

PLANO DE AÇÃO

2026/2028



Rede
Equidade

Pela Diversidade, Inclusão e Equidade

PLANO DE AÇÃO

2026-2028

Brasília - 2026



Senado Federal
Mesa Diretora
Biênio 2025/2026

Senador Davi Alcolumbre
PRESIDENTE

Senador Eduardo Gomes
1º VICE-PRESIDENTE

Senador Humberto Costa
2º VICE-PRESIDENTE

Senadora Daniella Ribeiro
1ª SECRETÁRIA

Senador Confúcio Moura
2º SECRETÁRIO

Senadora Ana Paula Lobato
3ª SECRETÁRIA

Senador Laércio Oliveira
4º SECRETÁRIO

SUPLENTE DE SECRETÁRIO

Senador Chico Rodrigues
1º SUPLENTE

Senadora Roberta Acioly
2ª SUPLENTE

Senador Styvenson Valentim
3º SUPLENTE

Senadora Soraya Thronicke
4ª SUPLENTE

Ilana Trombka
DIRETORA-GERAL

Danilo Augusto Barboza de Aguiar
SECRETÁRIO-GERAL DA MESA

REDE EQUIDADE

Advocacia-Geral da União – AGU

Agência Nacional de Saúde Suplementar – ANS

Agência Nacional de Transportes

Aquaviários – ANTAQ

Agência Nacional de Transportes Terrestres – ANTT

Associação Brasileira de Escolas do
Legislativo e de Contas – ABEL

Câmara dos Deputados – CD

Câmara Municipal de Carvalhópolis – MG

Câmara Municipal de Colombo – PR

Câmara Municipal de Itapevi – SP

Câmara Municipal de Pedro Avelino – RN

Câmara Municipal de Pau dos Ferros – RN

Câmara Municipal de São José do Rio Pardo – SP

Centro Federal de Educação Tecnológica
de Minas Gerais – CEFET – MG

Comissão de Valores Mobiliários – CVM

Conselho da Justiça Federal – CJF

Conselho Nacional de Controle Interno – CONACI

Conselho Nacional de Justiça – CNJ

Conselho Nacional do Ministério Público – CNMP

Controladoria-Geral da União – CGU

Controladoria Geral do Estado de
Minas Gerais – CGE – MG

Defensoria Pública da União – DPU

Empresa Brasil de Comunicação – EBC

Escola Nacional de Administração Pública – ENAP

Fundo Nacional de Desenvolvimento
da Educação – FNDE

Instituto Nacional da Propriedade Industrial – INPI

Ministério da Agricultura, Pecuária
e Abastecimento – MAPA

Ministério da Defesa – MD

Ministério da Integração e do
Desenvolvimento Regional – MIDR

Ministério das Comunicações – MCOM

Ministério do Desenvolvimento e Assistência
Social, Família e Combate à Fome – MDS

Ministério do Desenvolvimento, Indústria,
Comércio e Serviços – MDIC

Ministério do Empreendedorismo, da Microempresa
e da Empresa de Pequeno Porte – MEMP

Ministério do Esporte – MESP

Ministério de Minas e Energia – MME

Ministério Público do Trabalho – MPT

Secretaria Especial da Receita
Federal do Brasil – RFB

Secretaria de Estado de Economia
do Distrito Federal – SEEC – DF

Senado Federal – SF

Serviço Geológico do Brasil – SGB – CPRM

Superior Tribunal de Justiça – STJ

Superior Tribunal Militar – STM

Supremo Tribunal Federal – STF

Tribunal de Contas do Estado de São Paulo – TCE-SP

Tribunal de Contas da União – TCU

Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos
Territórios – TJDFT

Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região – TRT13

Tribunal Regional Eleitoral de Rondônia – TRE-RO

Tribunal Regional Eleitoral de São Paulo – TRE-SP

Tribunal Regional Eleitoral do Ceará – TRE-CE

Tribunal Superior Eleitoral – TSE

Universidade Federal do Pampa – UNIPAMPA

Comitê Coordenador (Plenária)

Claudia Aparecida de S. Trindade/AGU
Alessandra Matos de Araújo/AGU
Florinda dos Reis Leal/ANS
Carlos Alberto Silva Lima/ANS
Cristina Castro Lucas de Souza/ANTAQ
Aretta de Andrade Assis Gomes/ANTAQ
Paloma Campos do Nascimento/ANTT
Dorenice de Fátima A. Monteiro Verly/ANTT
Gabriela Pereira da Silva/ABEL
Marcelo Simões Damasceno/ABEL
Clarissa Tolentino Ribeiro Estrela/CD
Eliana Ramagem/CD
Sandro Silva dos Santos/CM Carvalhópolis-MG
Adriana de Cássia Vieira/CM Carvalhópolis-MG
Flávia Rodrigues Amaro/CM Colombo-PR
Jadson Nunes Santos/CM Itapevi-SP
Silvani dos Santos Valentim /CEFET-MG
Marciana Liberata da Silva/CEFET-MG
Andréa Araújo Alves de Souza/CVM
Patrícia Tesch de Abreu/CVM
Erico Alessandro Fagundes/CJF
Marina Albuquerque Fleury/CJF
Luciana Daltro de Castro/CONACI
Danielle Carvalho Assunção/CONACI
Camila Monteiro Pullin/CNJ
Natália A. Dino de Castro e Costa/CNJ
Marcelo Moreira dos Santos/CNMP
Maira Feitosa Seródio Araújo/CNMP
Fábio Félix Cunha da Silva/CGU
Keyla Andrea Santiago Oliveira/CGU

Rafaella Mikos Passos/DPU
Karina Rocha Mitleg Bayerl/DPU
Ábiner Augusto Mendes Gonçalves/EBC
Mara Régia di Perna/EBC
Iara Cristina da Silva Alves/ENAP
Kátia Regina Souza Simões/ENAP
Leilane Mendes Barradas/FNDE
Ana Paula Costa Rodrigues/FNDE
Iloana Peyroton da Rocha /INPI
Claudia Ferreira Fernandes /INPI
Ana Paula Lacerda H. Porfírio da Silva/MAPA
Thamyres Pereira Quintão/MD
Alana Alves de Carvalho/MD
Ludymilla Cristinne dos Santos Chagas/MCom
Camilla Kely Pacheco Perpétuo/MCom
Marilene dos Santos Nascimento/MIDR
Nathalia Mori Cruz/MIDR
Marcia Alves de Figueiredo/MME
Suely de Oliveira/MDS
Jéssica Leite Silva /MDS
Lazara Cristina do N. de Carvalho/MDIC
Viviane Cristina de Oliveira/MDIC
Fernanda Rosas Pires de Saboia/MEMP
Luciana Soares Barbosa Neto/MEMP
Ana Carolina Silveira V. Sadeck/MESP
Margareth Raquel/MESP
Lydiane Machado e Silva/MPT
Luisa Nunes de Castro Anabuki/MPT
Sandra Aparecida Magnavita Castro/RFB
Sandra Aparecida de Souza Pereira/RFB

Maria Terezinha Nunes/SF
Lui Teixeira Oliveira/SF
Nathalia Winkelmann Roitberg/SGB
Washington Santos/SGB
Cristiano de Sousa Nascimento/STJ
Karla Bezerra Arêdes/STJ
Amini Haddad Campos/STM
Ana Paula Bomfim Ayres da F. Veloso/STM
Franciele Pereira do Nascimento/STF
Leila Correia Mascarenhas Barreto/STF
Ana Amélia Caldas Saad de Oliveira/TCE-SP
Leandro Dall'Olio/TCE-SP
Marcela de Oliveira Timóteo/TCU
Daniela Duarte do Nascimento/TCU

Clara Coelho Barradas dos Santos/TJDFT
Andreia Oliveira de Siqueira/TJDFT
Jamilly Rodrigues Cunha/TRT-13
Rosana Amâncio Pereira/TRT-13
Edilson Santos da Costa/TRE-RO
José Gustavo Moraes Moura/TRE-RO
Regina Rufino/TRE-SP
Mariucha Lourenço Santos de Souza/TRE-SP
Samara Carvalho Santos/TSE
Claudete da Silva Lima Martins/UNIPAMPA
Francéli Brizolla/UNIPAMPA

Elaboração do Plano de Ação da Rede Equidade (2026-2028)

OFICINAS

Facilitadora: Gabriela Agostinho Borges/SF

Advocacia-Geral da União — AGU	Ministério da Agricultura e Pecuária — MAPA
Agência Nacional de Saúde Suplementar — ANS	Ministério da Defesa — MD
Agência Nacional de Transportes Aquaviários — ANTAQ	Ministério da Integração e do Desenvolvimento Regional — MIDR
Agência Nacional de Transportes Terrestres — ANTT	Ministério das Comunicações — MCom
Associação Brasileira das Escolas do Legislativo e de Contas — ABEL	Ministério de Minas e Energia — MME
Câmara dos Deputados — CD	Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome — MDS
Câmara Municipal de Itapevi/SP — CM Itapevi/SP	Ministério do Esporte — MESP
Comissão de Valores Mobiliários — CVM	Ministério Público do Trabalho — MPT
Conselho da Justiça Federal — CJF	Receita Federal do Brasil — RFB
Conselho Nacional de Controle Interno — CONACI	Senado Federal — SF
Conselho Nacional de Justiça — CNJ	Serviço Geológico do Brasil (CPRM) — SGB/CPRM
Controladoria-Geral da União — CGU	Superior Tribunal de Justiça — STJ
Defensoria Pública da União — DPU	Supremo Tribunal Federal — STF
Empresa Brasil de Comunicação — EBC	Tribunal de Contas da União — TCU
Escola Nacional de Administração Pública — ENAP	Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios — TJDFT
Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação — FNDE	Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região — TRT-13
Instituto Nacional da Propriedade Industrial — INPI	Tribunal Regional Eleitoral de São Paulo — TRE/SP
	Universidade Federal do Pampa — UNIPAMPA

COORDENADORIA-GERAL

Maria Terezinha Nunes e Lui Teixeira Oliveira

Consolidação Técnica

Edie Paulo Assis Peixoto Alves

Gabriela Rodrigues de Moraes

Equipe Rede no Senado Federal

Maria Terezinha Nunes

Lui Teixeira Oliveira

Amanda Ventura Martins

Anna Carolina B. dos Santos Mendes

Edie Paulo Assis Peixoto Alves

Gabriela Rodrigues de Moraes

Gerardo Cezar de Castro Barreto

Rebeca Maria de Araújo Viana

Revisão

Maria Terezinha Nunes

Rede Equidade.

Plano de ação da Rede Equidade : 2026/2028. -- Brasília : Senado Federal, 2026.

29 p.

1. Equidade, Brasil, 2026-2028. 2. Igualdade de gênero, Brasil. 3. Igualdade de oportunidades, Brasil. 4. Política social, Brasil. 5. Rede Equidade, planejamento, Brasil, 2026-2028. I. Título.

CDD 353.53



SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO 11

1. OBJETIVO 13

2. METODOLOGIA DE TRABALHO 13

 2.1 Oficinas de Trabalho: Metodologia OKR 13

 2.2 Consolidação e Validação 15

3. QUADRO-RESUMO 15

4. VISÃO GERAL DO PLANO 16

5. QUADRO DE DESEMPENHO DAS METAS DO PLANO DE AÇÃO 2024-2026 19



APRESENTAÇÃO

A Rede Equidade inicia seu quinto ano de atividades apresentando seu 3º Plano de Ação (2026-2028), elaborado com ampla participação da composição de sua representação, por meio de seis oficinas virtuais, em que se deram a discussão e a construção do Plano e, posteriormente, a aprovação pela Plenária da Rede. Importante mencionar que os dois primeiros planos alcançaram índices de mais de 90% de ações concluídas, no período de 2022 a 2026, e a publicação de mais uma edição marca o compromisso coletivo de suas instituições com a promoção da inclusão, da diversidade e da equidade na administração pública.

Constituída como espaço de cooperação interinstitucional, a Rede vem se firmando como instância estratégica de articulação, intercâmbio de experiências, produção de conhecimento e indução de práticas institucionais voltadas ao enfrentamento das desigualdades, com atenção especial ao gênero, à raça e aos demais marcadores da diversidade. O Senado Federal tem a honra de coordenar esse coletivo em mais um mandato e acompanhar de perto o seu crescimento, engajamento e empenho na promoção de ações de equidade.

Nesses primeiros anos de atividades, observou-se um forte crescimento no número de partícipes da Rede, que conta atualmente com 51 instituições, em comparação com as 11 que iniciaram suas atividades em 2022, bem como verificou-se um fortalecimento de sua governança, com entregas relevantes, evidenciando a potência do trabalho colaborativo entre instituições públicas comprometidas com a transformação institucional e social.

Nesse percurso, destacam-se iniciativas como o seminário “Direitos Humanos na Gestão Pública: Equidade, Diversidade e Inclusão” com periodicidade anual; o Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (Modelo IDE), uma ferramenta disponibilizada gratuitamente para a gestão inclusiva; a criação e publicação de um catálogo de boas práticas e de um glossário de termos afins ao tema da equidade, além da ampliação de sua atuação e integração, com organismos nacionais e internacionais, a exemplo da participação na Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres e a presença da Rede, pela primeira vez, em um evento internacional, na 70ª Sessão da Comissão sobre a Situação da Mulher da ONU (CSW70), ocorrida em Nova York (EUA), entre 9 e 19 de março de 2026.

O presente Plano de Ação (2026-2028) expressa a continuidade e o aprofundamento dessa trajetória. Mais do que orientar ações para o próximo biênio, este documento reafirma a missão da Rede na promoção da equidade, que constitui dimensão essencial da boa governança pública, da democracia institucional e da efetivação dos direitos humanos.

Ilana Trombka

Diretora-Geral do Senado Federal



1. OBJETIVO

O Plano de Ação tem por objetivo nortear a atuação da Rede Equidade no próximo biênio, de março de 2026 a março de 2028, sendo constituído de três dimensões, cinco objetivos estratégicos e 25 resultados, com os respectivos indicadores, os quais possibilitarão medir e monitorar a execução do Plano.

2. METODOLOGIA DE TRABALHO

O primeiro plano de ação da Rede Equidade (2022-2024) foi elaborado, à época, pelo Grupo de Trabalho (GT-1/2022) formado por representantes de cinco instituições. Após, o GT apresentou para o Comitê Coordenador (Plenária), a quem coube a análise final e a aprovação. Diante da finalização desse período, foram adotadas medidas para estruturar a segunda edição do Plano da Rede.

Em 2024, a Plenária da Rede optou por adotar uma metodologia participativa, primando pela presença das(os) representantes de todas as instituições partícipes, e, de forma estruturada, revisar e propor novas ações a partir dos objetivos estratégicos já definidos na versão anterior. A elaboração do Plano de Ação 2024-2026 se deu em quatro etapas, a saber:

- 1) proposição de novas ações;
- 2) oficinas de trabalho OKR;
- 3) consolidação e priorização das ações pelo GT;
- 4) validação pela Plenária.

A Plenária da Rede aprovou a adoção da mesma metodologia do Plano 2024-2026 na construção do 3º Plano para o biênio 2026-2028, com pequenos ajustes, da seguinte forma:

- 1) oficinas de trabalho OKR;
- 2) consolidação pela Coordenadoria da Rede;
- 3) validação pela Plenária.

2.1 Oficinas de Trabalho: Metodologia OKR

A Coordenadoria-Geral da Rede Equidade encaminhou quadro comparativo dos dois primeiros planos, com sugestões de continuidade ou descontinuidade de algumas ações, com antecedência, visando ser subsídio para a elaboração do novo plano de ação.

SUBSÍDIOS PARA ELABORAÇÃO DO 3º PLANO DE AÇÃO DA REDE
QUADRO COMPARATIVO DOS DOIS PRIMEIROS PLANOS DE AÇÃO, CONTRIBUIÇÕES DAS
ASSEMBLEIAS E SUGESTÕES DE NOVAS AÇÕES

1º Plano 2022-2024	2º Plano 2024-2026
Elaboração: GT específico (somente alguns órgãos componentes da Rede participam) Metodologia: SWOT (metodologia de análise estratégica que avalia fatores internos e externos para apoiar o diagnóstico organizacional e orientar a definição de estratégias, objetivos e decisões) Estrutura: 1. Governança e Gestão; 2. Social Objetivos estratégicos 1. Fomentar o desenvolvimento de políticas públicas voltadas para o aperfeiçoamento da inclusão da diversidade e equidade; 2. Consolidar a Rede Equidade; 3. Promover modelos de governança e gestão que favoreçam a cultura organizacional inclusiva; 4. Promover a integração e a disseminação de informações qualificadas entre os partícipes possibilitando o acesso democrático ao conhecimento.	Elaboração: Oficinas (todas as instituições integrantes da Rede podem participar) Metodologia: OKR (metodologia de definição e acompanhamento de metas em que se estabelecem objetivos qualitativos e resultados-chave mensuráveis) Estrutura: 1. Governança, Transparência e Gestão sobre Inclusão, Diversidade e Equidade (IDE). 2. Comunicação e Divulgação; 3. Social. Objetivos estratégicos 1. Monitorar o cenário nacional e internacional na inclusão da diversidade e equidade (IDE) para subsidiar ações da rede e fomentar o desenvolvimento da temática na gestão pública; 2. Promover a transparência das ações e dos resultados da Rede; 3. Fomentar a implementação das Melhores Práticas de IDE na gestão pública; 4. Contribuir para a redução das desigualdades na temática da inclusão da diversidade; 5. Integrar e capacitar representantes das instituições participantes da Rede em temas sobre Inclusão da Diversidade e Equidade. 6. Fomentar a cultura da diversidade difundindo conteúdos relacionados à inclusão de gênero e raça; 7. Aumentar o reconhecimento da Rede Equidade na Gestão Pública, fomentando a adesão de boas práticas de IDE.

Assim como no Plano de Ação 2024, as oficinas de trabalho foram conduzidas pela servidora Gabriela Agostinho Borges, especialista em planejamento estratégico do Senado Federal. A base desse trabalho constituiu-se de documentos e informações colhidas ao longo da execução do plano anterior, em especial a planilha de monitoramento de execução, o quadro comparativo, acima mencionado, sua análise quanto à continuidade ou não das ações anteriores e sugestão de novas ações. Foram realizados seis encontros, em formato virtual, nos dias 23 e 27 de fevereiro de 2026 e 2, 6, 9 e 16 de março de 2026.

Nesses encontros foi apresentada a metodologia de gestão OKR, ferramenta baseada no método *Objectives and Key Results*, que viabiliza a definição de metas mensuráveis e a garantia de resultados atingíveis. Durante os encontros, primeiramente foi avaliada a manutenção ou não das dimensões e objetivos estratégicos. Finda essa análise, foram revistas as ações do plano anterior e propostos novos resultados-chave, com a definição de seus respectivos indicadores. No segundo momento, o texto da missão da Rede e os objetivos estratégicos foram validados. Em comparação com a edição anterior do Plano de Ação, a nova estrutura

passou a contar com as mesmas três dimensões, porém foram propostas e aprovadas a exclusão de dois objetivos estratégicos e a alteração de redação de outro, sendo aprovados os demais.

As mudanças refletem o momento de maturidade institucional em que a Rede se encontra, no qual se optou por concentrar esforços e recursos nos cinco objetivos estratégicos que permaneceram para o plano de 2026-2028. Outra novidade do novo plano é o alinhamento de seus objetivos estratégicos aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), em consonância com os dispositivos do Acordo de Cooperação 235/2021.

2.2 Consolidação e Validação

A equipe da Coordenadoria-Geral da Rede, em conjunto com a especialista em planejamento estratégico Gabriela Agostinho Borges, responsável pela condução das oficinas de trabalho, realizou a revisão do conteúdo produzido e promoveu os ajustes de redação necessários, a definição do número de grupos de trabalho e o detalhamento dos resultados-chave com a definição dos respectivos indicadores.

Posteriormente, a proposta de Plano de Ação 2026-2028 foi apreciada pela Plenária na reunião do dia 26 de março de 2026, ocasião em que foram realizados ajustes e pequenas alterações de redação nos resultados-chave e nos indicadores. Após as devidas deliberações na reunião, o Plano foi integralmente aprovado.

3. QUADRO-RESUMO

A seguir, é apresentado um quadro-resumo do plano de ação, constituído de dimensões, objetivos estratégicos e ODS (Agenda 2030, da ONU) e uma visão geral do Plano, incluindo a designação dos grupos de trabalho para a sua execução. Posteriormente, tem-se a prestação de contas do Plano de Ação anterior, 2024-2026, mediante análise do cumprimento dos resultados-chave nele estabelecidos. O Plano de Ação 2024-2026 obteve 95% de cumprimento de seus resultados-chave.

DIMENSÃO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	ODS – Agenda 2030 ONU 5, 10, 16, 17 e 18
I GOVERNANÇA, TRANSPARÊNCIA E GESTÃO SOBRE INCLUSÃO, DIVERSIDADE E EQUIDADE (IDE)	1. Promover a transparência das ações e dos resultados da Rede.	    
	2. Fomentar a implementação das Melhores Práticas de IDE na gestão pública.	
	3. Reduzir as desigualdades, promovendo a inclusão e a diversidade.	
II INTEGRAÇÃO E GESTÃO DO CONHECIMENTO	4. Integrar e capacitar representantes das instituições participantes da Rede em temas sobre a inclusão da diversidade e equidade.	
III COMUNICAÇÃO E DIVULGAÇÃO	5. Fomentar a cultura da diversidade, difundindo conteúdos relacionados à inclusão de gênero e raça.	

4. VISÃO GERAL DO PLANO

DIMENSÃO I

GOVERNANÇA, TRANSPARÊNCIA E GESTÃO SOBRE INCLUSÃO, DIVERSIDADE E EQUIDADE (IDE)

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1

Promover a transparência das ações e dos resultados da Rede.

RESULTADO-CHAVE	INDICADOR	RESPONSÁVEL
1.1. Disponibilizar, no repositório da Rede, 100% de suas iniciativas, relativas a IDE, periodicamente mapeadas e aprovadas.	% de iniciativas disponibilizadas	GT-1
1.2. Definir os indicadores da Rede Equidade para atender ao disposto no Acordo de Cooperação Técnica.	Indicadores definidos	GT-2

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2

Fomentar a implementação das Melhores Práticas de IDE na gestão pública.

RESULTADO-CHAVE	INDICADOR	RESPONSÁVEL
2.1. Ofertar duas oficinas de aplicação do Modelo IDE, nas modalidades presencial ou online.	Quantidade de oficinas ofertadas	GT-2
2.2. Ofertar quatro ações de capacitação na temática de IDE para servidores públicos, nas modalidades presencial ou <i>on-line</i> .	Quantidade de ações de capacitação	GT-2
2.3. Criar e publicar a segunda edição do Catálogo de Boas Práticas da Rede Equidade.	2ª edição do Catálogo de Boas Práticas publicado	GT-3
2.4. Incentivar a aplicação do Modelo IDE em 30% das instituições partícipes que ainda não aplicaram, considerando a composição na data da publicação do Plano.	% de instituições com Modelo IDE aplicado	GT-3
2.5. Elaborar estudo técnico com diagnóstico e recomendações para atualização do Modelo IDE.	Estudo técnico realizado	GT-3

RESULTADO-CHAVE	INDICADOR	RESPONSÁVEL
2.6. Apresentar estudo técnico para ampliação e fortalecimento da gestão da Rede, com diagnóstico do formato atual e propostas de aperfeiçoamento.	Estudo técnico apresentado	GT-4
2.7. Elaborar proposta de matriz de competências e requisitos para colaboração de especialistas externos à Rede Equidade, validada pela Plenária da Rede.	Proposta elaborada e validada	GT-1
2.8. Realizar levantamento da estrutura de gestão e governança da temática de Inclusão, Diversidade e Equidade (IDE), em 100% das instituições da Rede, identificando unidades responsáveis, posicionamento hierárquico e atribuições.	% de instituições com levantamento da gestão e governança da temática IDE	GT-4
2.9. Realizar um evento de capacitação, presencial ou online, com orientações para apoiar áreas demandantes na inclusão de políticas afirmativas em licitações e contratações diretas de serviços terceirizados.	Evento realizado	GT-4

OBJETIVO ESTRATÉGICO 3

Reduzir as desigualdades, promovendo a inclusão e a diversidade.

RESULTADO-CHAVE	INDICADOR	RESPONSÁVEL
3.1. Ampliar em 5 o número de integrantes da Rede pertencentes às regiões Norte, Sul e Nordeste.	Quantidade de novos integrantes Norte, Sul e Nordeste	GT-1
3.2. Garantir a diversidade da composição dos painelistas em pelo menos 80% dos eventos promovidos pela Rede, com mínimo de 30% de pessoas negras e/ou indígenas e 50% de mulheres, observando também outros grupos socialmente vulnerabilizados.	Pelo menos 80% de eventos com diversidade garantida	GT-5
3.3. Elaborar relatório da paridade de gênero em 10 órgãos da Rede Equidade, incluindo análise do ingresso, ocupação de cargos de liderança e participação em áreas STEM.	Relatório elaborado	GT-5
3.4. Incentivar e registrar a participação institucional da Rede em quatro mobilizações sociais, aprovadas em Plenária, voltadas à defesa dos direitos das mulheres, da população negra e de outros grupos socialmente vulnerabilizados.	Quantidade de mobilizações sociais com participação da Rede	GT-5
3.5. Elaborar documento técnico de referência para incentivar a paridade de gênero e raça em cargos de liderança.	Documento técnico elaborado	GT-6

DIMENSÃO II

INTEGRAÇÃO E GESTÃO DO CONHECIMENTO

OBJETIVO ESTRATÉGICO 4

Integrar e capacitar representantes das instituições participantes da Rede em temas sobre a Inclusão da Diversidade e Equidade.

RESULTADO-CHAVE	INDICADOR	RESPONSÁVEL
4.1. Promover quatro ações de integração entre os partícipes para compartilhamento de boas práticas.	Quantidade de ações de integração	GT-6
4.2. Promover a oferta de vagas para a Rede Equidade em pelo menos 10 ações de capacitação dos órgãos partícipes.	Quantidade de ações de capacitação com oferta de vagas para a Rede Equidade	GT-7
4.3. Promover um ciclo de debates com quatro encontros sobre IDE, com os órgãos da Rede, consolidando encaminhamentos e aprendizados para subsidiar decisões e ações da Rede.	Quantidade de encontros	GT-7
4.4. Elaborar e ofertar um curso sobre paternidade.	Curso sobre paternidade ofertado	GT-1
4.5. Realizar uma edição anual do Seminário de Direitos Humanos: Equidade, Inclusão e Diversidade, com participação das instituições da Rede e registro dos principais resultados do evento.	Quantidade de seminários de Direitos Humanos	GT-6
4.6. Definir duas ações de engajamento de representantes das instituições partícipes da Rede.	Quantidade de ações de engajamento	GT-7

DIMENSÃO III

COMUNICAÇÃO E DIVULGAÇÃO

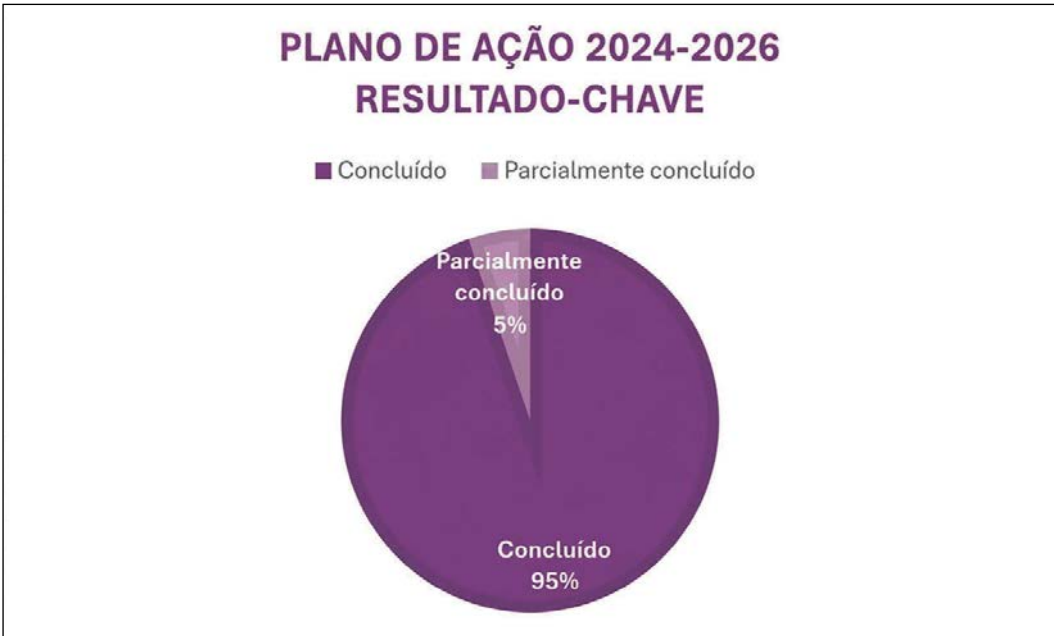
OBJETIVO ESTRATÉGICO 5

Fomentar a cultura da diversidade, difundindo conteúdos relacionados à inclusão de gênero e raça.

RESULTADO-CHAVE	INDICADOR	RESPONSÁVEL
5.1. Divulgar, nos meios de comunicação da Rede, ao menos uma ação institucional de iniciativa própria de cada partícipe, considerando 100% dos partícipes existentes na data de publicação do Plano.	% de partícipes com pelo menos uma ação institucional divulgada	GT-8
5.2. Criar três minivídeos no tema IDE (inclusão, diversidade e equidade).	Quantidade de minivídeos criados	GT-8
5.3. Publicar e-book do 4º Seminário da Rede Equidade (2025) sobre a temática das mulheres na redemocratização do Brasil.	E-book Publicado	GT-1

5. QUADRO DE DESEMPENHO DAS METAS DO PLANO DE AÇÃO 2024-2026

Ao fim de seu ciclo, o Plano de Ação da Rede Equidade 2024-2026 foi finalizado com 95% de cumprimento.



QUADRO DE DESEMPENHO DAS METAS - PLANO DE AÇÃO (2024-2026)						
	Objetivo estratégico	Resultado-chave	GT	Desenvolvimento da Meta	Situação da Meta	Observações
DIMENSÃO 1. Governança, transparência e gestão sobre inclusão, diversidade e equidade (IDE)	1. Monitorar o cenário nacional e internacional em inclusão da diversidade e equidade (IDE) para subsidiar ações da Rede e fomentar o desenvolvimento da temática na gestão pública.	1.1. Desenvolver sistemática de monitoramento de políticas públicas, normativos e iniciativas relevantes para a Rede no setor público, na iniciativa privada, no terceiro setor e organismos multilaterais (ONU, OIT, etc).	GT-1	Foi elaborada proposta de sistemática de monitoramento voltada ao acompanhamento de normativos e referenciais relevantes à agenda de inclusão, diversidade e equidade (IDE), com foco inicial no âmbito federal e em temas como gênero, raça, interseccionalidade, pessoas com deficiência, população LGBTQIAP+ e demais grupos sub-representados. A proposta definiu escopo, fontes prioritárias de informação, estrutura de coleta, modelo de consolidação dos dados e diretrizes de governança e atualização periódica, com vistas à construção de uma base de referência organizada e acessível para apoiar a atuação da Rede Equidade. Como encaminhamento, foi sugerida a criação de um Guia de Referência de Normativos Legais da Rede Equidade , concebido como produto inicial e passível de ampliação futura para incluir políticas públicas, iniciativas institucionais, indicadores e soluções tecnológicas de monitoramento.	Concluída	O cumprimento da meta apresentou diversas dificuldades, considerando a complexidade no levantamento de normativos. Por isso, o resultado não teve continuidade no próximo plano de ação. Está previsto um encontro formativo com a apresentação dos resultados dessa ação, sobretudo do levantamento preliminar já realizado pelo GT.
		1.2. Mapear, em dez instituições da administração pública, a utilização do Modelo IDE para o auto-diagnóstico, levantando pontos de aperfeiçoamento.	GT-1	O mapeamento foi realizado nas seguintes instituições: 1. Senado Federal; 2. Transpetro; 3. Conaci; 4. Conselho Nacional de Justiça; 5. Comitê Permanente de gênero, raça e outras diversidades do Ministério de Minas e Energia (Cogemnev/MME); 6. Eletronuclear; 7. Serviço Geológico do Brasil; 8. Instituto Nacional de Propriedade Industrial; 9. Tribunal de Contas da União; 10. Empresa Brasil de Comunicação. O relatório do GT conta com subsídios importantes para estudo aprofundado para análise de viabilidade de aprimoramento do Modelo IDE.	Concluída	As sugestões constantes do Relatório serão consideradas em ação prevista no próximo plano de ação, que objetiva a realização de estudo, com vistas à análise de aperfeiçoamento do Modelo IDE.
	2. Promover a transparência das ações e dos resultados da Rede.	2.1. Disponibilizar no repositório da Rede 100% das iniciativas da Rede relativas a IDE, periodicamente mapeadas e aprovadas pela Rede.	GT-2	As iniciativas da Rede relativas a IDE são as ações realizadas pelo coletivo, entre as quais destacamos: 1. 3º Seminário de Direitos Humanos da Rede Equidade (site da Rede); 2. 4º Seminário de Direitos Humanos da Rede Equidade (site da Rede); 3. Catálogo de Boas Práticas (site da rede).	Concluída	

QUADRO DE DESEMPENHO DAS METAS - PLANO DE AÇÃO (2024-2026)

	Objetivo estratégico	Resultado-chave	GT	Desenvolvimento da Meta	Situação da Meta	Observações
DIMENSÃO 1. Governança, transparência e gestão sobre inclusão, diversidade e equidade (IDE)	2. Promover a transparência das ações e dos resultados da Rede.	2.2. Disponibilizar no portal da Rede 100% dos relatórios de resultados.	GT-2	A meta conta com dois principais relatórios, os quais, somados ao Plano de Ação e relatório de desempenho das metas, estão disponibilizados no site da Rede Equidade. Ressalte-se, entretanto, que todas as ações realizadas pela Rede, por meio da Coordenadoria, Grupos de Trabalho ou Plenária, são disponibilizadas em sua íntegra no repositório Teams, de acesso aos titulares e suplentes de cada instituição. 1. Relatório Anual para o período de 2024-2025, com informações referentes a funcionamento e estrutura da Rede, adesões do período e iniciativas do Plano de Ação (capacitações, oficinas, palestras, integração e comunicação), com destaque para a participação da Rede Equidade na Semana de Inovação da ENAP em 2024, que coordenou duas atividades que tematizaram o cuidado, entre outras ações (site); 2. Relatório Anual para o período de 2025-2026, com informações referentes a funcionamento e estrutura da Rede, adesões do período e iniciativas do Plano de Ação (eventos de diversas naturezas), com destaque para a realização do 4º Seminário da Rede Equidade, a participação da Rede na 70ª Sessão da Comissão sobre a Situação das Mulheres da ONU e, não menos importante, o lançamento do LinkedIn da Rede Equidade com equipe de curadoria e calendário de postagens (site); 3. Plano de Ação Bianual - Disponibiliza o novo plano e relatório de desempenho das metas (site); 4. Relatório da 1ª e da 2ª Assembleia da Rede Equidade (Teams).	Concluída	
	3. Fomentar a implementação das Melhores Práticas de IDE na gestão pública.	3.1. Ofertar duas oficinas de aplicação do Modelo IDE, uma em 2024 e uma em 2025.	GT-3A	1. Oficina de aplicação do Modelo IDE no XXIX Congresso Internacional do CLAD realizada por Andreia Siqueira (TJDFT) e Maria Terezinha Nunes (Coordenadora da Rede Equidade/SF) em novembro de 2024, intitulada “Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade: aplicação da ferramenta de diagnóstico”. A oficina fortaleceu a perspectiva de que a sua aplicação amplia a visão das equipes e dimensões de atuação necessárias para a construção de uma cultura organizacional inclusiva. (*)Nota: o GT-3A criou um projeto pedagógico de oficina de aplicação do Modelo IDE, a ser disponibilizado na Plataforma Parlaflix da ABEL, o qual terá seguimento no 3º Plano de Ação da Rede Equidade.	Parcialmente concluída	Embora a aplicação do Modelo IDE tenha sido realizada em oficinas do Interlegis/SF e Comitê/SF, algo importante e que a Rede estimula, não houve comunicação prévia e aprovação da Plenária para contar como ação da Rede, razão pela qual esse resultado-chave será dado como parcialmente cumprido.

QUADRO DE DESEMPENHO DAS METAS - PLANO DE AÇÃO (2024-2026)						
	Objetivo estratégico	Resultado-chave	GT	Desenvolvimento da Meta	Situação da Meta	Observações
DIMENSÃO 1. Governança, transparência e gestão sobre inclusão, diversidade e equidade (IDE)	3. Fomentar a implementação das Melhores Práticas de IDE na gestão pública.	3.2. Ofertar duas ações de capacitação na temática de Inclusão, Diversidade e Equidade para servidores públicos.	GT-3A	A meta foi cumprida com oito ações promovidas pela Rede Equidade, sendo elas: 1. Oficina "Novas possibilidades de políticas institucionais para promoção da equidade de gênero e raça nas tarefas de cuidado" na Semana de Inovação da ENAP de 2024; 2. Palestra "A interseccionalidade de gênero e raça no trabalho do cuidado" na Semana de Inovação da ENAP de 2024; 3. Palestra sobre como trabalhar a interseccionalidade no coletivo de pessoas com deficiência e apresentação da Rede de Acessibilidade na 5ª Reunião do Comitê Coordenador em maio de 2024; 4. Apresentação de representantes da ONU Mulheres sobre Comitês de Direitos Humanos e da Comissão sobre a Situação das Mulheres (CSW), na 5ª Reunião do Comitê Coordenador da Rede Equidade em junho de 2025; 5. Palestra sobre "Violência Doméstica e Familiar contra as Mulheres e o Instituto da Remoção" na 8ª Reunião do Comitê Coordenador da Rede Equidade em setembro de 2024; 6. Mesa Redonda "Gênero, raça, mudanças climáticas e o papel do serviço público" na Semana de Inovação da ENAP de 2025; 7. Oficina "Racismo Ambiental e Inovação no Serviço Público: estudo de casos" na Semana de Inovação da ENAP de 2025; 8. Apresentação da pesquisa "A trajetória de assessores negros no Congresso Nacional: acesso, desafios e estratégias de permanência", em 2025.	Concluída	Durante a elaboração do Plano de Ação, ficou definido que o termo capacitação pode abranger palestras, seminários, cursos, oficinas, entre outros.
		3.3. Criar e publicar um Manual de Boas Práticas da Rede Equidade.	GT-3B	Para o desenvolvimento da meta foi criado edital de seleção de boas práticas, aprovado posteriormente em Plenária. Após divulgação e recebimento das inscrições de boas práticas, foi realizada análise da curadoria, layout de diagramação, ajustes dos textos e aprovação no âmbito do próprio GT. Por fim, o arquivo foi enviado para impressão. A coletânea "Boas práticas da Rede Equidade e de suas instituições" reúne 23 ações para a promoção da inclusão, da diversidade e da equidade com foco em gênero e raça, com participação de 15 instituições da Rede Equidade.	Concluída	O termo "manual" foi substituído pelo termo "catálogo" e sua alteração foi aprovada tanto no GT quanto na Plenária da Rede Equidade.

QUADRO DE DESEMPENHO DAS METAS - PLANO DE AÇÃO (2024-2026)

	Objetivo estratégico	Resultado-chave	GT	Desenvolvimento da Meta	Situação da Meta	Observações
DIMENSÃO 1. Governança, transparência e gestão sobre inclusão, diversidade e equidade (IDE)	3. Fomentar a implementação das Melhores Práticas de IDE na gestão pública.	3.4. Publicar o Dicionário de Termos da Rede Equidade, com referenciais teóricos e práticos.	GT-3B	Glossário criado com 4 eixos temáticos e 36 termos, sendo: 1. Fundamentos e Princípios: Diversidade, Equidade, Igualdade, Inclusão, Interseccionalidade, Justiça Social, Sustentabilidade; 2. Identidades, marcadores sociais e diversidade humana: Cisgênero, Etnia, Expressão de Gênero, Gênero, Identidade de Gênero, LGBTQIAPN+, Neurodivergência, Negritude, Orientação Sexual, Raça, Sexo; 3. Poder, desigualdades e violências: Assédio Moral, Assédio Sexual, Branquitude, Capacitismo, Estereótipos, Microagressões, Racismo Estrutural, Viés Inconsciente, Viés Implícito, Violência de Gênero; 4. Estratégias institucionais e promoção da equidade: Ações Afirmativas, Acessibilidade, Audiodescrição, Efetividade, Integridade, Linguagem Inclusiva, Transparência, Transversalidade.	Concluída	O termo “dicionário” foi substituído por Glossário por entendimento da extensão do documento, que não pretende esgotar a possibilidade de termos de formar a agenda de inclusão, diversidade e equidade.
	4. Contribuir para a redução das desigualdades na temática da inclusão da diversidade.	4.1. Garantir a diversidade da composição dos painelistas em todos os eventos promovidos pela Rede, com mínimo de 25% pessoas negras/ indígenas e 50% de mulheres.	GT-4	A meta foi cumprida com três eventos organizados no biênio, sendo: 1. Rede Equidade no Março Mulheres (22/3/2024); 2. 3ª edição do Seminário de Direitos Humanos na Gestão Pública: Diversidade, Equidade e Inclusão, com a temática “Justiça climática e racial”; 3. 4ª edição do Seminário de Direitos Humanos na Gestão Pública: Diversidade, Equidade e Inclusão, com a temática “Mulheres na redemocratização do Brasil”. Os 3 eventos somaram 33 palestrantes/ painelistas, dos quais 72,73% foram mulheres e 57,58% foram pessoas negras e indígenas.	Concluída	O resultado-chave foi originalmente formulado para o GT-4. Entretanto, por conexão com a realização dos dois seminários anuais, os quais integraram essa ação, foi transferido para o GT-5, com aprovação da Plenária da Rede.
		4.2. Articular com quatro lideranças e instituições deliberativas a promoção de estratégias de implementação da pauta IDE.	GT-4	A articulação foi feita com as seguintes instituições: 1. Ministério das Mulheres: momento de apresentação de ações do Ministério voltadas às mulheres indígenas no âmbito do Programa Mulher Viver sem Violência, com amparo no Pacto Nacional de Prevenção aos Feminicídios; o Decreto 11.430/2023, que visa incluir mulheres que foram vítimas de violência doméstica no mercado de trabalho através da reserva de vagas nas contratações públicas; o Acordo de Cooperação Técnica junto ao Ministério da Justiça para construção de 17 Casas da Mulher Brasileira; o cenário dos Centros de Referência da Mulher Brasileira e dos abrigos para mulheres em situação de violência doméstica.	Concluída	A quinta articulação, que conta com instituições deliberativas e também com entidades de categorias e grupos sociais, demonstra a capacidade de mobilização da Rede Equidade em participar de iniciativas que buscam garantir direitos às mulheres e, sobretudo, sua proteção e bem-viver.

QUADRO DE DESEMPENHO DAS METAS - PLANO DE AÇÃO (2024-2026)						
	Objetivo estratégico	Resultado-chave	GT	Desenvolvimento da Meta	Situação da Meta	Observações
DIMENSÃO 1. Governança, transparência e gestão sobre inclusão, diversidade e equidade (IDE)	4. Contribuir para a redução das desigualdades na temática da inclusão da diversidade.	4.2. Articular com quatro lideranças e instituições deliberativas a promoção de estratégias de implementação da pauta IDE.	GT-4	2. Ministério Público do Trabalho: foram apresentadas as repercussões gerais da Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade do MPT, como palestras, capacitações, oficinas, manuais (a exemplo da cartilha “ABC da violência contra a mulher no ambiente de trabalho”); o cenário da paridade de gênero e suas particularidades em cargos de primeiro grau (procuradores federais), comissões e coordenadorias; aspectos relacionados à redução da jornada de trabalho e do teletrabalho na dinâmica de mulheres puerpéras e lactantes; placas de identificação e inclusão de pessoas transgêneros em banheiros da Procuradoria-Geral do Trabalho; e por fim o panorama de Comitês pela diversidade, tanto nacional quanto regional.	Concluída	A quinta articulação, que conta com instituições deliberativas e também com entidades de categorias e grupos sociais, demonstra a capacidade de mobilização da Rede Equidade em participar de iniciativas que buscam garantir direitos às mulheres e, sobretudo, sua proteção e bem-viver.
				3. Conselho Nacional do Ministério Público: entre as diversas iniciativas apresentadas, destacam-se os eixos de: normativas voltadas à estruturação institucional com perspectiva de gênero; normas de proteção à dignidade, prevenção da discriminação e condições específicas para mulheres; medidas voltadas ao enfrentamento da violência institucional e de gênero; medidas voltadas à articulação e integração dos órgãos ministeriais com enfoque em gênero; normativas voltadas à autonomia econômica e à destinação de recursos; ações institucionais finalísticas em ouvidorias, corregedorias e Comissão de Defesa dos Direitos Fundamentais.		
				4. Secretaria Nacional de Participação Social da Presidência da República: na oportunidade, o secretário nacional de Participação Social do órgão apresentou o cenário de reestruturação dos comitês de participação social; citou a criação de manuais de acessibilidade para realização de fóruns e conferências e disponibilização na Plataforma Brasil Participativo; por fim, destacou o esforço em unificar e uniformizar as práticas de diversidade, equidade e inclusão a partir de decreto presidencial e normativos que deem aporte às ações.		
				5. Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional: no intuito de fortalecer o instituto de remoção de servidoras vítimas de violência doméstica dos seus locais de trabalho e garantir sua integridade e segurança, a Rede Equidade assinou, juntamente com 17 entidades e coletivos, com destaque para os de mulheres servidoras públicas, o ofício que aduziu a necessidade de vinculação do tema a toda a administração pública, sendo referendado pela PGFN e enviado à Advocacia-Geral da União.		

QUADRO DE DESEMPENHO DAS METAS - PLANO DE AÇÃO (2024-2026)

	Objetivo estratégico	Resultado-chave	GT	Desenvolvimento da Meta	Situação da Meta	Observações
DIMENSÃO 1. Governança, transparência e gestão sobre inclusão, diversidade e equidade (IDE)	4. Contribuir para a redução das desigualdades na temática da inclusão da diversidade.	4.3. Definir critério de diversidade de representantes na composição da Rede.	GT-4	O Grupo de Trabalho definiu que: 1. A indicação do representante titular deverá observar a promoção da diversidade e da pluralidade que caracterizam a sociedade brasileira, considerando, sempre que possível, marcadores sociais (tais como origem, raça, deficiência, orientação sexual e identidade de gênero); 2. A Coordenação da Rede Equidade poderá, de forma orientativa, sugerir o perfil da pessoa a ser indicada como titular, com base na composição da Rede no momento da adesão, com vistas ao fortalecimento do equilíbrio, da representatividade e da diversidade institucional; 3. Além disso, o GT-4 deliberou que não seria produtivo definir metas ao menos antes do cadastramento de todos os integrantes da Rede. Desse modo, foi sugerido o cadastramento para o primeiro semestre de 2026, por meio de formulário contendo dados como origem, raça, deficiência, orientação sexual, identidade de gênero, dentre outros, e uma atualização do cadastro a cada seis meses.	Concluída	Foi sugerido que os dados de cadastramento sejam sistematizados em formato de Censo da Rede Equidade e apresentados semestralmente.
	5. Integrar e capacitar representantes das instituições participantes da Rede em temas sobre Inclusão da Diversidade e Equidade.	5.1. Promover quatro ações de integração entre os partícipes para compartilhamento de boas práticas.	GT-5	O resultado foi cumprido com as seguintes ações: 1. Painel Boas Práticas de Equidade Racial: desafios e soluções, e uma Pílula de caso prático: inclusão racial na administração pública: a implementação do PFA, como parte da programação do 3º Seminário da Rede Equidade (2024); 2. Seminário Virtual “Estratégias e boas práticas no combate à violência”, promovido pelo Comitê Permanente da Igualdade de Gênero e Raça (SF) e integrantes da Rede Equidade (2025); 3. Conferência Livre da Rede Equidade pela Paridade no Serviço Público para discussão sobre paridade de gênero na administração pública, com apresentação de dados sobre composição de gênero e raça nos poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, iniciativas equitativas de gênero em etapas de certames públicos e, por fim, eleição de representantes para a Etapa Nacional da Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres; 4. Painel Equidade de Gênero e Raça no fortalecimento da democracia: experiências das instituições da Rede Equidade, como parte da programação do 4º Seminário da Rede Equidade (2025);	Concluída	

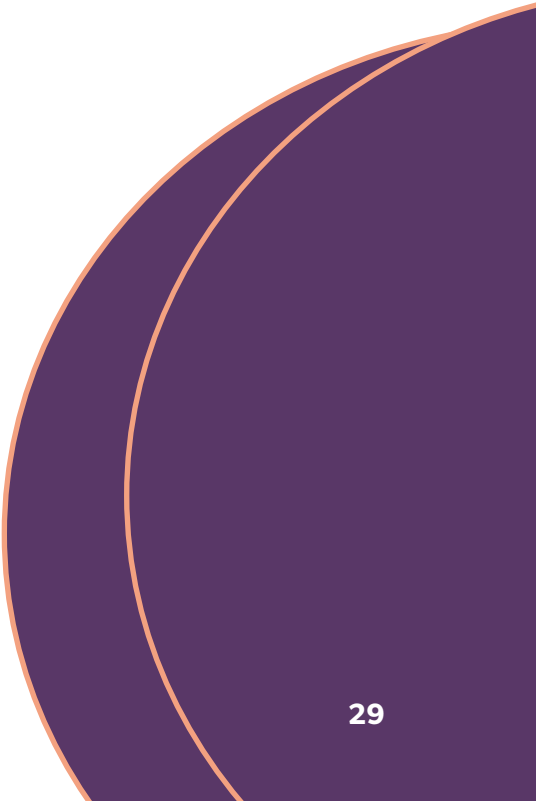
QUADRO DE DESEMPENHO DAS METAS - PLANO DE AÇÃO (2024-2026)						
	Objetivo estratégico	Resultado-chave	GT	Desenvolvimento da Meta	Situação da Meta	Observações
DIMENSÃO 2. Integração e gestão do conhecimento	5. Integrar e capacitar representantes das instituições participantes da Rede em temas sobre Inclusão da Diversidade e Equidade.	5.1. Promover quatro ações de integração entre os partícipes para compartilhamento de boas práticas.	GT-5	5. Participação de três representantes da Rede Equidade (MME, STM e STJ) na Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres realizada em outubro de 2025, em Brasília-DF. Na Conferência, as representantes levaram sugestões relativas à paridade de gênero e raça no serviço público, tanto no acesso aos cargos efetivos quanto nos cargos de liderança.	Concluída	
		5.2. Divulgar a realização de uma ação de capacitação, em temas de interesse da Rede, de 80% dos partícipes, considerando a sua composição na data da publicação do Plano.	GT-5	Ao fim do Plano, os órgãos partícipes que tiveram ações de capacitação divulgadas foram: 1. Advocacia-Geral da União; 2. Agência Nacional de Saúde; 3. Agência Nacional de Transportes Aquaviários; 4. Agência Nacional de Transportes Terrestres; 5. Câmara dos Deputados; 6. Comissão de Valores Mobiliários; 7. Controladoria-Geral da União; 8. Conselho da Justiça Federal; 9. Conselho Nacional de Controle Interno; 10. Conselho Nacional de Justiça; 11. Conselho Nacional do Ministério Público; 12. Defensoria Pública da União; 13. Empresa Brasil de Comunicação; 14. Escola Nacional de Administração Pública; 15. Instituto Nacional de Propriedade Industrial; 16. Ministério da Defesa; 17. Ministério das Comunicações; 18. Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome; 19. Ministério de Minas e Energia; 20. Ministério Público do Trabalho; 21. Senado Federal; 22. Serviço Geológico do Brasil; 23. Superior Tribunal de Justiça; 24. Tribunal de Contas da União; 25. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região; 26. Tribunal Regional Eleitoral de Rondônia; 27. Tribunal Superior Eleitoral; 28. Universidade Federal dos Pampas.	Concluída	À época da publicação do Plano, a Rede contava com 25 órgãos partícipes. Sendo assim, 80% representam 20 instituições.

QUADRO DE DESEMPENHO DAS METAS - PLANO DE AÇÃO (2024-2026)

	Objetivo estratégico	Resultado-chave	GT	Desenvolvimento da Meta	Situação da Meta	Observações
DIMENSÃO 2. Integração e gestão do conhecimento	5. Integrar e capacitar representantes das instituições participantes da Rede em temas sobre Inclusão da Diversidade e Equidade.	5.3. Estimular que no mínimo 30% dos partícipes ofertem vagas nas ações de capacitação, nos temas de IDE, entre as instituições da Rede.	GT-5	O resultado foi cumprido com as seguintes ofertas: 1. 3º Seminário Estratégico de Gestão de Diversidade, Equidade e Inclusão (Ministério de Minas e Energia, 2025); 2. Programa de Liderança para Mulheres Negras (Senado Federal, 2024 e 2025); 3. Educação para relações étnico-raciais (Controladoria-Geral da União, 2024); 4. Questões Raciais, Direitos Humanos e Controle de Convencionalidade (Academia do Conhecimento do Conselho Nacional de Justiça, 2024); 5. Diversidade traz felicidade (Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios, 2025); 6. Integridade em Ação (Agência Nacional de Saúde Suplementar, 2025); 7. Raízes da Inclusão (Tribunal de Contas da União, 2024); 8. Políticas Públicas com Perspectiva Interseccional de Gênero; Enfrentando a violência de gênero na Internet; Liderança Mediadora - turma exclusiva para mulheres (Escola Nacional de Administração Pública, 2026).	Concluída	À época da publicação do Plano, a Rede contava com 25 órgãos partícipes. Sendo assim, 80% representam 20 instituições.
	6. Fomentar a cultura da diversidade, difundindo conteúdos relacionados à inclusão de gênero e raça.	6.1. Realizar pelo menos uma ação de comunicação e divulgação vinculada a cada data do "Calendário da Diversidade".	GT-6	A Coordenadoria divulgou mensalmente as efemérides no portal da Rede Equidade. Além disso, cada participante enviou suas respectivas ações para publicação no portal, relativas às efemérides abaixo relacionadas: Janeiro: Dia Nacional de Combate à Intolerância Religiosa e Dia da Visibilidade Trans (4 comunicações); Fevereiro: Dia Internacional das Mulheres e Meninas na Ciência e Dia da Conquista do Voto Feminino no Brasil (3 comunicações); Março: Dia Internacional da Mulher e Dia Internacional para a Eliminação da Discriminação Racial (6 comunicações); Abril: Dia dos Povos Indígenas (4 comunicações); Maio: Dia Nacional de Denúncia contra o Racismo e Dia Internacional contra a Homofobia (4 comunicações); Junho: Dia Internacional do Orgulho LGBTQIA+ (4 comunicações); Julho: Dia Internacional da Mulher Negra Latino-Americana e Caribenha e Dia Nacional de Tereza de Benguela e da Mulher Negra (3 comunicações); Agosto: Promulgação da Lei Maria da Penha e Dia Internacional dos Povos Indígenas (5 comunicações);	Concluída	A ação contou com apoio da Unipampa para intérprete de libras nos vídeos sobre Diversidade, Equidade e Inclusão.

QUADRO DE DESEMPENHO DAS METAS - PLANO DE AÇÃO (2024-2026)						
	Objetivo estratégico	Resultado-chave	GT	Desenvolvimento da Meta	Situação da Meta	Observações
DIMENSÃO 3. Comunicação e divulgação	6. Fomentar a cultura da diversidade, difundindo conteúdos relacionados à inclusão de gênero e raça.	6.1. Realizar pelo menos uma ação de comunicação e divulgação vinculada a cada data do "Calendário da Diversidade".	GT-6	Setembro: Dia Internacional da Mulher Indígena e Dia Nacional de Luta da Pessoa com Deficiência (3 comunicações); Outubro: Dia Nacional do Idoso e Dia Internacional da Terceira Idade (3 comunicações); Novembro: Dia Nacional de Zumbi e da Consciência Negra, Dia Internacional pela Eliminação da Violência contra as Mulheres e 21 dias de ativismo pelo fim da violência contra as mulheres (3 comunicações); Dezembro: Dia Nacional da Acessibilidade e Dia Internacional dos Direitos Humanos (4 comunicações).	Concluída	A ação contou com apoio da Unipampa para intérprete de libras nos vídeos sobre Diversidade, Equidade e Inclusão.
		6.2. Criar três minivídeos temáticos sobre diversidade, equidade e inclusão.	GT-6	Os vídeos produzidos para a ação foram: 1. Vídeo produzido pela EBC sobre a temática da equidade para a abertura do 3º Seminário da Rede Equidade (2024); 2. Vídeo da Diretoria-Geral do Senado Federal parabenizando as 3 anos da Rede Equidade (2025); 3. Três minivídeos sobre Diversidade, Equidade e Inclusão produzidos pelos partícipes do GT (CGU, EBC, CVM, MME, Ministério da Defesa, Senado Federal - 2026).	Concluída	A ação contou com apoio da Unipampa para intérprete de libras nos vídeos sobre Diversidade, Equidade e Inclusão.
	7. Aumentar o reconhecimento da Rede Equidade na Gestão Pública, fomentando a adesão às boas práticas de IDE.	7.1. Ampliar em cinco o número de instituições integrantes da Rede.	GT-7	De abril de 2024 a março de 2026, 31 novas instituições se somaram à Rede Equidade, sendo 14 em 2024, 13 em 2025 e 4 até março de 2026.	Concluída	Por força do Acordo de Cooperação Técnica, as adesões são processadas no Senado Federal.
		7.2. Desenvolver duas estratégias de comunicação por ano para a Rede Equidade.	GT-7	Em 2024, as seguintes estratégias de comunicação foram adotadas: 1. Elaboração e divulgação do clipping mensal da Rede Equidade, com informações de eventos, agendas e discussões importantes no grupo; 2. Criação da comunidade no whatsapp, com grupos específicos para Grupos de Trabalho e grupo geral para compartilhamento de assuntos da agenda IDE. Em 2025, as seguintes estratégias de comunicação foram adotadas: 1. Aniversário de três anos da Rede, onde diversas instituições divulgaram o card comemorativo e fizeram matérias destacando que fazem parte da Rede; 2. Plano de comunicação do LinkedIn, com cronograma de publicações, série editorial, identidade visual e criação do perfil na Rede.	Concluída	

QUADRO DE DESEMPENHO DAS METAS - PLANO DE AÇÃO (2024-2026)						
	Objetivo estratégico	Resultado-chave	GT	Desenvolvimento da Meta	Situação da Meta	Observações
DIMENSÃO 3. Comunicação e divulgação	7. Aumentar o reconhecimento da Rede Equidade na Gestão Pública, fomentando a adesão às boas práticas de IDE.	7.3. Incentivar a aplicação do Modelo IDE em 30% das instituições partícipes, considerando a composição na data da publicação do Plano.	GT-7	O monitoramento do Plano de Ação foi realizado, principalmente, por meio das reuniões ordinárias do Comitê Coordenador (Plenária), durante as quais representantes dos diversos GTs informaram o andamento das ações de seu grupo. Na ocasião, a Coordenadoria e integrantes do GT-7 fizeram busca ativa sobre quem já havia aplicado o Modelo IDE e solicitaram aos que ainda não o haviam feito que comunicassem, assim que concluído. No final de 2025, constatou-se que oito partícipes aplicaram o Modelo IDE, sendo: 1. Senado Federal; 2. Empresa Brasil de Comunicação; 3. Conselho Nacional de Controle Interno; 4. Conselho Nacional de Justiça (atividade fim); 5. Agência Nacional de Transportes Terrestres; 6. Tribunal de Contas da União (atividade fim); 7. Instituto Nacional de Produção Industrial; 8. Serviço Geológico do Brasil.	Concluída	À época da publicação do Plano, a Rede contava com 25 órgãos partícipes. Sendo assim, 30% representam 8 instituições.







Rede Equidade

Pela Diversidade, Inclusão e Equidade

SENADO FEDERAL

