

AUTÓGRAFO DE LEI NÚMERO VINTE E NOVE

CRIA O SELO EQUIDADE DE GÊNERO E INCLUSÃO, NO ÂMBITO DO ESTADO DO CEARÁ.

A ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO CEARÁ

D E C R E T A:

Art. 1.º Esta Lei dispõe sobre a criação do Selo Equidade de Gênero e Inclusão, com o objetivo de sensibilizar e incentivar organizações públicas e privadas a adotarem práticas de gestão de pessoas e de cultura organizacional que promovam a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, relativas ao acesso e à permanência no mundo do trabalho, à remuneração e ao desenvolvimento profissional, bem como de atenção e apoio à mulher em suas demandas específicas, notadamente no cuidado de seus filhos.

Art. 2.º O Selo Equidade de Gênero e Inclusão certificará as empresas e organizações públicas e privadas localizadas no Estado do Ceará que estejam regularizadas com as obrigações trabalhistas e tributárias e que desenvolvam, em caráter permanente, projetos e programas que contemplem as ações relativas aos incisos I a XVII do art. 3.º desta Lei, na forma do regulamento.

§ 1.º O Selo Equidade de Gênero e Inclusão contemplará as empresas participantes nas categorias bronze, prata e ouro.

§ 2.º Será concedido Selo Especial Premium às empresas que atendam às condições previstas no § 2.º do art. 3.º desta Lei.

§ 3.º O Selo Equidade de Gênero e Inclusão será concedido pelo Comitê de Avaliação de que trata o art. 4.º desta Lei, tendo validade de 2 (dois) anos, podendo ser renovado mediante reavaliação do mesmo Comitê.

Art. 3.º São formas de promoção da equidade de gênero as políticas adotadas pela organização, relativas a:

- I – seleção e recrutamento;
- II – formação, capacitação e treinamento em serviço;
- III – remuneração, ascensão funcional e planos de carreira;
- IV – manutenção da vaga de trabalho após a licença maternidade, conciliando os expedientes de trabalho com as necessidades de cuidado dos filhos, em especial, de aleitamento materno;
- V – possibilidades de trabalho remoto, de flexibilidade para o início e final da jornada e de composição de banco de horas;
- VI – políticas diferenciadas de licença parental (licença maternidade e licença paternidade);
- VII – adesão ou implementação de programas de saúde da mulher;
- VIII – implantação de mecanismos para coibir práticas de discriminação (sexo, raça, etnia, estado gestacional e orientação sexual) e de assédio moral e sexual;
- IX – mecanismos que incentivem homens a assumirem a paternidade responsável;

X – contratação de mulheres em situação de vulnerabilidade social e hipossuficiência econômica, principalmente em decorrência de violência doméstica e familiar, encaminhadas por órgão público ou privado de acolhimento e proteção a mulheres, credenciados em regulamento para este fim;

XI – implantação de mecanismos de conscientização e incentivo de empregadoras e empregadores em relação às práticas de gestão de pessoas e de cultura organizacional que promovam a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens dentro das organizações;

XII – contribuir para a eliminação de todas as formas de discriminação de gênero e raça no acesso, na remuneração, na ascensão e na permanência no emprego;

XIII – divulgação de documentos e ações efetivas já existentes que assumam o compromisso com a equidade de gênero e que promovam direitos das mulheres;

XIV – promoção de debates sobre causas e consequências das desigualdades e ações para combatê-las no ambiente de trabalho e de orientações sobre a saúde integral da mulher, com foco na prevenção, por meio de palestras, rodas de conversa, treinamentos e workshops;

XV – reconhecimento das dificuldades de jornadas domésticas desproporcionais para as mulheres, incluindo filhos e parentes que requerem maiores cuidados, nos momentos de decisão sobre compromissos de trabalho, oferecendo ajustes e apoio;

XVI – realização de pesquisas periódicas para diagnosticar situações de desigualdade, a fim de proporcionar oportunidades de melhoria e monitorar a eficácia das medidas implementadas;

XVII – criação de um Serviço de Atenção à Violência de Gênero, permitindo que qualquer mulher afetada por episódio de violência de gênero possa receber orientação e apoio referentes à sua saúde física e mental, garantindo o sigilo das informações.

§ 1.º Para todas as ações previstas nos incisos do *caput*, haverá ponderações adicionais diferenciadas, com maior peso, quando houver atenção à inclusão étnico-racial, de pessoas com deficiência, pessoas em grave situação de vulnerabilidade social.

§ 2.º As empresas ou organizações regidas pelo Regime Geral de Previdência Social – RGPS que aderirem ao programa de ampliação do período de licença maternidade do Governo Federal previsto na Lei Federal n.º 11.770, de 9 de setembro de 2008, que Cria o Programa Empresa Cidadã, e ao disposto na Medida Provisória 1.116, de 4 de maio de 2022, em relação aos aspectos pertinentes a esta Lei, integrarão categoria especial de certificação, nos termos do § 2.º do art. 2.º desta Lei.

Art. 4.º O Selo Equidade de Gênero e Inclusão constitui distinção concedida pelo Estado do Ceará, sob responsabilidade da Secretaria das Mulheres, a qual presidirá o Comitê de Avaliação a ser criado com representação de órgãos públicos que detêm afinidade com a temática, dentre eles a Secretaria do Trabalho e a Secretaria da Proteção Social, bem como com representação da sociedade civil, na forma do regulamento.

§ 1.º A empresa ou organização interessada em candidatar-se ao Selo Equidade de Gênero e Inclusão deverá apresentar Lista de Ações já desenvolvidas no sentido da promoção dos objetivos desejados por esta Lei bem como Plano de Ação descrevendo as ações que ainda pretende implementar neste campo.

§ 2.º A Lista de Ações e o Plano de Ação são os instrumentos operacionais que materializam o compromisso assumido pela empresa ou organização, devendo contemplar medidas nas áreas de gestão de pessoas, bem como em todos os aspectos da cultura organizacional, visando a introduzir, a aprofundar e a demonstrar seu compromisso com a equidade de gênero junto a seus funcionários, empregados e colaboradores de modo a produzir impactos efetivos de qualidade e de bem-estar.

§ 3.º Cada empresa participante criará seu Comitê Gestor do Selo, com composição por ela estabelecida, o qual a representará na interlocução com o Comitê de Avaliação do Selo e o Comitê Gestor do Selo no âmbito do Estado.

§ 4.º O Comitê de Avaliação do Selo Equidade de Gênero e Inclusão deverá ter composição paritária de governo e sociedade civil e tem como objetivo analisar e dar parecer à Lista de Ações e ao Plano de Ação, com base nos relatórios de monitoramento de sua execução, apresentado regularmente por órgão ou órgãos públicos responsáveis pelas políticas do setor.

§ 5.º A representação da sociedade civil no Comitê Avaliativo do Selo Equidade de Gênero e Inclusão de que trata o § 4.º deste artigo será composta de entidades, coletivos e movimentos sociais com reconhecida atuação na defesa e na promoção dos direitos das mulheres no Ceará e será escolhida mediante seleção pública na forma do regulamento.

§ 6.º A execução do Plano de Ação será monitorada pelo Comitê Gestor de um dos órgãos de proteção social do Estado, em parceria com o comitê do Selo Equidade de Gênero e Inclusão da empresa participante, com divulgação de relatórios parciais e finais sobre o seu andamento, comprovando as evidências do cumprimento das ações pactuadas.

§ 7.º Os documentos necessários para avaliação e monitoramento das ações desenvolvidas pelas empresas ou organizações que se candidatarem ao Selo bem como o peso que cada item ou aspecto terá na avaliação serão definidos em regulamento elaborado pelo Poder Executivo estadual.

§ 8.º O Comitê Gestor estabelecido pelo § 6.º terá, entre seus membros, 1 (um) representante da Secretaria do Trabalho, 1 (um) representante da Secretaria das Mulheres e 1 (um) representante da Secretaria da Proteção Social, além de outros membros a serem definidos em regulamento.

Art. 5.º Poderão participar do Programa Equidade de Gênero empresas, demais organizações privadas e órgãos públicos com personalidade jurídica própria, por categorias de porte, conforme o número de mulheres empregadas:

I – até 25 (vinte e cinco) empregadas;

II – de 25 (vinte e cinco) a 100 (cem) empregadas;

III – acima de 100 (cem) empregadas.

Art. 6.º O Selo Equidade de Gênero e Inclusão é marca específica, que consistirá em diploma ou placa, bem como em logotipo que referenda a conformidade de uma empresa com as melhores práticas de promoção da equidade de gênero e com a inclusão social, entendidas estas como condição de desenvolvimento social e econômico sustentável.

§ 1.º O poder público fará ampla divulgação, em todos os canais de comunicação, do Selo e das empresas com ele agraciadas.

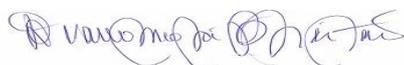
§ 2.º As empresas e organizações agraciadas com o Selo poderão usar sua marca em todas as peças de sua comunicação externa e interna.

§ 3.º Fica o poder público autorizado a avaliar e implementar a concessão de benefícios e incentivos fiscais às empresas e organizações agraciadas com o Selo.

Art. 7.º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 8.º Revogam-se as disposições em contrário.

PAÇO DA ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO CEARÁ, em Fortaleza, 23 de março de 2023.



DEP. EVANDRO LEITÃO
PRESIDENTE



ALECE
ASSEMBLEIA LEGISLATIVA
DO ESTADO DO CEARÁ

DEP. OSMAR BAQUIT
1.º VICE-PRESIDENTE (em exercício)

DEP. DAVID DURAND
2.º VICE-PRESIDENTE (em exercício)

DEP. DANNIEL OLIVEIRA
1.º SECRETÁRIO

DEP. JULIANA LUCENA

2.ª SECRETÁRIA

DEP. JOÃO JAIME

3.º SECRETÁRIO

DEP. DR.OSCAR RODRIGUES

4.º SECRETÁRIO