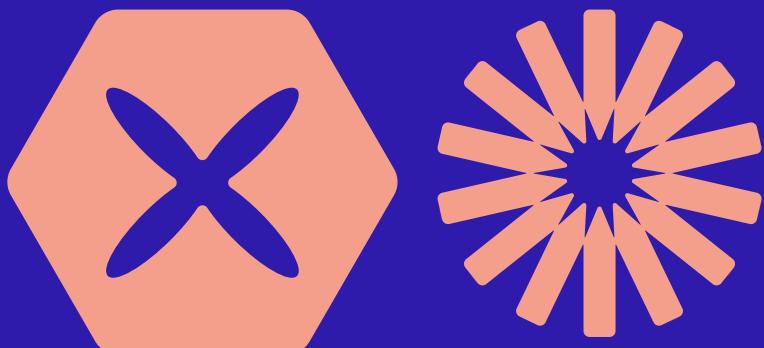
Inclusão

Implica transformar estruturas, práticas e culturas institucionais para que todos possam participar de forma plena, segura e significativa. Criação de condições efetivas, eliminando barreiras físicas, culturais e atitudinais.

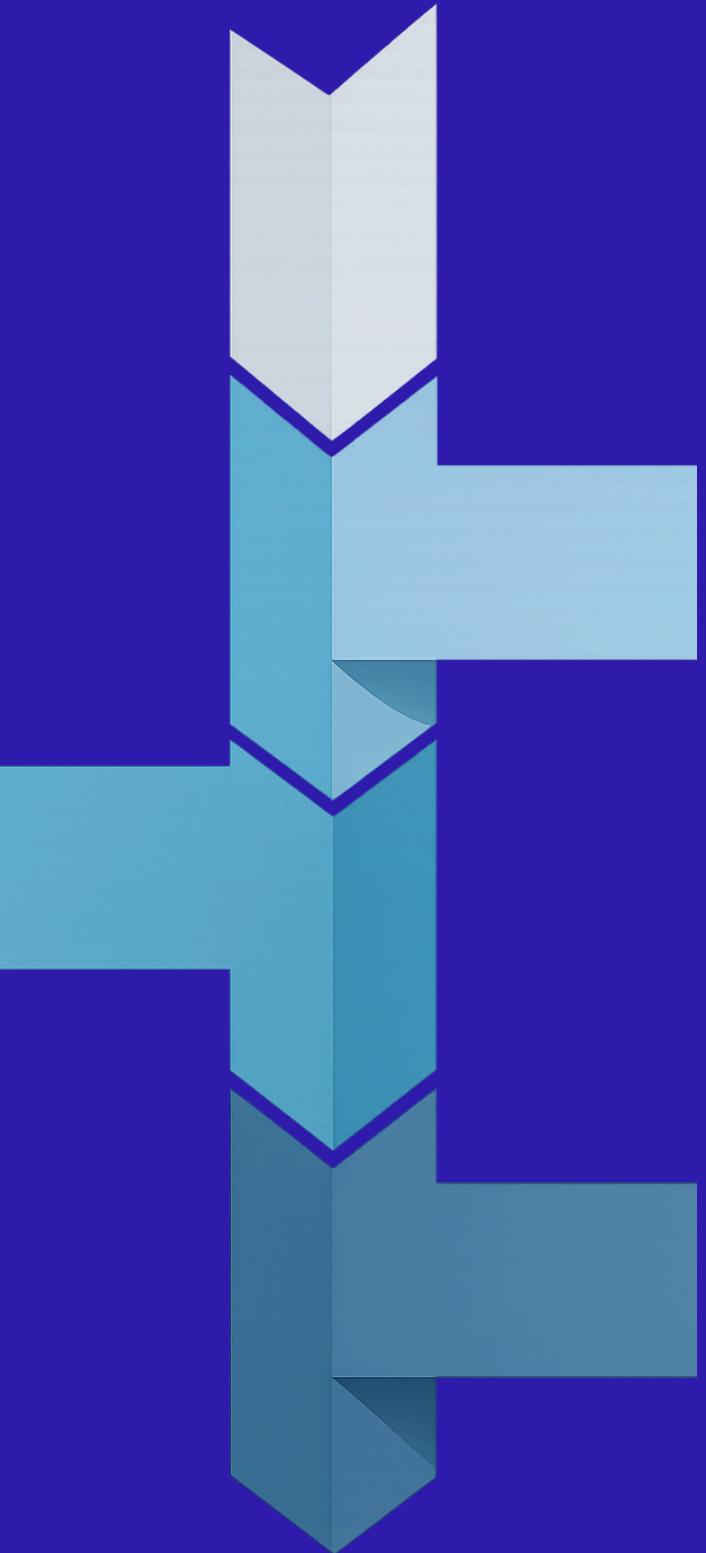
Contexto Histórico e Marco Legal

As discussões sobre equidade, diversidade e inclusão ganharam força a partir das lutas por direitos civis e humanos no século XX, especialmente nos Estados Unidos e na Europa, com desdobramentos globais nas políticas públicas e corporativas. No Brasil, o debate intensificou-se nas últimas décadas com a consolidação de políticas de ação afirmativa, programas de equidade de gênero e raça e legislações específicas.

No âmbito institucional, as CEDIs surgem como instâncias voltadas à implementação e ao monitoramento dessas políticas, integrando os princípios de direitos humanos, responsabilidade social e governança pública. A criação das CEDIs baseia-se em marcos normativos nacionais e internacionais que consolidam o direito à igualdade e à não discriminação, como a Constituição Federal de 1988.



Lei nº 13.146/2015
Estatuto da Pessoa com Deficiência garante direitos e promove a inclusão plena de pessoas com deficiência na sociedade.



Lei nº 12.288/2010
Estatuto da Igualdade Racial estabelece diretrizes fundamentais para combate ao racismo e promoção da igualdade racial no Brasil.

Políticas de Cotas
Normas que instituem cotas em universidades e concursos públicos, ampliando o acesso de grupos historicamente excluídos.

Abordagem Sistêmica e Interdisciplinar

Comunicação

Linguagem inclusiva e acessível

A abordagem das temáticas de equidade, diversidade e inclusão requer compreensão sistêmica e interdisciplinar. Não se trata de iniciativas isoladas ou meramente simbólicas, mas de ações articuladas que envolvem gestão de pessoas, políticas educacionais, comunicação institucional, planejamento estratégico e cultura organizacional. Uma abordagem complexa reconhece que a exclusão resulta de múltiplos fatores – estruturais, culturais e institucionais – e, portanto, exige diagnóstico contínuo, participação social e monitoramento de resultados. A efetividade das CEDIs depende da integração entre compromisso político, capacitação técnica e engajamento coletivo.

Planejamento

Integração estratégica das ações de EDI

Cultura Organizacional

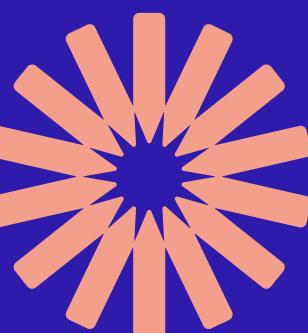
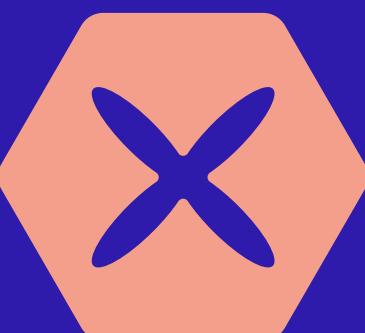
Transformação de valores e práticas institucionais

Políticas Educacionais

Capacitação e formação contínua em diversidade

Gestão de Pessoas

Políticas de recrutamento, desenvolvimento e retenção inclusivas



Transformação Organizacional e Compromisso Social

As Comissões de Equidade, Diversidade e Inclusão representam uma das expressões mais concretas do compromisso institucional com a justiça social e os direitos humanos.

Mais do que instâncias consultivas, as CEDIs configuram-se como espaços estratégicos de transformação organizacional, capazes de promover o diálogo, prevenir discriminações e consolidar ambientes de trabalho éticos, plurais e inclusivos.

Sua efetividade depende da conjugação entre vontade política, estrutura adequada e compromisso coletivo com uma cultura institucional verdadeiramente equitativa e diversa. A transformação cultural é um processo contínuo que exige dedicação, recursos e participação ativa de todos os níveis organizacionais.

- **Diálogo**

Promoção de espaços de escuta e construção coletiva

- **Prevenção**

Combate proativo a discriminações e violências

- **Consolidação**

Fortalecimento de cultura ética e inclusiva



Abordagem Institucional Integrada

A implementação de políticas de equidade, diversidade e inclusão requer abordagem transversal e integrada, envolvendo áreas de gestão de pessoas, comunicação, governança e integridade. A integração entre diferentes setores garante coerência, eficiência e sustentabilidade das ações.

A CEDI deve atuar de forma coordenada com outras instâncias para garantir respostas consistentes, monitoramento de resultados e alinhamento estratégico às diretrizes institucionais. A transversalidade fortalece a legitimidade e amplia o alcance das políticas de equidade.



Composição das Comissões

A composição das CEDIs deve refletir a pluralidade institucional, com representantes de diferentes áreas, perfis e grupos sociais. A diversidade na composição garante legitimidade, representatividade e efetividade nas ações propostas.

A paridade de gênero e a rotatividade de membros contribuem para a democratização do processo decisório e para a renovação das perspectivas, fortalecendo a legitimidade e a efetividade da comissão.

- **Alta Administração**

Representantes da alta administração, garantindo legitimidade e apoio político às iniciativas da comissão.

- **Servidores e Colaboradores**

Profissionais de distintos setores e níveis hierárquicos, trazendo perspectivas diversas da realidade institucional.

- **Grupos Minorizados**

Representantes de grupos historicamente minorizados, assegurando voz ativa nas decisões.

- **Especialistas**

Profissionais em direitos humanos, diversidade ou gestão de pessoas, oferecendo conhecimento técnico especializado.

- **Sociedade Civil**

Participação, quando possível, de membros externos, ampliando o diálogo social e a accountability.





Atribuições e Competências

Entre as principais atribuições das CEDIs, destacam-se ações estratégicas que abrangem desde o diagnóstico institucional até a implementação e monitoramento de políticas de equidade. A atuação deve pautar-se pela ética, sigilo, transparência e compromisso com os direitos humanos.

Diagnóstico Institucional

Elaborar diagnósticos institucionais sobre diversidade e inclusão, identificando lacunas e oportunidades de melhoria.

Proposição de Políticas

Propor políticas, planos e ações afirmativas alinhadas às necessidades identificadas e aos marcos legais vigentes.

Educação e Capacitação

Promover campanhas educativas e capacitações para sensibilização e formação da comunidade institucional.

Monitoramento

Acompanhar e avaliar indicadores de equidade, mensurando o impacto das ações implementadas.

Gestão de Relatos

Receber e encaminhar relatos de discriminação ou assédio, em articulação com instâncias competentes.

Assessoria Estratégica

Assessorar a administração na implementação de medidas corretivas e preventivas.

Articulação Institucional

Articular-se com outras comissões, ouvidorias e unidades de integridade, ampliando a transversalidade das ações.

Estrutura e Funcionamento

As CEDIs operam por meio de regimento interno que define composição, periodicidade de reuniões, competências e fluxo de deliberações. É recomendável a elaboração de um Plano de Ação Anual, alinhado ao planejamento estratégico da instituição, contendo metas, indicadores e responsáveis.

Devem, ainda, manter canais acessíveis de comunicação, relatórios periódicos de resultados e ações de sensibilização que promovam a mudança cultural. A sustentabilidade das comissões depende da garantia de recursos institucionais, apoio técnico e reconhecimento formal de sua autoridade decisória.

Elementos Essenciais

- **Regimento interno estruturado**
- **Plano de Ação Anual**
- **Canais de comunicação acessíveis**
- **Relatórios periódicos**
- **Recursos institucionais garantidos**
- **Apoio técnico especializado**



Boas Práticas de Atuação

A efetividade das CEDIs depende da adoção de boas práticas que garantam qualidade, consistência e impacto das ações implementadas. Estas práticas devem ser incorporadas à rotina institucional de forma sistemática.

Capacitação Contínua

Formação permanente dos membros e colaboradores em temas de equidade e direitos humanos, garantindo atualização e qualificação técnica.

Comunicação Inclusiva

Linguagem acessível e inclusiva, com respeito à diversidade cultural e linguística, garantindo que todos compreendam as mensagens.

Canais de Escuta

Diálogo permanente para coleta de demandas e sugestões da comunidade, fortalecendo a participação e o engajamento.



Boas Práticas de Atuação

A efetividade das CEDIs depende da adoção de boas práticas que garantam qualidade, consistência e impacto das ações implementadas. Estas práticas devem ser incorporadas à rotina institucional de forma sistemática.

Articulação Intersetorial

Integração de ações com demais unidades administrativas, garantindo coerência e transversalidade das políticas.

Monitoramento e Avaliação

Indicadores de desempenho e metas claras para mensuração contínua do impacto das ações implementadas.

Publicização Responsável

Divulgação de resultados e boas práticas, respeitando a confidencialidade de dados sensíveis e a proteção das pessoas



Experiências de Sucesso e Impactos

Diversas instituições públicas e privadas têm implementado CEDIs com resultados expressivos. No setor público, destacam-se experiências como a criação de Comitês de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade em órgãos federais, e a incorporação da pauta de inclusão nos Planos de Integridade e Governança. Programas de diversidade estruturados têm demonstrado impacto positivo na inovação, produtividade e reputação institucional. Estudos apontam que organizações com políticas robustas de diversidade apresentam maior capacidade de resposta a desafios sociais contemporâneos.

45%

Maior Engajamento

Organizações com políticas de diversidade apresentam aumento significativo no engajamento interno dos colaboradores.



35%

Retenção de Talentos

Melhoria na retenção de profissionais qualificados em ambientes inclusivos e respeitosos.



60%

Inovação

Equipes diversas demonstram maior capacidade de inovação e resolução criativa de problemas.



Experiências de Sucesso e Impactos

Instituições que consolidaram CEDIs de forma estruturada apresentam ganhos significativos na cultura organizacional, redução de conflitos, fortalecimento da imagem institucional e maior engajamento interno. Os resultados demonstram o valor estratégico dessas comissões.

78%

Melhoria no Clima

Organizações reportam melhoria significativa no clima organizacional após implementação de CEDIs estruturadas.



65%

Redução de Conflitos

Diminuição expressiva de conflitos relacionados a discriminação e assédio no ambiente de trabalho.

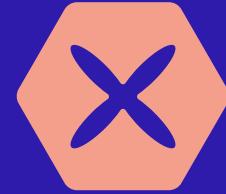


82%

Representatividade

Aumento na representatividade de grupos minorizados em posições de liderança e decisão.





Compromisso com a Transformação

A efetividade das CEDIs depende do apoio da alta administração, de recursos institucionais adequados e do compromisso coletivo com a transformação cultural.

Ao promover o respeito, a pluralidade e a justiça social, a CEDI fortalece os pilares da integridade, da ética pública e da sustentabilidade institucional.

A construção de ambientes verdadeiramente equitativos, diversos e inclusivos é um processo contínuo que exige dedicação, investimento e participação ativa de todos os níveis organizacionais. As CEDIs representam um passo fundamental nessa jornada de transformação, contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa, democrática e respeitosa com todas as pessoas.

O sucesso das políticas de equidade, diversidade e inclusão depende da capacidade de transformar princípios em práticas concretas, valores em ações cotidianas, e compromissos em resultados mensuráveis que beneficiem toda a comunidade institucional.



Suporte e Assessoramento

A Auditoria Geral do Estado (AGE), através da Coordenação de Integridade e Transparência (COINT), oferece suporte integral na implementação do PBIP.

Orientações Técnicas

Elaboração de normas, manuais e materiais de apoio sobre integridade pública.

Avaliação

Análise dos produtos desenvolvidos em cada etapa, especialmente o Plano de Integridade.

Monitoramento

Acompanhamento contínuo do progresso do Programa nas unidades estaduais.

Estamos à disposição para dúvidas e orientações através dos contatos:

E-mail: coint@sefaz.ba.gov.br

Telefones: (71) 3115-2538/2416/2597

