

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.

INDICADOR	META
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

INDICADOR	META
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
Governança e Gestão	Gestão da Diversidade	3. Promover modelos de governança e gestão que favoreçam a cultura organizacional inclusiva	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
Social	EDUCAÇÃO e DIVULGAÇÃO	4. Promover a integração e a disseminação de informações qualificadas entre os partícipes possibilitando o acesso democrático ao conhecimento	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.