

# Plano de Ação

Referencial Estratégico e  
Indicadores  
2022/2024



UNIR PARA SONHAR.  
TRABALHAR JUNTO PARA ALCANÇAR.

## **REDE EQUIDADE**

**Câmara dos Deputados – CD**

**Companhia de Pesquisa de Recursos Minerais – CPRM**

**Conselho Nacional de Justiça – CNJ**

**Conselho Nacional do Ministério Público – CNMP**

**Ministério de Minas e Energia – MME**

**Ministério Público do Trabalho – MPT**

**Senado Federal – SF**

**Superior Tribunal de Justiça – STJ**

**Tribunal de Contas da União – TCU**

**Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios – TJDFT**

**Tribunal Superior Eleitoral – TSE**

## **COMITÊ COORDENADOR**

**Clarissa Tolentino e Eliana Ramagem/CD**

**Nathalia Winkelmann/CPRM**

**Gabriella Di Felicio/CPRM**

**Andrea Sander e Bruno Schoenwetter/CPRM**

**Livia Cristina M. Peres/CNJ**

**Fabiana Andrade G. Silva/CNJ**

**Bianca Stella Azevedo Barroso/CNMP**

**Andréa Moura Santos Sampaio/CNMP**

**Marcia Alves Figueiredo/MME**

**Ludmila Reis Brito Lopes/MPT**

**Rodrigo Fernandes Moraes/MPT**

**Maria Terezinha Nunes/SF**

**Stella Maria V. Vasconcelos/SF**

**Ketlin Feitosa de A. L. Scartezini STJ**

**Victoria Moreno da Silva/STJ**

**Marcela de Oliveira Timóteo/TCU**

**Joaquim dos Santos Rodrigues/TCU**

**Andreia Oliveira de Siqueira/TJDFT**

**Adriana Moreira T. Ribeiro/TJDFT**

**Bruno Andrade e Samara Carvalho Santos/TSE**

## **GRUPO DE TRABALHO PARA A ELABORAÇÃO DO PLANO DE AÇÃO DA REDE EQUIDADE (2022-2024)**

**Andreia Oliveira de Siqueira/TJDFT**

**Joaquim dos Santos Rodrigues/TCU**

**Marcela de Oliveira Timóteo/TCU**

**Marcia Alves Figueiredo/MME**

**Victoria Moreno da Silva/STJ**

Plano de ação referencial estratégico e indicadores, 2022-2024 / grupo de trabalho para a elaboração do Plano de ação da Rede Equidade. – [Brasília]: Senado Federal, 2022.  
24 p.

1. Equidade, Brasil, 2022-2024. 2. Igualdade de gênero, Brasil, 2022-2024. 3. Política social, Brasil.

CDD 353.53

## SUMÁRIO

|  |    |
|--|----|
| APRESENTAÇÃO   | 05 |
| OBJETIVO   | 06 |
| METODOLOGIA - GRUPO DE TRABALHO, PESQUISA DE CONTEÚDO E ANÁLISE SWOT | 06 |
| IDENTIDADE ESTRATÉGICA – VISÃO, MISSÃO E VALORES                     | 07 |
| PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO – 2022/2024                                 | 07 |
| <i>PLANO DE AÇÃO: VALIDAÇÃO</i>                                      | 08 |
| <i>PLANO DE AÇÃO – QUADRO GERAL DE AÇÕES</i>                         | 09 |
| <i>PLANO DE AÇÃO – VISÃO GERAL</i>                                   | 10 |
| DIMENSÃO GOVERNANÇA E GESTÃO   | 10 |
| <i>EIXO DIVERSIDADE E GOVERNANÇA</i>                                 | 10 |
| <i>EIXO ESTRATÉGIA E DIRETRIZES</i>                                  | 11 |
| <i>EIXO GESTÃO DA DIVERSIDADE</i>                                    | 12 |
| DIMENSÃO SOCIAL  | 13 |
| <i>EIXO EDUCAÇÃO E DIVULGAÇÃO</i>                                    | 13 |
| QUADRO RESUMO  | 15 |

## APRESENTAÇÃO

As transformações sociais vivenciadas no Século XXI evidenciam a necessidade de incremento das ações de Diversidade, Inclusão e Equidade, tanto nas organizações públicas como nas privadas e na sociedade em geral. A mudança de cultura torna-se cada vez mais urgente, sendo necessário o estabelecimento e cumprimento de regras e compromissos pautados pelo princípio fundamental da cidadania e dignidade da pessoa humana. É imperativo que a atuação das organizações atenda ao preceito constitucional da igualdade, combatidos os preconceitos de origem, raça, cor, sexo, identidade de gênero, crença, idade, e quaisquer outras formas de discriminação. Tal diretriz deve orientar a atuação da gestão pública em todas as esferas e poderes, seja em sua comunicação com a sociedade, na condução de seus processos administrativos internos e externos, na disposição de seus espaços físicos ou na articulação com organizações parceiras.

A criação da Rede Equidade, cooperação técnica entre 11 órgãos da administração pública federal para implementação de ações conjuntas de inclusão e diversidade, com foco em gênero e raça, visando contribuir para o alcance da igualdade e equidade no país, é um marco importante na busca por esse cenário mais inclusivo e diverso na administração pública federal. Entretanto, a atuação concreta da Rede requer a configuração de seu *modus operandi*, com definição de eixos de atuação e prioridades para o período de vigência do instrumento de cooperação.

Nessa perspectiva a Rede Equidade apresenta seu primeiro Plano de Ação. O documento expõe o referencial estratégico da Rede, bem como as ações dela advindas, a serem executadas no período de 24 meses. O plano de ação, é, portanto, o guia para a atuação da Rede, tanto como organismo independente como orientador dos órgãos que a compõem. No sentido de trazer sustentabilidade às ações propostas, o documento estabelece metas quantitativas a serem monitoradas com frequência predeterminada com objetivo de medir, por meio de indicadores, os impactos das propostas. Assim, os progressos alcançados por meio da Rede poderão ser mensurados e publicados de forma a dar ampla divulgação e transparência aos trabalhos desenvolvidos.

A execução do plano de ação viabilizará, na prática, o início da construção de uma política para gestão sustentável da Inclusão da Diversidade e Equidade na administração pública federal brasileira. Como parte de um ecossistema maior, a implementação das ações deverá considerar as políticas de Estado, os compromissos assumidos com a agenda internacional de Direitos Humanos, os critérios ESG (Environmental, Social and Governance) e o alinhamento aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

O presente documento busca, portanto, traduzir o compromisso ético da Rede Equidade em ações, sendo um elo na corrente da promoção de uma civilização melhor e de um futuro mais promissor para grupos historicamente marginalizados e invisibilizados socialmente. A Rede Equidade faz coro com a Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas e não admite que ninguém seja abandonado no caminho!

## **OBJETIVO**

Implementar, até 10 de março de 2024, um conjunto de ações relacionadas à estruturação, funcionamento, alinhamento conceitual e compartilhamento das experiências entre as instituições que compõem a Rede Equidade visando à implementação de uma política de Inclusão da Diversidade e Equidade na Administração Pública, em alinhamento às legislações nacionais e internacionais em que o Brasil seja aderente.

## **METODOLOGIA**

### **Grupo de trabalho**

Após a publicação do Acordo de Cooperação Técnica nº 235/2021, em março de 2022, e em atendimento ao previsto em seu Plano de Trabalho, buscou-se estruturar o funcionamento da Rede Equidade e sistematizar o planejamento e o monitoramento das ações da Rede, viabilizando a análise histórica de sua atuação por meio de indicadores. Para tanto, foi instituído o Comitê Coordenador e designados dois grupos de trabalho (GT), sendo um para elaboração do Regimento Interno e outro para o Plano de Ação. Esse último teve em sua composição servidores do MME, STJ, TCU e TJDFT, os quais se reuniram semanalmente, às quartas-feiras, das 15h às 17h, no período de 30/03 a 01/06/2022, incluindo a prorrogação do prazo definido no Acordo de Cooperação. Do esforço de construção coletiva e colaborativa resultou o presente Plano de Ação

O Plano foi dividido em duas dimensões, quatro objetivos estratégicos para os quais foram definidas 21 ações, com respectivos indicadores e metas. Após conclusão dos trabalhos, o GT Plano de Ação encaminhou o texto para análise e consideração das/os demais representantes da Rede.

### **Pesquisa de conteúdo**

Inicialmente, foram levantados modelos de avaliação de sustentabilidade e inclusão da Diversidade e Equidade relacionados ao tema, dentre eles, a Metodologia do Instituto ETHOS, Diretrizes ISE B3 (bolsa de valores de São Paulo) e mapas estratégicos dos órgãos e entidades envolvidos. Após a análise desses documentos, foram selecionados requisitos relevantes e pertinentes à realidade das instituições públicas para subsidiar a elaboração do Referencial Estratégico e do Plano de Ação aqui propostos.

### **Análise Swot**

No desenvolvimento das atividades surgiu a necessidade de identificar as forças e fraquezas internas da Rede bem como as oportunidades e ameaças externas à sua atuação. Para tanto, realizou-se uma Oficina de trabalho, no dia 27/04/2022, sob condução da servidora Adriana Moreira Tostes, Coordenadora de Gestão Estratégica e de Sustentabilidade do TJDFT. A análise SWOT subsidiou a identificação dos objetivos gerais e específicos propostos no Referencial Estratégico.

## IDENTIDADE ESTRATÉGICA

Definir a identidade estratégica da Rede oferece clareza aos seus membros, no que tange ao horizonte estratégico da sua missão, visão e valores. A missão exerce a função orientadora e delimitadora da ação representando a razão da existência de uma organização e deve responder à seguinte questão: por que ou para que existimos? A visão é a idealização que traduz a situação futura desejada, o que impulsiona a instituição, representa “o que queremos ser” e está alinhada com a visão de futuro que se tem de seu próprio trabalho. Os valores traduzem os princípios e as crenças que norteiam as ações e a conduta de todos os atores ligados à organização. Quando claramente estabelecidos, ajudam a organização a reagir rápida e decisivamente em situações inesperadas.

Considerando a relevância da identidade estratégica para subsidiar a atuação da Rede, foram propostos pelo GT Plano de Ação, a partir da análise SWOT, a Missão, Visão e Valores para a Rede Equidade (quadro 2).

### **VISÃO (onde pretendemos chegar)**

*Ser uma Rede de referência nacional em promover a inclusão da diversidade na administração pública.*

### **MISSÃO (razão de Ser)**

*Promover a igualdade e equidade na gestão pública, por meio de ações de Inclusão e Diversidade, com abordagem interseccional, visando contribuir para a construção de uma sociedade mais justa e sustentável.*

### **VALORES (convicções dominantes e crenças básicas)**

|                         |                                 |
|-------------------------|---------------------------------|
| <i>Integridade</i>      | <i>Justiça Social</i>           |
| <i>Diálogo</i>          | <i>Cooperação Institucional</i> |
| <i>Confiança</i>        | <i>Democracia</i>               |
| <i>Sustentabilidade</i> |                                 |

Quadro 1 – Identidade Estratégica da Rede Equidade.

## PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO 2022/2024

Os debates voltados para o propósito da Rede Equidade, além de viabilizar a definição da identidade estratégica subsidiaram a definição de um referencial estratégico composto por duas dimensões, quatro eixos e quatro objetivos estratégicos (quadro 2). Os objetivos estratégicos, por sua vez, foram divididos em 13 objetivos específicos, que foram desdobrados em 21 ações, indicadores e metas para o período de vigência do Acordo de Cooperação Técnica, a encerrar-se em março de 2024.

## Dimensão GOVERNANÇA E GESTÃO

### EIXO

#### **DIVERSIDADE E GOVERNANÇA**

- Objetivo Estratégico: Fomentar o desenvolvimento de políticas públicas voltadas ao aperfeiçoamento da inclusão da diversidade e equidade

### EIXO

#### **ESTRATÉGIA E DIRETRIZES**

- Objetivo Estratégico: Consolidar a Rede Equidade

### EIXO

#### **GESTÃO DA DIVERSIDADE**

- Objetivo Estratégico: Promover modelos de governança e gestão que favoreçam a cultura organizacional inclusiva

## Dimensão SOCIAL

### EIXO

#### **EDUCAÇÃO E DIVULGAÇÃO**

- Objetivo Estratégico: Promover a integração e a disseminação de informações qualificadas entre os partícipes possibilitando o acesso democrático ao conhecimento

Quadro 2 – Dimensões, eixos e objetivos estratégicos da Rede Equidade.

## PLANO DE AÇÃO: VALIDAÇÃO E PRIORIZAÇÃO

A identidade estratégica, as dimensões, os eixos, as ações e respectivos indicadores e metas, dispostos no presente documento foram elaborados pelo GT Plano de Ação e submetidos à apreciação do Comitê Coordenador da Rede Equidade, com vistas à apreciação e ajustes que se fizerem necessários. Foram encaminhadas sugestões via e-mail e nas reuniões deliberativas. O Plano de Ação foi aprovado pelo Comitê Coordenador em duas reuniões gerais deliberativas ocorridas nos dias 01/07/22 e 04/07/22.

As propostas aqui apresentadas têm como objetivo essencial identificar o cenário em que os partícipes da Rede se encontram, propor troca de conhecimentos, fomentar diretrizes básicas para incorporação de práticas de gestão da Inclusão da Diversidade e Equidade e salvaguardar a implementação das Leis, Decretos, Normativos, e outros instrumentos legais vigentes que tratam sobre o tema Diversidade e Direitos Humanos. O plano busca ainda posicionar a Rede como agente de análise e fomento de novas agendas públicas para o tema junto à alta liderança das instituições.

Considerando o prazo de vigência de dois anos do Acordo de Cooperação Técnica nº 0235/2021, ficou definido que sejam envidados esforços em duas etapas, priorizando na primeira as iniciativas estruturantes da Rede. E as demais, conforme estruturação dos grupos executivos.

A proposta, além de influenciar a percepção da alta liderança dos órgãos e instituições partícipes, visa tornar a Rede Equidade uma referência na avaliação das práticas relacionadas a gestão da Inclusão da Diversidade e Equidade no poder público. Trata-se de uma agenda focada em soluções que auxiliarão os Poderes na execução de suas iniciativas com recortes de gênero e étnico-racial, LGBTQIA+, PcD's, 50+, e no alinhamento aos processos de mudanças social que apresentarão impactos no cenário econômico e



de investimento, provocando a modernização do Estado Brasileiro. Segue tabela com o rol de ações aprovadas.

## PLANO DE AÇÃO - QUADRO GERAL DE AÇÕES

| AÇÕES  | PRAZO |
|--|-------|
| 1. Monitorar pelo menos uma política pública no tema.  | 2024  |
| 2. Identificar as iniciativas voltadas à promoção da inclusão da diversidade e da equidade no setor público, privado, terceiro setor e organismos multilaterais (ONU, OIT, etc).   | 2024  |
| 3. Aprimorar a implementação e a adoção, pelos órgãos e entidades da Rede, de legislações e instrumentos normativos de políticas inclusivas para gestão da diversidade e equidade. | 2024  |
| 4. Realizar acompanhamento das proposições dos normativos no âmbito legislativo federal em construção relativos a IDE.   | 2023  |
| 5. Fomentar o debate sobre a IDE por meio uma audiência pública, seminário ou reunião e sua inserção nas Políticas, Programa, projetos e ações dos órgãos públicos federais.       | 2023  |
| 6. Identificar os partícipes que realizaram censo da força de trabalho na perspectiva de gênero e raça por meio de pesquisa.   | 2022  |
| 7. Promover o mapeamento das políticas e práticas adotadas pelos partícipes relativas à inclusão da diversidade e equidade.  | 2022  |
| 8. Garantir o envolvimento das autoridades em atividades promovidas pela Rede Equidade.  | 2024  |
| 9. Articular a adesão de novos parceiros para Rede Equidade  | 2024  |
| 10. Estimular a participação da Rede de Equidade em eventos relacionados ao tema (Seminário, Encontros, Workshop).   | 2023  |
| 11. Elaborar o Relatório Anual contendo o balanço das atividades da Rede   | 2023  |
| 12. Constituir o Comitê Coordenador de atividades e Regulamento Interno da Rede  | 2022  |
| 13. Elaborar uma proposta de metodologia (quesitos mínimos) para implantação da gestão da inclusão da diversidade e equidade nas organizações.                                     | 2022  |
| 14. Promover seminário para disseminar as boas práticas envolvendo a alta administração.   | 2024  |
| 15. Propor “Calendário da diversidade” como instrumento de referência de datas a serem alvo de ações de sensibilização junto aos partícipes.                                       | 2022  |
| 16. Incluir a representatividade de gênero e raça na composição da mesa dos eventos promovidos pela Rede.  | 2024  |
| 17. Promover a oferta de vagas para as instituições da Rede em cursos ofertados pelos partícipes.  | 2022  |
| 18. Mapear as soluções educacionais ofertadas pelos partícipes.  | 2022  |
| 19. Promover ações de integração entre os órgãos partícipes como seminários, workshops e outras para compartilhamento de boas práticas.  | 2024  |
| 20. Criar um repositório acessível e cadastro das iniciativas existentes na temática de inclusão da diversidade e equidade pelas entidades partícipes                              | 2023  |
| 21. Implementar o plano de comunicação da Rede para o público interno e externo  | 2022  |

# PLANO DE AÇÃO – VISÃO GERAL

## DIMENSÃO GOVERNANÇA E GESTÃO

### EIXO DIVERSIDADE E GOVERNANÇA

#### OBJETIVO ESTRATÉGICO 01

Fomentar o desenvolvimento de políticas públicas voltadas para o aperfeiçoamento da inclusão da diversidade e equidade.

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 01

Monitorar o cenário nacional e internacional de tendências no tema da gestão pública em inclusão da diversidade e equidade (IDE) para subsidiar ações da rede.

#### AÇÕES

01. Monitorar pelo menos uma política pública no tema.

##### INDICADOR

Mede a quantidade de registros efetivados relativos as iniciativas, no âmbito da administração pública, durante o período/ano.

##### META

No mínimo 1 política monitorada

02. Identificar as iniciativas voltadas à promoção da inclusão da diversidade e da equidade no setor público, privado, terceiro setor e organismos multilaterais (ONU, OIT etc.).

##### INDICADOR

Quantidade de ocorrências no cenário nacional e internacional que impactam nos modelos de gestão da IDE. Refere-se a metodologias adotadas por empresas/órgãos, eventos publicitários de relevância, acordos internacionais, fóruns importantes etc.

##### META

Registrar, no mínimo, 3 iniciativas por semestre

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 02

Buscar a efetividade no cumprimento de legislações e instrumentos normativos e/ou mecanismos de controle e fomento à cultura inclusiva na gestão pública.

#### AÇÃO

03. Aprimorar a implementação e a adoção, pelos órgãos e entidades da Rede, de legislações e instrumentos normativos de políticas inclusivas para gestão da diversidade e equidade.

**INDICADOR** Mede o percentual de órgãos partícipes comunicados quanto às legislações em vigor relativo à IDE.

##### META

Confirmar o recebimento da comunicação quanto a pelo menos uma legislação por 100% dos órgãos, nos 24 meses de vigência do Plano.

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 03

Contribuir para a redução das desigualdades na temática da inclusão da diversidade mediante acompanhamento e proposição de normativos e/ou mecanismos de controle e fomento.

#### AÇÕES

04. Realizar acompanhamento das proposições dos normativos no âmbito legislativo federal em construção relativos a IDE.

**INDICADOR**

Mede a quantidade de normativos em elaboração acompanhados pela Rede

**META**

01 proposta de normativo acompanhada até dezembro/2023

05. Fomentar o debate sobre a IDE por meio de uma audiência pública, seminário ou reunião e sua inserção nas políticas, programa, projetos e ações dos órgãos públicos federais.

**INDICADOR**

Mede a quantidade de interlocuções (reuniões, debates ou tratativas de todas as formas, que promovam o alinhamento entre a pauta da IDE e as iniciativas dos órgãos públicos)

**META**

Realizar, no mínimo, 01 interlocução até 2023.

## EIXO ESTRATÉGIA E DIRETRIZES

### OBJETIVO ESTRATÉGICO 02

Consolidar a Rede Equidade.

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 04

Mapear o cenário institucional dos partícipes na perspectiva de gênero e raça.

##### AÇÕES

06. Identificar os partícipes que realizaram censo da força de trabalho na perspectiva de gênero e raça por meio de pesquisa.

**INDICADOR**

Número de partícipes que responderam ao mapeamento.

**META**

Mapear 80% dos partícipes até o final de 2022.

07. Promover o mapeamento das políticas e práticas adotadas pelos partícipes relativas à inclusão da diversidade e equidade.

**INDICADOR**

Número de partícipes que responderam ao mapeamento.

**META**

Mapear 80% dos partícipes até o final de 2022

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 05

Mobilizar a alta administração dos partícipes para consolidar as políticas e práticas de IDE em seus programas, projetos e ações.

##### AÇÃO

08. Garantir o envolvimento das autoridades em atividades promovidas pela Rede Equidade.

**INDICADOR**

Percentual de autoridades envolvidas nas atividades da Rede.

**META**

50% dos partícipes representados por 01 autoridade em pelo menos 01 atividade anual.

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 06

Difundir a Rede Equidade no âmbito nacional e internacional.

##### AÇÕES

09. Articular a adesão de novos partícipes para a Rede Equidade.

**INDICADOR**

Mede a quantidade de novos partícipes/ano.

**META**

5 novas adesões no período de 24 meses.

10. Estimular a participação da Rede Equidade em eventos relacionados ao tema (Seminário, Encontros, Workshop).

**INDICADOR**

Mede a quantidade de eventos em que há participação formal da Rede Equidade.

**META**

Mínimo de 2 participações em eventos até o final de 2023.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 07**

Promover a transparência das ações e dos resultados da Rede.

#### **AÇÕES**

11. Elaborar o Relatório Anual contendo o balanço das atividades da Rede

**INDICADOR**

Mede a publicação do Relatório anual do Plano de Ações da Rede. (Sim ou Não)

**META**

1 relatório em 2023 e 1 relatório em 2024

12. Constituir o Comitê Coordenador de atividades e Regulamento Interno da Rede

**INDICADOR**

Mede a estruturação da Rede por meio de dois instrumentos: constituição do comitê coordenador e publicação do regimento interno da Rede. (Sim ou Não)

**META**

1 Comitê constituído em julho de 2022;  
1 Regulamento publicado até 31/08/2022

## **EIXO GESTÃO DA DIVERSIDADE**

### **OBJETIVO ESTRATÉGICO 03**

Promover modelos de governança e gestão que favoreçam a cultura organizacional inclusiva.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 08**

Propor referência/metodologia de Políticas/Programa/Iniciativas voltadas para a inclusão da diversidade e equidade nas instituições partícipes.

#### **AÇÕES**

13. Elaborar uma proposta de metodologia (quesitos mínimos) para implantação da Gestão da inclusão da diversidade e equidade nas organizações.

**INDICADOR**

Refere-se à elaboração de proposta de metodologia para implantação da gestão da inclusão da diversidade nas organizações. (sim/não)

**META**

Proposta elaborada até dezembro/2022

14. Promover seminário para disseminar as boas práticas envolvendo a alta administração.

**INDICADOR**

Refere-se à realização de seminários anualmente com a presença da alta liderança dos partícipes.

**META**

Promover pelo menos um seminário anual com representação da alta liderança de 1/3 dos partícipes

15. Propor “Calendário da diversidade” como instrumento de referência de datas a serem alvo de ações de sensibilização junto aos partícipes.

**INDICADOR**

**META**

1 calendário criado e compartilhado até o final de 2022.

Refere-se à elaboração e disseminação de calendário da diversidade entre os partícipes. (sim/não)

### OBJETIVO ESPECÍFICO 09

Garantir a diversidade com foco em gênero e raça nos eventos da Rede.

#### AÇÃO

16. Incluir a representatividade de gênero e raça na composição da mesa dos eventos promovidos pela Rede.

| INDICADOR   | META  |
|---|---|
| Mede a participação de homens/mulheres e étnico-racial nas ações da Rede. | Mínimo de 25% pessoas negras/indígenas e 50% mulheres em cada evento. |

## DIMENSÃO SOCIAL

### EIXO EDUCAÇÃO E DIVULGAÇÃO

#### OBJETIVO ESTRATÉGICO 04

Promover a integração e a disseminação de informações qualificadas entre os partícipes possibilitando o acesso democrático ao conhecimento.

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 10

Capacitar as/os representantes das instituições participantes da Rede em temas sobre a Inclusão da Diversidade e Equidade.

#### AÇÕES

17. Promover a oferta de vagas para as instituições da Rede em cursos ofertados pelos partícipes.

| INDICADOR  | META   |
|--|--|
| Porcentagem de órgãos que destinam vagas em eventos de capacitação para outros partícipes. | 50% dos órgãos da Rede ofereçam vagas em, no mínimo, um curso, uma vez ao ano. |

18. Mapear as soluções educacionais ofertadas pelos partícipes.

| INDICADOR   | META   |
|---|--|
| Mapeamento de soluções educacionais ofertadas pelos partícipes. | 100% dos partícipes com mapeamento de soluções educacionais. |

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 11

Compartilhar as boas práticas entre os partícipes.

#### AÇÃO

19. Promover ações de integração entre os órgãos partícipes como seminários, workshops e outras para compartilhamento de boas práticas.

| INDICADOR                       | META                             |
|---------------------------------|----------------------------------|
| Número de ações promovidas/ano. | Promover, no mínimo, 02 eventos. |

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 12**

Promover um sistema de informação para armazenar, preservar, organizar e disseminar conhecimento especializado em normativos nacionais e internacionais, referenciais bibliográficos, pesquisas, projetos, comitês, cursos, seminários etc.

#### **AÇÃO**

20. Criar um repositório acessível e cadastro das iniciativas existentes na temática de inclusão da diversidade e equidade pelas entidades partícipes.

| <b>INDICADOR</b>  | <b>META</b>                  |
|---|------------------------------|
| Mede o número de etapas implementadas/total de etapas para construção do repositório. | Repositório criado até 2023. |

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 13**

Estabelecer comunicação interna e seu modo de funcionamento na Rede

#### **AÇÃO**

21. Implementar o plano de comunicação da Rede para o público interno e externo

| <b>INDICADOR</b>  | <b>META</b>                   |
|---|-------------------------------|
| Mede o grau de implementação do plano anual de comunicação da Rede. | 50% de implementação em 2022. |

## QUADRO RESUMO

| DIMENSÃO            | EIXO   | OBJETIVO ESTRATÉGICO  | OBJETIVOS ESPECÍFICOS (TÁTICO)   | AÇÃO   | INDICADOR   | META  |
|---------------------|--|---|--|--|---|---|
| Governança e Gestão | Diversidade e Governança   | 1. Fomentar o desenvolvimento de políticas públicas voltadas para o aperfeiçoamento da inclusão da diversidade e equidade                             | Monitorar o cenário nacional e internacional de tendências no tema da gestão pública em inclusão da diversidade e equidade (IDE) para subsidiar ações da rede.               | 1. Monitorar pelo menos uma política pública no tema.  | Mede a quantidade de registros efetivados relativos às iniciativas, no âmbito da administração pública, durante o período/ano.  | No mínimo 1 política monitorada.  |
|                     |  |   |  | 2. Identificar as iniciativas voltadas à promoção da inclusão da diversidade e da equidade no setor público, privado, terceiro setor e organismos multilaterais (ONU, OIT, etc).   | Quantidade de ocorrências no cenário nacional e internacional que impactam nos modelos de gestão da IDE. Refere-se a metodologias adotadas por empresas/orgãos, eventos publicitários de relevância, acordos internacionais, fóruns importantes, etc. | Registrar, no mínimo, 3 iniciativas por semestre.   |
|                     |  |   | Buscar a efetividade no cumprimento de legislações e instrumentos normativos e/ou mecanismos de controle e fomento à cultura inclusiva na gestão pública.                    | 3. Aprimorar a implementação e a adoção, pelos órgãos e entidades da Rede, de legislações e instrumentos normativos de políticas inclusivas para gestão da diversidade e equidade. | Mede o percentual de órgãos partícipes comunicados quanto as legislações em vigor relativo à IDE.   | Confirmar o recebimento da comunicação quanto a pelo menos uma legislação por 100% dos órgãos, nos 24 meses de vigência do Plano. |
|                     |  |   |  | 4. Realizar acompanhamento das proposições dos normativos no âmbito legislativo federal em construção relativos a IDE.   | Mede a quantidade de normativos em elaboração acompanhados pela Rede.   | 01 proposta de normativo acompanhada até dezembro/2023.   |
|                     |  |   | Contribuir para a redução das desigualdades na temática da inclusão da diversidade mediante acompanhamento e proposição de normativas e/ou mecanismos de controle e fomento. | 5. Fomentar o debate sobre a IDE por de meio uma audiência pública, seminário ou reunião e sua inserção nas políticas, programa, projetos e ações dos órgãos públicos federais.    | Mede a quantidade de interlocuções (reuniões, debates ou tratativas de todas as formas, que promovam o alinhamento entre a pauta da IDE e as iniciativas dos órgãos públicos).  | Realizar, no mínimo, 01 interlocução até 2023.  |
|                     |  |   |  |  |   |   |
|                     | Estratégia e Diretrizes  | 2. Consolidar a Rede Equidade   | Mapear o cenário institucional dos partícipes na perspectiva de gênero e raça.   | 6. Identificar os partícipes que realizaram censo da força de trabalho na perspectiva de gênero e raça por meio de pesquisa.   | Número de partícipes que responderam ao mapeamento.   | Mapear 80% dos partícipes até o final de 2022.  |
|                     |  |   |  | 7. Promover o mapeamento das políticas e práticas adotadas pelos partícipes relativas à inclusão da diversidade e equidade.  | Número de partícipes que responderam ao mapeamento.   | Mapear 80% dos partícipes até o final de 2022.  |
|                     |  |   | Mobilizar a alta administração dos partícipes para consolidar as políticas e práticas de IDE em seus programas, projetos e ações.  | 8. Garantir o envolvimento das autoridades em atividades promovidas pela Rede Equidade.  | Percentual de autoridades envolvidas nas atividades da Rede.  | Mapear 80% dos partícipes até o final de 2022.  |
|                     |  |   |  | Difundir a Rede de Equidade no âmbito nacional e internacional.  | 9. Articular a adesão de novos parceiros para a Rede Equidade.  | Mede a quantidade de novos partícipes/ano.  |
|                     |  |   | Promover a transparência das ações e dos resultados da Rede.   |  | 10. Estimular a participação da Rede de Equidade em eventos relacionados ao tema (Seminário, Encontros, Workshop).  | Mede a quantidade de eventos em que há participação formal da Rede Equidade.  |
|                     |  |   |  |  | 11. Elaborar o Relatório Anual contendo o balanço das atividades da Rede.   | Mede a publicação do Relatório anual do Plano de Ações da Rede. (Sim ou Não)  |
|                     | 12. Constituir o Comitê Coordenador de atividades e Regulamento Interno da Rede. | Mede a estruturação da Rede por meio de dois instrumentos: constituição do comitê coordenador e publicação do regimento interno da rede. (Sim ou Não) | 1 Comitê constituído em julho de 2022 e 1 Regulamento publicado até 31/08/2022.  |  |   |   |

| DIMENSÃO                   | EIXO                  | OBJETIVO ESTRATÉGICO   | OBJETIVOS ESPECÍFICOS (TÁTICO)  | AÇÃO 2022  | INDICADOR  | META   |
|----------------------------|-----------------------|--|---|--|--|--|
| <b>Governança e Gestão</b> | Gestão da Diversidade | <b>3. Promover modelos de governança e gestão que favoreçam a cultura organizacional inclusiva</b> | Propor referências/metodologia de políticas, programa e iniciativas voltadas para a inclusão da diversidade e equidade nas instituições partícipes. | 13. Elaborar uma proposta de metodologia (quesitos mínimos) para implantação da gestão da inclusão da diversidade e equidade nas organizações. | Refere-se à elaboração de proposta de metodologia para implantação da gestão da inclusão da diversidade nas organizações. (Sim ou Não) | Proposta elaborada até dezembro/2022.  |
|                            |                       |  |   | 14. Promover seminário para disseminar as boas práticas envolvendo a alta administração.   | Refere-se à realização de seminários anualmente com a presença da alta liderança dos partícipes.                                       | Promover pelo menos um seminário anual com representação da alta liderança de todos os partícipes. |
|                            |                       |  |   | 15. Propor "Calendário da diversidade" como instrumento de referência de datas a serem alvo de ações de sensibilização junto aos partícipes.   | Refere-se à elaboração e disseminação de calendário da diversidade entre os partícipes. (Sim ou Não)                                   | 1 calendário criado e compartilhado até dezembro/2022.   |
|                            |                       |  | Garantir a diversidade com foco em gênero e raça nos eventos da Rede.   | 16. Incluir a representatividade de gênero e raça na composição da mesa dos eventos promovidos pela Rede.                                      | Mede a participação de homens/mulheres e étnico-racial nas eventos da Rede.  | Mínimo de 25% pessoas negras/índigenas e 50% mulheres em cada evento.                              |

| DIMENSÃO      | EIXO                  | OBJETIVO ESTRATÉGICO   | OBJETIVOS ESPECÍFICOS (TÁTICO)   | AÇÃO 2022   | INDICADOR  | META  |
|---------------|-----------------------|--|--|---|--|---|
| <b>Social</b> | EDUCAÇÃO e DIVULGAÇÃO | <b>4. Promover a integração e a disseminação de informações qualificadas entre os partícipes possibilitando o acesso democrático ao conhecimento</b> | Capacitar as/os representantes das instituições participantes da REDE em temas sobre a Inclusão da Diversidade e Equidade.   | 17. Promover a oferta de vagas para as instituições da Rede em cursos ofertados pelos partícipes.   | Porcentagem de órgãos que destinam vagas em eventos de capacitação para outros partícipes. | 50% dos órgãos da REDE ofereçam vagas em, no mínimo um curso, uma vez ao ano. |
|               |                       |  |  | 18. Mapear as soluções educacionais ofertadas pelos partícipes.   | Mapeamento de soluções educacionais ofertadas pelos partícipes.                            | 100% do partícipes com mapeamento de soluções educacionais.                   |
|               |                       |  | Compartilhar as boas práticas entre os partícipes.   | 19. Promover ações de integração entre os órgãos partícipes como seminários, workshops e outras para compartilhamento de boas práticas.                       | Número de ações promovidas/ano.  | Promover, no mínimo, 02 eventos.  |
|               |                       |  | Promover um sistema de informação para armazenar, preservar, organizar e disseminar conhecimento especializado em normativos nacionais e internacionais, referenciais bibliográficos, pesquisas, projetos, comitês, cursos, seminários, etc. | 20. <i>Criar um repositório acessível e cadastro das iniciativas existentes na temática de inclusão da diversidade e equidade pelas entidades partícipes.</i> | Mede o número de etapas implementadas/total de etapas para construção do repositório.      | Repositório criado até 2023.  |
|               |                       |  | Estabelecer comunicação interna e seu modo de funcionamento na Rede.   | 21. <i>Implementar o plano de comunicação da Rede para o público interno e externo.</i>   | Mede o grau de implementação do plano anual de comunicação da Rede.                        | 50% de implementação em 2022.   |