



EDITAL DE SELEÇÃO SELO LILÁS - 3ª EDIÇÃO

A Comissão Avaliadora do Selo Lilás, tendo por base a Lei Estadual nº 14.343 de 11 de agosto de 2021, regulamentada pelo Decreto nº 22.173 de 20 de julho de 2023 e no seu Regulamento Interno, convoca os interessados para se inscreverem à certificação da 3ª Edição do Selo Lilás, conforme disposto neste Edital e em seus anexos, mediante as condições estabelecidas abaixo.

1. DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

1.1. O procedimento de inscrição e certificação do Selo Lilás será regido por este edital e coordenado pela Comissão Avaliadora.

1.2. O processo de seleção para a certificação de que trata este edital compreenderá as fases e os prazos descritos no ANEXO I.

1.3. O Selo Lilás terá validade de 02 (dois) anos, sujeito a acompanhamento e monitoramento para a sua manutenção.

1.4. O Selo Lilás poderá ser renovado pelo mesmo período, sucessivamente, mantido o padrão requerido.

1.5. Constitui objeto deste edital o reconhecimento das empresas públicas, privadas e entidades com ou sem fins lucrativos que comprove a promoção das ações de valorização das mulheres e de enfrentamento da desigualdade de gênero no ambiente de trabalho, objetivando incentivar a eliminação de todas as formas de discriminação referentes ao acesso, remuneração, ascensão e permanência no emprego.

1.6. O recebimento do Selo Lilás não certifica a legalidade ou idoneidade da empresa e dos atos por ela praticados.



1.7. A empresa para ser certificada deverá conter pelo menos 30% de mulheres em seu quadro funcional, em diversas áreas da empresa, ou previsão de aumentar o número de mulheres através de programas e políticas de inclusão no seu quadro, devendo ser comprovado por meio de documentação correlata por ocasião da inscrição.

1.8. São consideradas ações de valorização da mulher e enfrentamento da desigualdade de gênero no ambiente de trabalho:

1.8.1. Implantação de políticas antidiscriminatórias, de promoção da diversidade e de redução da desigualdade de gênero dentro da empresa;

1.8.2. Criação de canal de denúncia sobre assédio sexual, moral e outras formas de violência contra a mulher no ambiente de trabalho, além da realização de campanhas de sensibilização em relação a estes temas;

1.8.3. Promoção da igualdade salarial entre homens e mulheres que ocupem cargos ou funções iguais ou semelhantes ou que exijam o mesmo nível de qualificação, além de acesso equânime a programas de formação profissional promovidos pela empresa ou por ela contratados;

1.8.4. Garantia de licença maternidade e paternidade, conforme a lei e sua extensão;

1.8.5. Promover ações de suporte às mulheres quando do retorno da licença maternidade, de incentivo à divisão igualitária das responsabilidades parentais, especialmente quando ambos os genitores trabalham na mesma empresa;

1.8.6. Flexibilização das jornadas de trabalho para funcionárias gestantes ou lactantes; também levando em conta a idade e o número de filhos menores, até 6 (anos), bem como as necessidades especiais em caso de deficiência;

1.8.7. Disponibilização de creche, auxílio creche ou brinquedoteca para filhos/as de funcionárias;



- 1.8.8. Oferta de espaço adequado para a amamentação;
- 1.8.9. Realizar a promoção e incentivo a mulheres assumirem cargos de liderança dentro do quadro funcional da empresa;
- 1.8.10. Promover maior visibilidade e destaque a líderes femininas no ambiente de trabalho;
- 1.8.11. Apoiar às instituições e entidades de defesa da mulher e promoção da igualdade de gênero;
- 1.8.12. Elaboração, execução ou apoio a projetos que visem o desenvolvimento educacional e cultural de mulheres residentes nas comunidades no entorno da empresa;
- 1.8.13. Possuir política de contratação de mulheres trans, negras, indígenas, imigrantes;
- 1.8.14. Possuir política de contratação de mulheres em situação de violência doméstica e familiar;
- 1.8.15. Possuir política de contratação de mulheres egressas do sistema prisional;
- 1.8.16. Possuir política de contratação de mulheres resgatadas em situação análoga à escravidão;
- 1.8.17. Possuir serviços de acolhimento, orientação e apoio às mulheres pertencentes a seu quadro de pessoal, através de assistência jurídica, psicológica, financeira e/ou médica, que tenham sido vítimas de qualquer tipo de violência de gênero;
- 1.8.18. Fornecimento de absorventes, além de outras ações voltadas à dignidade menstrual das pessoas que menstruam;
- 1.8.19. Desenvolver programas, projetos e ações de incentivo, auxílio, apoio e capacitação profissional à mulher, visando a qualificação em áreas estratégicas para ascensão profissional ou em áreas com baixa participação feminina;



1.8.20. Possuir comitês internos que tratem do enfrentamento à violência contra as mulheres e suas interseccionalidades, e que impulsionam o protagonismo feminino no ambiente de trabalho;

1.8.21. Realizar ações que promovam a saúde mental e física da mulher, visando o bem-estar e a prevenção de adoecimentos em razão do ambiente de trabalho;

1.8.22. Realizar ações de apoio ao tratamento de adoecimentos das mulheres;

1.8.23. Incentivo às mulheres ocuparem cargos de liderança, garantindo pelo menos um percentual mínimo de 30% de mulheres em cargos de liderança dentro do quadro funcional da empresa.

1.8.24. Promover apoio às mulheres adotantes e as que estão em tratamento para engravidar, oferecendo apoio nos processos de adoção e fertilização in vitro.

1.8.25. Promover ações de comunicação da empresa que sejam inclusivas às diferenças e diversidade entre as mulheres, promovendo o respeito e combate às violências.

1.8.26. Promover ações de combate ao sexismo, à transfobia e ao racismo na linguagem, através da implementação da escrita gendrada (uso dos artigos o, a, e) e da utilização de termos antirracistas e de combate a outros preconceitos interseccionais.

2. DO PÚBLICO-ALVO

2.1. Constitui o público-alvo do Selo Lilás:

2.1.1. Empresas privadas do Estado da Bahia, microempresas e empresas de pequeno, médio e grande porte;

2.1.2. Empresas públicas do Estado da Bahia;



2.1.3. Entidades, com ou sem fins lucrativos, que cumpram com os requisitos estipulados no item 1.7 e as demais exigências deste edital;

2.1.4. As instituições e órgãos integrantes da Comissão Avaliadora poderão ser contempladas por este edital desde que não avaliem as próprias inscrições e documentos, renunciando seus poderes de coordenação para o ato em específico, que deverá ser analisado pelos demais participantes da comissão;

2.1.5. Para os fins deste edital, serão considerados os ramos de atuação: comércio, serviços e indústria.

2.1.6. O porte da empresa é medido a partir do número de colaboradores/as, conforme a classificação do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE): https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/UFs/SP/Pesquisas/MPE_conceito_empregados.pdf.

I- COMÉRCIO

- a. Microempresa (ME), até 09 empregados.
- b. Empresa de Pequeno Porte (EPP), de 10 a 49 empregados.
- c. Empresa de Médio Porte, de 50 a 99 empregados.
- d. Grandes empresas, 100 ou mais empregados.

II. SERVIÇOS

- a. Microempresa (ME), até 09 empregados.
- b. Empresa de Pequeno Porte (EPP), de 10 a 49 empregados.
- c. Empresa de Médio Porte, de 50 a 99 empregados.



- d. Grandes empresas, 100 ou mais empregados.

III. INDÚSTRIA

- a. Microempresa, até 19 empregados.
- b. Empresa de Pequeno Porte (EPP), DE 20 a 99 empregados.
- c. Empresa de Médio Porte, de 100 a 499 empregados.
- d. Grandes empresas, 500 ou mais empregados.

2.2. São consideradas empresas comerciais aquelas que vendem mercadorias diretamente ao consumidor, ou que compram do produtor para vender ao varejista, exemplos: restaurante, supermercado, armazém, lojas de ferragem, bares, lojas de vestuário e sapatos, eletrodomésticos/eletrônicos, bancas, quiosques, farmácias, perfumarias, açougues, padarias.

2.3. São consideradas empresas de prestação de serviços àquelas que ofertam o seu próprio trabalho ao consumidor, e não resultam na entrega de mercadorias, exemplos: lavanderia, cinema, hospital, escola, salão de beleza, bancos, pousadas, hotéis.

2.4. São consideradas empresas industriais aquelas que transformam matérias-primas, manualmente ou com auxílio de máquinas e ferramentas, fabricando mercadorias. Compreendem desde o artesanato até a moderna produção de instrumentos eletrônicos, exemplos: fábricas de móveis artesanais, de roupas, produtora de alimentícios, artigos da construção civil, de automóveis.

2.5. Para fins deste edital, serão consideradas, também, entidades/ou instituições que prestam serviços relevantes à sociedade, com ou sem fins lucrativos.

3. DOS REQUISITOS DE ADMISSIBILIDADE



3.1. Além do disposto nos itens 2 e 1.7 deste edital, são também requisitos para a inscrição e reinscrição, independentemente do ramo de atividade:

3.1.1. Apresentação do comprovante de inscrição no CNPJ da empresa, devidamente ativo e em situação regular de funcionamento;

3.1.2. Apresentação do documento pessoal do Responsável Legal da instituição, assim como Certidões Criminais extraídas dos sites do Tribunal de Justiça da Bahia (TJ/BA), Tribunal Federal da 1ª Região (TRF1) e Superior Tribunal de Justiça (STJ).

3.1.3. Apresentação da Certidão da Inscrição Estadual da Bahia e Municipal da empresa ou entidade;

3.1.4. Apresentação da Declaração de que a empresa, bem como seus dirigentes, administradores, sócios ou representantes legalmente constituídos, não constam do Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo, previsto na legislação vigente, na data de inscrição, conforme modelo constante no Anexo II do Edital;

3.1.6. Aceite da Política de Privacidade no ato da inscrição, em conformidade com a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD).

4. DA INSCRIÇÃO

4.1. As empresas interessadas em candidatar-se ao Selo Lilás deverão realizar inscrição no período de 12 de novembro de 2025 a 20 de janeiro de 2026 (até às 23:59 horas, horário de Brasília).

4.2. Não serão aceitas, sob nenhum pretexto, inscrições fora do prazo estipulado.

4.3. A Comissão Avaliadora não se responsabilizará por inscrição não concretizada em razão de problemas técnicos, falhas de comunicação, congestionamento da internet, bem como outros fatores que impossibilitem a transferência dos dados requeridos.



4.4. O processo de inscrição será unicamente na forma online, através do preenchimento de Formulário Eletrônico de Inscrição e envio de documentos relacionados através do site www.selolilas.spm.ba.gov.br.

4.5. Deverão ser anexados, no ato da inscrição:

4.5.1. Os documentos relativos aos requisitos de admissibilidade;

4.5.2. Os documentos que comprovem as ações ou programas de valorização da mulher e enfrentamento da desigualdade de gênero no ambiente de trabalho inscritas (fotos, publicações em veículos de comunicação e em diário oficial, termos de colaboração, atas de reunião, boletins, material de campanha, material de divulgação interna, certificações, portarias, relatório de transparência salarial, regimento interno);

4.5.2.1. Cada ação apontada desenvolvida pela empresa deverá conter o seu nome, data de início, duração, a quantidade de colaboradoras participantes, descrição da ação, conclusão e impacto dessa ação;

4.5.2.2. As empresas poderão comprovar as ações ou programas de valorização da mulher e de enfrentamento da desigualdade de gênero no ambiente de trabalho, conforme o ponto 1.8 deste Edital.

4.6. As informações prestadas são de inteira responsabilidade da empresa, reservando-se à Comissão Avaliadora o direito de invalidar a inscrição que apresentar documentação ou informação contendo dados parciais, incorretos, inconsistentes ou inverídicos.

4.7. Não haverá cobrança de taxa de inscrição.

4.8. Não serão aceitos documentos enviados fora do prazo.



4.9. Fica vedado qualquer tipo de comunicação da Comissão Avaliadora com os/as representantes das Empresas participantes, durante o período de análise e seleção das propostas.

4.10. As ações de valorização serão pontuadas com base no Barema contido no Anexo III.

5. DA IMPUGNAÇÃO DO EDITAL

5.1. O prazo para impugnação do presente Edital será de até 05 (cinco) dias corridos antes do início do prazo para a inscrição.

5.2. A impugnação deverá ser dirigida à Comissão Avaliadora, por meio do correio eletrônico: selolilas@spmba.ba.gov.br

6. DA COMISSÃO AVALIADORA:

6.1. A Comissão Avaliadora será composta pelas seguintes entidades e órgãos:

6.1.1. Secretaria de Políticas para as Mulheres - SPM

6.1.2. Secretaria de Justiça e Direitos Humanos do Estado da Bahia - SJDH

6.1.3. Secretaria Estadual de Desenvolvimento Econômico do Estado da Bahia - SDE

6.1.4. Secretaria do Trabalho, Emprego, Renda e Esporte do Estado da Bahia - SETRE

6.1.5. Assembleia Legislativa da Bahia - ALBA

6.1.6. Ordem dos Advogados da Bahia – OAB/BA

6.1.7. Central Única dos Trabalhadores - CUT

6.1.8. Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado da Bahia - FECOMERCIO



6.1.9. Federação das Indústrias do Estado da Bahia - FIEB

6.1.10. Núcleo de Estudos Interdisciplinares sobre a Mulher-NEIM/UFBA

6.2. A Comissão será presidida pela Secretaria de Políticas para as Mulheres.

6.3. A participação na Comissão Avaliadora é considerada atividade de relevante interesse público e não ensejará remuneração

6.4. A Comissão se reunirá por convocação da Presidência, a qual deverá ocorrer com antecedência mínima de até 72h (setenta e duas horas).

6.5. As deliberações da Comissão Avaliadora serão tomadas por maioria absoluta, com a presença da Presidência.

6.6. Os integrantes da Comissão Avaliadora terão mandato de 02 (dois) anos, permitida a recondução e as substituições pelas instituições.

6.7. Compete à Presidência da Comissão Avaliadora:

6.7.1. Conduzir as reuniões da Comissão;

6.7.2. Deliberar sobre os pedidos de impugnação deste Edital.

7. DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO

7.1. O processo de avaliação do Selo Lilás ocorrerá em uma única etapa, que consiste na análise documental da empresa, para averiguar e mensurar a implementação das ações ou programas de valorização da mulher e de enfrentamento da desigualdade de gênero no ambiente de trabalho e na aplicação de Barema, destinado a comprovar a existência das ações inscritas em razão do porte da empresa:



- 7.1.1. Microempresa deverão perfazer, no mínimo, 04 itens;
 - 7.1.2. Empresa de pequeno porte deverão perfazer, no mínimo, 05 itens;
 - 7.1.3. Empresa de médio porte deverão perfazer, no mínimo, 07 itens;
 - 7.1.4. Empresa de grande porte deverão perfazer, no mínimo, 11 itens;
 - 7.1.5 Entidades com ou sem fins lucrativos deverão perfazer, no mínimo, 03 itens.
- 7.2. A análise documental levará em conta estritamente a documentação enviada pela empresa no ato da inscrição.
- 7.3. Não serão considerados outros documentos, ainda que estejam publicamente disponíveis.

8. DA DIVULGAÇÃO DOS RESULTADOS

- 8.1. A divulgação do resultado preliminar será realizada no sítio eletrônico da SPM e no Diário Oficial do Estado da Bahia.
- 8.2. A divulgação do resultado final será realizada mediante a publicação da lista de empresas às quais será concedido o Selo Lilás, no Diário Oficial da Bahia, e posteriormente, no sítio eletrônico da SPM.

9. DOS RECURSOS

- 9.1. Após a divulgação do resultado preliminar, haverá prazo de até 5 (cinco) dias corridos para a interposição de recursos.
- 9.2. No recurso, o recorrente deverá apontar de forma objetiva a omissão, contradição ou erro do material questionado, bem como expor os motivos que justifiquem o questionamento.



9.3. Os recursos deverão ser registrados em formulário próprio, constante no Anexo IV do presente Edital, e encaminhados exclusivamente por e-mail para o endereço eletrônico da comissão avaliadora (selolilas@spmba.ba.gov.br).

9.4. Não serão conhecidos os recursos que não observarem o modelo do Anexo IV, que sejam enviados por meio diverso do e-mail indicado ou que sejam encaminhados fora do prazo estabelecido neste Edital.

10. DA CONCESSÃO DO SELO LILÁS

10.1. A concessão do Selo Lilás será efetuada mediante a publicação da lista de empresas aprovadas em Portaria da Secretaria de Políticas para as Mulheres – SPM.

10.2. A Cerimônia oficial de concessão do Selo Lilás ocorrerá no mês de março de 2025.

10.3. Para novo requerimento do Selo Lilás, após 2 (dois) anos, a empresa que já foi certificada, deverá comprovar a existência de, no mínimo, 30% de mulheres em seu quadro funcional ou previsão de aumentar o número de mulheres através de programas e políticas de inclusão, além de apresentar nova ação distinta das que foram apresentadas na inscrição anterior.

11. DOS DIREITOS DAS EMPRESAS HABILITADAS

11.1. É direito da empresa que se candidatar ao Selo Lilás ter a inscrição analisada nos termos estipulados neste Edital.

11.2. São direitos da empresa detentora do Selo Lilás:

11.2.1. Ter seu nome divulgado na lista de empresas aprovadas para a concessão do Selo Lilás, no sítio eletrônico da SPM e em quaisquer outros meios ou ocasiões em que se dê publicidade à lista;



11.2.2. Divulgar a logomarca do Selo Lilás em seus meios de comunicação e junto aos seus fornecedores, prestadores de serviço e clientes.

12. DAS OBRIGAÇÕES DAS EMPRESAS

12.1. São obrigações da empresa que se candidatar ao Selo Lilás:

12.1.1. Garantir a veracidade e a atualização das informações prestadas e dos documentos enviados;

12.1.2. Prestar os esclarecimentos necessários, quando solicitados, e no prazo determinado;

12.1.3. Observar os prazos estabelecidos e garantir o envio de formulários, informações e quaisquer outros documentos, zelando pela obtenção das respectivas confirmações de recebimento;

12.1.4. Não se envolver em situações ou denúncias que ensejem dúvidas ou questionamentos sobre seu compromisso em criar um ambiente de trabalho responsável;

12.1.5. Obter o consentimento das participantes pelo uso das imagens em vídeo e/ou fotos em mídias que porventura sejam enviadas no ato da inscrição (de acordo com a Lei nº 13.709/2018 - Lei Geral de Proteção de Dados)

12.2. É obrigação das empresas aprovadas para a concessão do Selo Lilás utilizar a logomarca do Selo Lilás, seguindo o Manual de Marcas do Governo do Estado da Bahia (<https://www.bahia.ba.gov.br/marcas-e-manuais>)

12.3. A inscrição para o Selo Lilás implicará a aceitação tácita, por todas as empresas participantes, de eventual publicação, divulgação e utilização das suas ações, assim como autorização do uso de imagens, textos, vozes e nomes, em qualquer meio de divulgação e promoção, sem ônus ou termo de retribuição.



12.4. O uso de informações falsas ou de qualquer outro artifício de comprovada má-fé pela empresa, na tentativa de induzir a erro os responsáveis pela avaliação, acarretará sua imediata exclusão do processo, sem prejuízo de abertura de processo administrativo para apuração dos fatos e de aplicação das penalidades legalmente previstas.

13. DO ACOMPANHAMENTO E MONITORAMENTO DO SELO LILÁS

13.1. A Comissão Avaliadora, após a concessão do Selo Lilás, requisitará o envio da DCTF (Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais) a cada 12 meses, para fins de comprovação da manutenção ou aumento da quantidade de mulheres no quadro funcional.

13.2. A Comissão Avaliadora também poderá realizar visitas *in loco* nas empresas, para fins de comprovação acerca da manutenção das ações inscritas.

13.3. Para realizar o monitoramento e acompanhamento dos atos ou omissões objetos das denúncias previstas neste, a Comissão Avaliadora criará canais de escuta, de maneira sigilosa, preservando a integridade física e mental das vítimas perante a Ouvidoria da SPM, no seguinte número telefônico: 0800.284.0011.

14. DA SUSPENSÃO DO DIREITO

14.1. A Comissão Avaliadora poderá suspender o direito da empresa detentora do Selo Lilás de usar a marca caso sobrevenham fatos que comprovem o envolvimento ou a tolerância da empresa com práticas ilegais ou graves falhas éticas, que lhe foi garantido o amplo direito de defesa e do contraditório, tais como:

14.1.1. Realização de ato ou ação contrários a concessão, praticado pelo(a) portador(a) do Selo Lilás;

14.1.2. Discriminação de gênero no ambiente de trabalho;

14.1.3. Assédio sexual ou moral no ambiente de trabalho;



14.1.4. Condenações administrativas ou judiciais no Brasil e no exterior pela prática de atos que incluam a empresa no cadastro de empregadores que submeteram trabalhadores a condições análogas à de escravo, previsto na legislação vigente;

14.1.5. Condenações administrativas ou judiciais no Brasil e no exterior por graves infrações aos direitos humanos;

14.1.6. A empresa portadora tiver pendência com órgãos de proteção dos direitos das mulheres nas esferas federal, estadual, municipal;

14.1.7. Os sócios administradores forem condenados em crimes sexuais, de violência doméstica ou familiar, assédio moral e sexual.

15. DOS PRAZOS

15.1. Da decisão que suspender o direito da empresa detentora do Selo Lilás, caberá pedido de reconsideração no prazo de 10 (dez) dias, contados da notificação recebida pela empresa.

15.1. A Comissão Avaliadora analisará o pedido de reconsideração no prazo de 15 (quinze) dias, podendo o prazo ser prorrogado uma vez por igual período.

16. INFORMAÇÕES ADICIONAIS

16.1. Informações adicionais acerca do conteúdo deste Edital poderão ser obtidas através do correio eletrônico selolilas@spmba.ba.gov.br

17. DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

17.1. A íntegra deste Edital estará disponível no sítio eletrônico da SPM.

17.2. Não será cobrado das empresas qualquer valor a título de inscrição, participação no processo avaliativo ou concessão do Selo Lilás.



17.3. As informações e os documentos apresentados pelas empresas candidatas não serão fornecidos a terceiros, salvo com a autorização expressa da empresa, nos casos permitidos em Lei.

17.4. Ao candidatar-se ao Selo Lilás, a empresa manifesta automaticamente sua concordância com as regras deste Edital, inclusive o disposto em seus anexos.

17.5. Os casos omissos serão resolvidos e deliberados pela Comissão Avaliadora.

ANEXO I – Etapas do Edital

Etapas do Edital	Data
Publicação	12/11/2025
Inscrição	12/11/2025 à 20/01/2026
Análise documental	21/01/2026 à 23/02/2026
Resultado preliminar	24/02/2026
Recurso	24/02/2026 à 28/02/2026
Resultado do Recurso	03/03/2026
Resultado final	03/03/2026



ANEXO II

(em papel timbrado da empresa)

DECLARAÇÃO DE REGISTRO DE AUSÊNCIA NO CADASTRO DE EMPREGADORES DE SUBMISSÃO DOS TRABALHADORES ÀS CONDIÇÕES ANÁLOGAS À DE ESCRAVO NO BRASIL.

A(o) _____, inscrito no CNPJ/ME nº _____ / _____ - _____, através do seu/sua representante legal, _____ o(a) _____ Sr(a)

—, portador(a) da Carteira de Identidade nº _____ e do CPF/ nº _____, DECLARA, para fins direito e de comprovação do atendimento a um dos requisitos de admissibilidade previstos no EDITAL DE SELEÇÃO DAS EMPRESAS A SEREM CERTIFICADAS COM O SELO LILÁS, instituído pela Lei Estadual nº 14.343, de 11 de agosto de 2021 e regulamentada pelo Decreto nº 22.173, de 20 de julho de 2023, que não consta no cadastro de empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas a de escravo, prevista na legislação vigente sobre à matéria.

....., de de 202.....

Assinatura do Representante Legal da empresa e CPF/ME



ANEXO III - BAREMA DE PONTUAÇÃO CERTIFICAÇÃO SELO LILÁS:

O Barema possui 26 ações para empresas e 18 ações para entidades. A Microempresa deverá perfazer 04 itens; Empresa de Pequeno Porte deverá perfazer 05 itens; Empresa de Médio Porte deverá perfazer 07 itens; Empresa de Grande Porte deverá perfazer 11 itens; Entidade com ou sem fins lucrativos deverá perfazer 03 itens.

Para a comprovação da ação, serão aceitos os seguintes documentos listados abaixo:

- Fotos
- Publicações em veículos de comunicação
- Publicações em diário oficial
- Termos de colaboração
- Atas de reuniões
- Boletins
- Material de campanha ou divulgação interna
- Certificações
- Portarias
- Relatório de transparência salarial (e que demonstre quantitativo de homens e mulheres), de acordo com a Lei nº 14.611/2023)
- DCTF (Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais)

CRITÉRIOS EMPRESAS

EXEMPLOS E OBSERVAÇÕES

CRITÉRIOS	EXEMPLOS DE COMPROVAÇÃO
1. Promoção da igualdade salarial entre homens e mulheres que ocupem cargos ou funções iguais ou semelhantes ou que exijam o mesmo nível de qualificação, além de acesso equânime a programas de formação profissional promovidos pela empresa ou por ela contratados;	<ul style="list-style-type: none">• Cópias de contracheques de trabalhadores(as) de sexo distinto na mesma função• Relação de cargos e salários assinada pelo RH• Declaração da empresa sobre inexistência de diferenças salariais• Comprovantes de participação equânime em cursos ou capacitações



2. Oferecer garantia de licença maternidade e paternidade, conforme a lei e sua extensão;	<ul style="list-style-type: none">• Regulamento interno ou política de RH prevendo as licenças• Comprovantes de concessão das licenças (eSocial, contracheques, portarias internas)
3. Disponibilização de creche, auxílio creche ou brinquedoteca para filhos/as de funcionárias;	<ul style="list-style-type: none">• Política interna ou regulamento de benefício• Comprovantes de pagamento de auxílio-creche• Fotos ou relatórios de brinquedoteca interna• Contrato com creche conveniada
4. Implantação de políticas antidiscriminatórias, de promoção da diversidade e de redução da desigualdade de gênero dentro da empresa;	<ul style="list-style-type: none">• Política interna ou código de conduta• Atas ou materiais de campanhas de diversidade• Certificações ou selos de diversidade obtidos
5. Promover ações de suporte às mulheres quando do retorno da licença maternidade, de incentivo à divisão igualitária das responsabilidades parentais, especialmente quando ambos os genitores trabalham na mesma empresa;	<ul style="list-style-type: none">• Relatórios de programas de reintegração• Registros de flexibilização de jornada ou home office• Campanhas internas de corresponsabilidade parental
6. Flexibilização das jornadas de trabalho para funcionárias gestantes ou lactantes; também levando em conta a idade e o número de filhos menores, até (anos), bem como as necessidades especiais em caso de deficiência;	<ul style="list-style-type: none">• Regulamento interno formalizando a política• Registros de pontos com horários diferenciados concedidos
7. Criação de canal de denúncia sobre assédio sexual, moral e outras formas de violência contra a mulher no ambiente de trabalho, além da realização de campanhas de sensibilização em relação a estes temas; especiais em caso de deficiência;	<ul style="list-style-type: none">• Prints ou capturas de tela do canal ativo• Relatórios de divulgação interna• Procedimentos formalizados de apuração (fluxo, política, portaria)
8. Oferta de espaço adequado para a amamentação;	<ul style="list-style-type: none">• Fotos do espaço• Relatório técnico descrevendo o local• Norma interna que garanta o uso do espaço
9. Realizar a promoção e incentivo a mulheres assumirem cargos de liderança dentro do quadro funcional da empresa;	<ul style="list-style-type: none">• Relação de cargos de liderança com identificação de gênero• Programas de mentoria ou capacitação voltados a mulheres



	<ul style="list-style-type: none">• Campanhas internas de valorização da liderança feminina
10. Promover maior visibilidade e destaque a líderes femininas no ambiente de trabalho;	<ul style="list-style-type: none">• Materiais de comunicação interna destacando lideranças femininas• Registros de palestras, entrevistas ou campanhas com mulheres em destaque
11. Apoiar às instituições e entidades de defesa da mulher e promoção da igualdade de gênero;	<ul style="list-style-type: none">• Termos de parceria ou doações• Relatórios ou fotos de ações de apoio• Declaração da instituição beneficiada
12. Elaboração, execução ou apoio a projetos que visem o desenvolvimento educacional e cultural de mulheres residentes nas comunidades no entorno da empresa;	<ul style="list-style-type: none">• Relatórios de projetos• Registros de participação• Fotos ou materiais de divulgação das ações
13. Possuir política de contratação de mulheres trans, negras, indígenas, imigrantes;	<ul style="list-style-type: none">• Política de RH formalizada• Relatório de diversidade do quadro funcional• Declaração da empresa sobre práticas inclusivas
14. Possuir política de contratação de mulheres em situação de violência doméstica e familiar;	<ul style="list-style-type: none">• Cópia da política interna• Registros de contratação com base nesse critério (preservando anonimato)• Declaração institucional sobre a iniciativa
15. Possuir política de contratação de mulheres egressas do sistema prisional;	<ul style="list-style-type: none">• Política de RH ou programa específico• Relatórios de inclusão de egressas• Declarações ou reportagens sobre o programa
16. Possuir política de contratação de mulheres resgatadas em situação análoga à escravidão;	<ul style="list-style-type: none">• Política formalizada• Relatórios ou registros de contratação• Declarações institucionais ou parcerias com órgãos competentes
17. Possuir serviços de acolhimento, orientação e apoio às mulheres pertencentes a seu quadro de pessoal, através de assistência jurídica, psicológica, financeira e/ou médica, que tenham sido vítimas de qualquer tipo de violência de gênero;	<ul style="list-style-type: none">• Relatórios de atendimentos• Contratos com profissionais ou instituições parceiras• Registros de campanhas ou canais de acolhimento
18. Fornecimento de absorventes, além de outras ações voltadas à dignidade menstrual das pessoas que menstruam;	<ul style="list-style-type: none">• Registros de distribuição de absorventes• Fotos de pontos de entrega• Política interna sobre dignidade menstrual



GOVERNO
PRESENTE
FUTURO
PRA GENTE

<p>19. Desenvolver programas, projetos e ações de incentivo, auxílio, apoio e capacitação profissional à mulher, visando a qualificação em áreas estratégicas para ascensão profissional ou em áreas com baixa participação feminina;</p>	<ul style="list-style-type: none">• Programas ou planos de capacitação• Relatórios de execução e listas de presença• Materiais de divulgação
<p>20. Possuir comitês internos que tratem do enfrentamento à violência contra as mulheres e suas interseccionalidades, e que impulsionam o protagonismo feminino no ambiente de trabalho;</p>	<ul style="list-style-type: none">• Atas de reuniões do comitê• Regimento interno ou portaria de criação• Relatórios de atividades
<p>21. Realizar ações que promovam a saúde mental e física da mulher, visando o bem-estar e a prevenção de adoecimentos em razão do ambiente de trabalho;</p>	<ul style="list-style-type: none">• Relatórios de programas de saúde e bem-estar• Comprovantes de palestras ou campanhas• Fotografias e materiais de divulgação interna
<p>22. Realizar ações de apoio ao tratamento de adoecimentos das mulheres;</p>	<ul style="list-style-type: none">• Registros de programas de apoio• Parcerias com clínicas ou convênios• Declarações institucionais
<p>23. Incentivo às mulheres ocuparem cargos de liderança, garantindo pelo menos um percentual mínimo de 30% de mulheres em cargos de liderança dentro do quadro funcional da empresa.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Relatórios estatísticos do quadro funcional• Planilhas de cargos com indicação de gênero• Políticas de metas de equidade de gênero
<p>24. Promover apoio às mulheres adotantes e as que estão em tratamento para engravidar, oferecendo apoio nos processos de adoção e fertilização <i>in vitro</i>.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Políticas internas de apoio à adoção e fertilização• Registros de concessão de licenças especiais• Declarações institucionais



GOVERNO
PRESENTE
FUTURO
PRA GENTE

<p>25. Promover ações de comunicação da empresa que sejam inclusivas às diferenças e diversidade entre as mulheres, promovendo o respeito e combate às violências.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Campanhas publicitárias ou comunicados internos• Materiais de comunicação inclusiva• Política de linguagem respeitosa e não discriminatória
<p>26. Promover ações de combate ao sexismo, à transfobia e ao racismo na linguagem, através da implementação da escrita gendrada (uso dos artigos o, a, e) e da utilização de termos antirracistas e de combate a outros preconceitos interseccionais.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Política de comunicação inclusiva• Materiais institucionais revisados com linguagem inclusiva• Treinamentos de sensibilização sobre linguagem e diversidade
<p>TOTAL</p>	<p>26,0</p>



CRITÉRIOS ENTIDADES COM OU SEM FINS LUCRATIVOS EXEMPLOS E OBSERVAÇÕES

CRITÉRIOS	EXEMPLOS DE COMPROVAÇÃO
1. Implantação de políticas antidiscriminatórias, de promoção da diversidade e de redução da desigualdade de gênero dentro da entidade;	<ul style="list-style-type: none">• Política interna ou código de conduta• Atas ou materiais de campanhas de diversidade• Certificações ou selos de diversidade obtidos
2. Criação de canal de denúncia sobre assédio sexual, moral e outras formas de violência contra a mulher, além da realização de campanhas de sensibilização em relação a estes temas;	<ul style="list-style-type: none">• Prints ou capturas de tela do canal ativo• Relatórios de divulgação interna• Procedimentos formalizados de apuração (fluxo, política, portaria)
3. Oferta de espaço adequado para a amamentação;	<ul style="list-style-type: none">• Fotos do espaço• Relatório técnico descrevendo o local• Norma interna que garanta o uso do espaço
4. Realizar a promoção e incentivo a mulheres assumirem cargos de liderança dentro do quadro funcional da entidade;	<ul style="list-style-type: none">• Relação de cargos de liderança com identificação de gênero• Programas de mentoria ou capacitação voltados a mulheres• Campanhas internas de valorização da liderança feminina
5. Promover maior visibilidade e destaque a líderes femininas no ambiente;	<ul style="list-style-type: none">• Materiais de comunicação interna destacando lideranças femininas• Registros de palestras, entrevistas ou campanhas com mulheres em destaque
6. Elaboração, execução ou apoio a projetos que visem o desenvolvimento educacional e cultural de mulheres residentes nas comunidades;	<ul style="list-style-type: none">• Relatórios de projetos• Registros de participação• Fotos ou materiais de divulgação das ações
7. Possuir política de contratação de mulheres trans, negras, indígenas, imigrantes;	<ul style="list-style-type: none">• Política de RH formalizada• Relatório de diversidade do quadro funcional• Declaração sobre práticas inclusivas
8. Possuir política de acolhimento de mulheres em situação de violência doméstica e familiar;	<ul style="list-style-type: none">• Cópia da política interna• Registros de acolhimento com base nesse critério (preservando anonimato)



<p>9. Possuir política de apoio e acolhimento de mulheres egressas do sistema prisional;</p>	<ul style="list-style-type: none">• Cópia do regulamento interno, projeto ou plano de ação• Termos de parceria, convênios ou ofícios de cooperação com órgãos do sistema prisional• Relatórios de atividades ou projetos executados
<p>10. Possuir serviços de acolhimento, orientação e apoio às mulheres pertencentes a seu quadro de pessoal, através de assistência jurídica, psicológica, financeira e/ou médica, que tenham sido vítimas de qualquer tipo de violência de gênero;</p>	<ul style="list-style-type: none">• Relatórios de atendimentos• Contratos com profissionais ou instituições parceiras• Registros de campanhas ou canais de acolhimento
<p>11. Fornecimento de absorventes, além de outras ações voltadas à dignidade menstrual das pessoas que menstruam;</p>	<ul style="list-style-type: none">• Registros de distribuição de absorventes• Fotos de pontos de entrega• Política interna sobre dignidade menstrual
<p>12. Desenvolver programas, projetos e ações de incentivo, auxílio, apoio e capacitação profissional à mulher, visando a qualificação em áreas estratégicas para ascensão profissional ou em áreas com baixa participação feminina;</p>	<ul style="list-style-type: none">• Programas ou planos de capacitação• Relatórios de execução e listas de presença• Materiais de divulgação
<p>13. Possuir comitês internos que tratem do enfrentamento à violência contra as mulheres e suas interseccionalidades, e que impulsionam o protagonismo feminino;</p>	<ul style="list-style-type: none">• Atas de reuniões do comitê• Regimento interno ou portaria de criação• Relatórios de atividades
<p>14. Realizar ações que promovam a saúde mental e física da mulher, visando o bem-estar e a prevenção de adoecimentos em razão do ambiente de trabalho;</p>	<ul style="list-style-type: none">• Relatórios de programas de saúde e bem-estar• Comprovantes de palestras ou campanhas• Fotografias e materiais de divulgação interna
<p>15. Realizar ações de apoio ao tratamento de adoecimentos das mulheres;</p>	<ul style="list-style-type: none">• Registros de programas de apoio• Parcerias com clínicas ou convênios• Declarações institucionais



16. Incentivo às mulheres ocuparem cargos de liderança, garantindo pelo menos um percentual mínimo de 30% de mulheres em cargos de liderança na entidade;	<ul style="list-style-type: none">• Relatórios estatísticos do quadro funcional• Planilhas de cargos com indicação de gênero• Políticas de metas de equidade de gênero
17. Promover ações de comunicação da entidade que sejam inclusivas às diferenças e diversidade entre as mulheres, promovendo o respeito e combate às violências	<ul style="list-style-type: none">• Campanhas publicitárias ou comunicados internos• Materiais de comunicação inclusiva• Política de linguagem respeitosa e não discriminatória
18. Promover ações de combate ao sexismo, à transfobia e ao racismo na linguagem, através da implementação da escrita gendrada (uso dos artigos o, a, e) e da utilização de termos antirracistas e de combate a outros preconceitos interseccionais.	<ul style="list-style-type: none">• Política de comunicação inclusiva• Materiais institucionais revisados com linguagem inclusiva• Treinamentos de sensibilização sobre linguagem e diversidade
TOTAL	18,0



ANEXO IV – MODELO PARA APRESENTAÇÃO DE RECURSO

_____ (nome da Empresa), inscrita no CNPJ _____, solicita a interposição de recurso sobre o resultado do Edital do Selo Lilás, publicado em _____, cujo objeto é _____ (descrever o objeto desse Edital).

1. Razões do recurso:

(Identificar a razão que motiva a interposição do recurso, com base nos dispositivos do Edital)

2. Fundamentação do recurso:

3. Anexos:

(Identificar anexos, caso necessário)

Nome da/o Representante Legal / Assinatura

SPM-BA - Secretaria de Políticas para Mulheres
spm@spm.ba.gov.br

Avenida Tancredo Neves, nº 776 - Bloco A, 3º andar
CEP 41820-904 - Salvador - Bahia