



# PLANO DE AÇÃO 2026

COMITÊ PERMANENTE DE  
GÊNERO, RAÇA E  
DIVERSIDADE DO IBAMA





## SUMÁRIO

### **1. Introdução**

1.1 Conceitos fundamentais

1.2 Breve diagnóstico

### **2. Objetivos do Plano de Ação em Gênero, Raça e Diversidade**

### **3. Diretrizes Estratégicas**

3.1 Alinhamento com normativos de referência

3.2 Alinhamento com Plano Estratégico do Ibama

### **4. Metodologia**

4.1 Estruturação

4.2 Gestão, Monitoramento e Avaliação

### **5. Detalhamento das Ações**

### **6. Considerações finais**

### **7. Referências**



## 1. Introdução

O Ibama, em sua missão fundamental de proteger a biodiversidade e promover a sustentabilidade, reconhece que a preservação do patrimônio natural está intrinsecamente ligada à valorização da diversidade humana. Com esse entendimento, foi instituído pela Portaria Ibama nº 28, 11 de março de 2024, o Comitê Permanente de Gênero, Raça e Diversidade do Ibama, atendendo à constatação de que o estabelecimento de um *locus* voltado propriamente para as referidas pautas era um importante passo no incentivo à implementação de mudanças institucionais concretas. A partir de um processo de amadurecimento em seu primeiro ano de trabalho, o Comitê apresenta agora o seu Plano de Ação 2026. Este é um relevante instrumento de gestão desenhado para transformar compromissos institucionais em mudanças práticas e mensuráveis na cultura organizacional da autarquia.

O presente documento não é apenas uma declaração de intenções, mas o resultado de um rigoroso processo de priorização estratégica, com ações vinculadas a eixos fundamentais como:

1. Prevenção e Enfrentamento da Discriminação
2. Comunicação Institucional e Sensibilização
3. Inclusão e Ações Afirmativas
4. Monitoramento e Avaliação
5. Formação e Capacitação



Com base nestas linhas, o Plano materializa o compromisso do Ibama em converter seus valores institucionais em práticas concretas, voltadas à identificação e mitigação de barreiras, à promoção da igualdade de oportunidades e ao fortalecimento de um ambiente de trabalho pautado no respeito mútuo, no qual a comunidade interna se sinta reconhecida, valorizada e pertencente à missão institucional.

Nos tópicos a seguir, são detalhados os fundamentos da estruturação deste Plano de Ação, bem como o percurso de trabalho desenvolvido para a consolidação desta iniciativa, com foco em resultados mensuráveis e impacto positivo para a comunidade Ibama.

### 1.1. Conceitos Fundamentais

**Diagnóstico:** análise detalhada de uma situação ou problema específico para identificar suas causas, consequências e possíveis soluções.

**Metas:** desdobramentos quantitativos e temporais de objetivos estabelecidos, a fim de que estes possam ser monitorados e controlados.

**Diversidade:** variedade de características, identidades, experiências, saberes, culturas, crenças, valores, opiniões, perspectivas e formas de expressão que compõem as pessoas e os grupos sociais.

**Igualdade:** confere tratamento igual para todas as pessoas, independente de suas diferenças físicas, monetárias, sociais etc.

**Equidade:** ajusta tratamentos para atender às necessidades específicas de cada pessoa, reconhecendo diferenças individuais e circunstâncias (como contextos sociais ou limitações físicas) para garantir oportunidades iguais.

**Ações Afirmativas:** medidas adotadas para corrigir desigualdades e promover a equidade para grupos sociais historicamente discriminados. Exemplo de ações afirmativas: reservas de vagas ou critérios diferenciados de pontuação em processos seletivos.

**Inclusão:** garantia da participação, representação, acessibilidade, equidade, justiça e direitos de todas as pessoas e grupos sociais.



**Discriminação:** toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, idade, estado civil, aparência, orientação sexual, deficiência, doença, religião, opinião política, nacionalidade, origem social ou outra razão, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento.

**Etarismo (ou Ageísmo):** preconceito, discriminação e hostilidade para com pessoas por causa de idade, inclusive jovens.

**Pessoa com deficiência:** a que tem impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

**Pessoa com necessidades complexas de comunicação:** aquela que, por qualquer motivo, tem dificuldades significativas para compreender ou expressar mensagens de forma oral, escrita, gestual ou por meio de outras formas convencionais de comunicação, necessitando de recursos alternativos para viabilizar a interação social, o acesso à informação e a participação em atividades da vida cotidiana.

**Raça:** conceito socialmente construído que se refere à categorização de pessoas com base em características físicas percebidas, como cor da pele, textura de cabelo, formato dos olhos e outras características fenotípicas. As categorias utilizadas pelo Censo do IBGE (2022) relacionadas à raça são: preto, pardo, branco, indígena e amarelo.

**Etnia:** grupo de pessoas que compartilham características culturais, históricas, linguísticas, religiosas ou raciais comuns, que as distinguem de outros grupos.

**Religião:** sistema organizado de crenças, práticas, rituais e moralidades que geralmente envolve a crença em um ou mais deuses ou forças sobrenaturais. Geralmente têm textos sagrados, tradições, normas éticas e práticas que orientam o comportamento de seus seguidores.

**Crença:** de natureza pessoal, baseando-se em experiências, educação, cultura, tradições ou intuição.



**Gênero:** dimensão da identidade de uma pessoa que diz respeito à forma como se relaciona com as representações de masculinidade e feminilidade e como isso se traduz em sua prática social, sem guardar relação necessária com o sexo atribuído no nascimento. Não se limita apenas ao binário masculino e feminino, mas também a identidades não-binárias, transgênero, agênero, gênero fluido, entre outras.

**Orientação sexual:** indica por quais gêneros uma pessoa se sente atraída (física, romântica e/ou emocionalmente). Uma pessoa pode ser:

**Heterossexual ou heteroafetiva:** quando sente atração por gênero diferente do seu.

**Homossexual ou homoafetiva:** quando sente atração por gênero igual ao seu.

**Bissexual ou biafetiva:** quando sente atração por ambos os gêneros.

**Assexual:** pessoa que não sente atração sexual.

## 1.2. Breve Diagnóstico

Este diagnóstico inicial é fundamentado nos dados coletados por meio de uma pesquisa de percepção aplicada aos servidores do Ibama em julho de 2025. A pesquisa contou com a participação de 223 respondentes, fornecendo um conjunto inicial de informações sobre a composição demográfica do corpo funcional e suas percepções em relação às questões de gênero, raça e diversidade no ambiente de trabalho e às expectativas do trabalho do próprio comitê. Apesar de ser uma pesquisa incipiente, atingindo um número limitado dentro do universo de servidoras/es da casa, os resultados obtidos são valiosos direcionamentos, fornecendo um vislumbre das expectativas da comunidade Ibama, as quais serão melhor coletadas conforme a aplicação de novos formulários futuros.

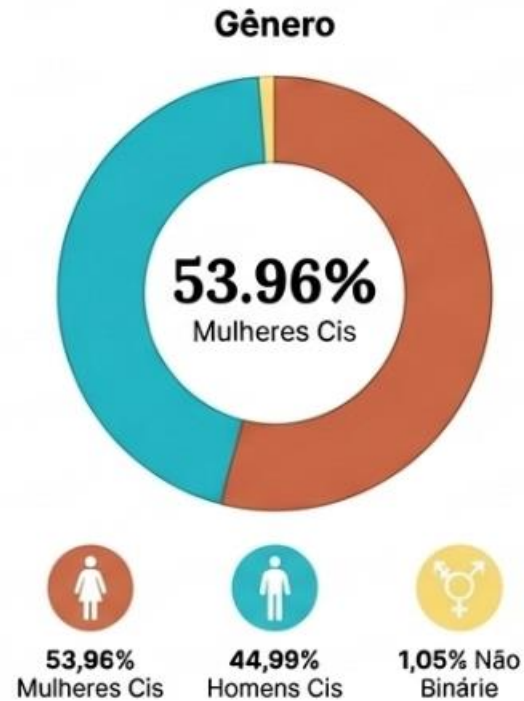


Esta seção detalha alguns recortes analíticos que podem ser extraídos da pesquisa divulgada no ambiente interno. A capacidade de cruzar diferentes variáveis permite uma compreensão mais aprofundada das dinâmicas internas e das necessidades específicas de cada grupo, subsidiando a elaboração de ações mais direcionadas e eficazes.

### 1.2.1 Recortes Demográficos Básicos

- **Identidade de Gênero**

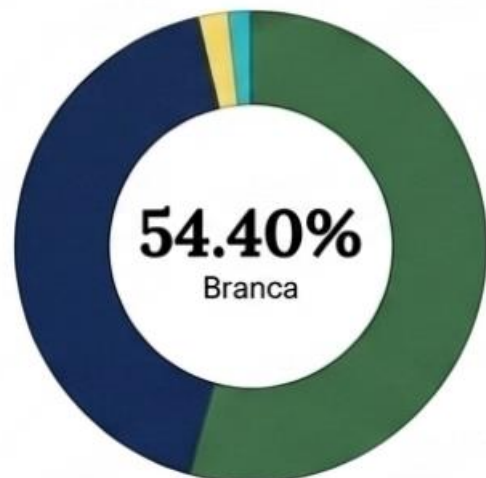
Em relação à identidade de gênero, a pesquisa revelou que a maioria dos respondentes se identifica como mulher cis, representando 53,96% do total (120 indivíduos). Homens cis constituem 44,99% dos respondentes (100 indivíduos). Uma parcela menor se identifica como não binária (1,05%, 2 indivíduos).



- **Raça/Cor**

Quanto à autodeclaração de raça/cor, a maior parte das respostas são de pessoas que se identificam como branca, totalizando 49,33% (110 indivíduos). Em seguida, vêm os que se declaram pardos, com 36,32% (81 indivíduos), e pretos, com 10,76% (24 indivíduos). Outras categorias incluem amarela (1,79%, 4 indivíduos), negra (0,45%, 1 indivíduo), e uma pequena parcela que preferiu não informar (1,35%, 3 indivíduos).

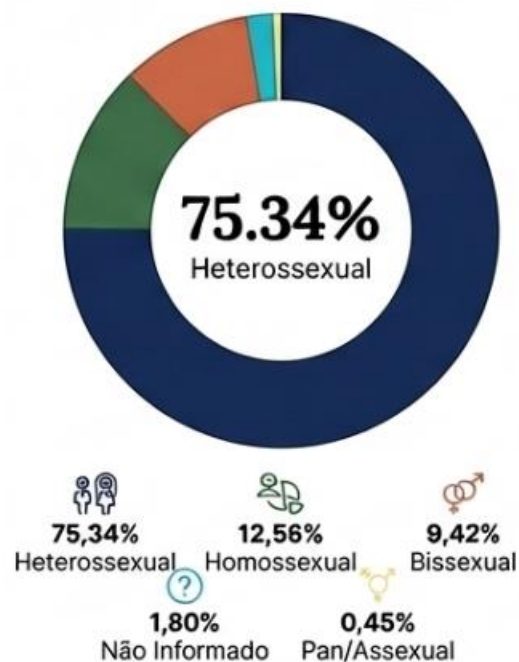
### Raça/Cor



- **Orientação Sexual**

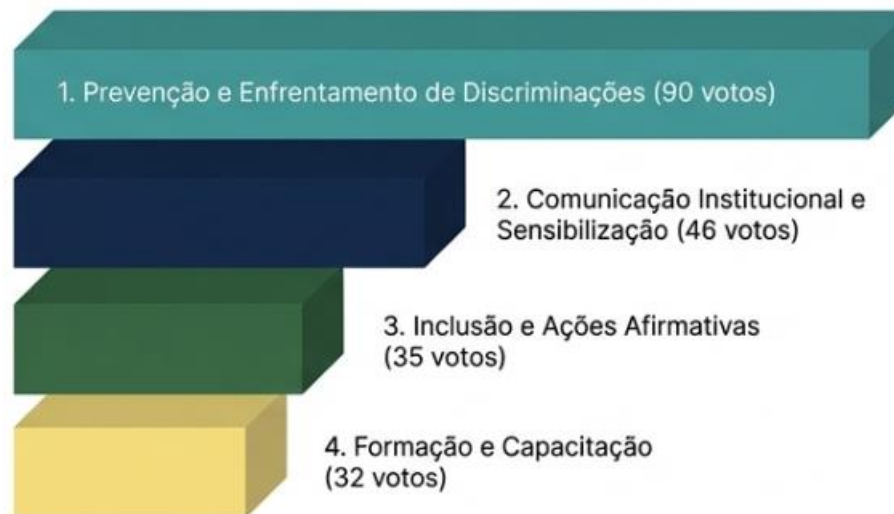
A análise da orientação sexual dos respondentes indica que a grande maioria se identifica como heterossexual, compreendendo 75,34% do total (168 indivíduos). Respondentes homossexuais representam 12,56% (28 indivíduos), enquanto bissexuais somam 9,42% (21 indivíduos). Há também uma pequena porcentagem que preferiu não informar (1,80%, 4 indivíduos) ou se identificou como pansexual (0,45%, 1 indivíduo) e assexual (0,45%, 1 indivíduo).

### Orientação Sexual



### 1.2.2 Recortes Temáticos e de Expectativas

Quando questionou-se sobre as categorias de ações a serem promovidas pelo Comitê, o bloco intitulado "Prevenção e Enfrentamento de Discriminações" foi a prioridade para 90 participantes. Em seguida, aparecem Comunicação Institucional e Sensibilização (46), Inclusão e Ações Afirmativas (35) e Formação e Capacitação nos temas de competência do Comitê (32). Essa hierarquia de prioridades do público interno está em consonância com os eixos de ação típicos identificados no *benchmark* realizado, reforçando a importância de focar em ações concretas para combater a discriminação e promover um ambiente de trabalho mais inclusivo.



### 1.2.3 Percepção sobre a Necessidade do Comitê

Um dos pontos mais encorajadores da pesquisa é a ampla legitimidade e o forte apoio à atuação do Comitê pela casa. Uma expressiva maioria de 93,27% das 223 respostas considera a atuação do Comitê necessária. Este dado demonstra um reconhecimento significativo da importância das pautas de gênero, raça e diversidade no ambiente de trabalho e representa uma base sólida para o desenvolvimento e a implementação de ações futuras. O alto percentual de apoio indica que o Comitê possui um capital social considerável para mobilizar a comunidade interna em torno de seus objetivos, transformando o interesse em participação ativa e colaboração.



## 2. Objetivos do Plano de Ação em Gênero, Raça e Diversidade

O presente Plano de Ação visa traçar estratégias institucionais para o ano de 2026, no âmbito do Comitê de Gênero, Raça e Diversidade do Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis (IBAMA), com a finalidade de atender aos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil enquanto um Estado Democrático, promovendo a existência de uma sociedade livre, justa e solidária, contribuindo para a diminuição das desigualdades sociais, além da promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (artigo 3º da Constituição da República).

Em seu **objetivo geral** o presente Plano busca a *capacitação interna, troca de saberes e difusão de conhecimentos sobre a temática de gênero, raça e diversidade, bem como espaços de discussão coletiva visando propiciar o bem-estar de todos e todas*. Para tanto, utiliza-se de bases de compreensão transversal e interseccional, através da participação de membros de diferentes setores institucionais, de modo a *implementar políticas internas que atendam às mais diversas realidades e necessidades*.

Em seus **objetivos específicos** o Plano de Ação 2026 está estruturado em **cinco eixos fundamentais**, cuja ordem de apresentação não possui qualquer relação com prioridades e/ou sua relevância. Todos os eixos possuem igual importância para que o Plano de Ação tenha eficácia e efetividade, sendo eles:

1- **Prevenção e Enfrentamento da Discriminação**: possui como objetivo a *análise de estratégias e possibilidades para concretizar ações preventivas e de efetivo combate à discriminação no ambiente institucional*;

2- **Comunicação Institucional e Sensibilização**: objetiva a utilização dos mais diversos meios de comunicação para a *sensibilização dos agentes públicos quanto à importância das pautas do Comitê, tanto na comunidade institucional quanto fora dela*;



3- **Inclusão e Ações Afirmativas:** objetiva o estímulo e a difusão de práticas que tornem efetiva a inclusão institucional e a participação de todos os agentes públicos nas mais diversas esferas de interação e política interna;

4- **Monitoramento e Avaliação:** objetiva o levantamento de dados e informações que possam comprovar os resultados alcançados e auxiliie a traçar novas metas para o futuro;

5- **Formação e Capacitação contínuas:** objetiva fornecer instrumentos e subsídios para a capacitação dos agentes públicos em geral, tanto aqueles envolvidos diretamente com o Comitê quanto a comunidade institucional em geral.

Considerando os eixos acima citados, busca-se de forma progressiva atingir às seguintes **metas:**

- ✓ ampliar a participação de agentes públicos em suas diversidades, inclusive para a ocupação de funções em espaços de decisão;
- ✓ desenvolver um ambiente institucional receptivo, seguro e acolhedor;
- ✓ capacitar agentes para atuação em espaços de escuta para o enfrentamento e registro de diferentes formas de discriminação;
- ✓ estimular a formação continuada de agentes públicos em suas diversidades, estimulando seu desenvolvimento e progressão na carreira.

Através dos objetivos aqui apresentados o Comitê de Gênero, Raça e Diversidade do Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis (IBAMA) busca executar seu Plano de Ação de forma a reduzir as desigualdades existentes no âmbito das suas relações de trabalho, eliminando todas as formas de discriminação no ambiente institucional.



### 3. Diretrizes Estratégicas

#### 3.1. Alinhamento com normativos de referência

A atuação do Comitê Permanente de Gênero, Raça e Diversidade do Ibama é fundamentada e sustentada, precipuamente, pelos ditames da Constituição de República Federativa do Brasil de 1988, em que a promoção da dignidade humana perpassa o disposto nos artigos 3º, 5º e 7º, como observa-se na leitura abaixo:

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;

[...]

III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

XLI - a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais;

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; [...]



A partir desta base constitucional, este Plano de Ação também se orienta por outras normas que dialogam com os temas de nossa atuação. Nesse âmbito, abaixo são apresentados normativos organizados conforme assunto.

- **Combate a vários tipos de discriminação:**

- Decreto nº 4.886/2003 - *Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial (PNPIR) e o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça*;
- Lei nº 13.185/2015 - *Programa de Combate à Intimidação Sistemática (Bullying)*;
- Decreto nº 12.122/2024 - *Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação*;
- Decreto nº 11.785/2023 - *Programa Federal de Ações Afirmativas* na administração pública federal direta;
- Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU.

- **Combate à discriminação racial:**

- Lei nº 7.716/1989 - Lei Caó ou Lei do Racismo, que *define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor*;
- Decreto nº 11.443/2023 - que dispõe sobre o *preenchimento por pessoas negras de percentual mínimo de 30% em cargos em comissão e funções de confiança* no âmbito da administração pública federal;
- Lei nº 15.142/2025 - que *reserva às pessoas pretas, pardas, indígenas e quilombolas 30% das vagas oferecidas nos concursos públicos* para provimento de cargos federais efetivos ou temporários.

- **Combate à discriminação contra pessoas idosas:**

- Lei nº 8.842/1994 - *Política Nacional do Idoso*;



- Lei nº 10.741/2003 - *Estatuto da Pessoa Idosa*.
  
- **Combate à discriminação contra pessoas com diversidade funcional:**
  - Lei nº 10.098/2000 - *Lei de Acessibilidade*;
  - Lei nº 13.146/2015 - *Estatuto da Pessoa com Deficiência*.
  
- **Combate à discriminação contra mulheres:**
  - Lei nº 14.611/2023 - *sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens*;
  - Decreto nº 11.795/2023 - *regulamenta a Lei nº 14.611/2023*;
  - Portaria MTE nº 3.714/2023 - *regulamenta o Decreto nº 11.795/2023*.
  
- **Combate à discriminação por orientação sexual:**
  - Decreto nº 8.727/2016 - *sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional*.
  
- **Combate à discriminação por orientação religiosa:**
  - Lei nº 7.716/1989 - *Lei Caó ou Lei do Racismo, que define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor, e também religião*;
  - Lei nº 11.635/2007 - *institui o Dia Nacional de Combate à Intolerância Religiosa*.



### 3.2. Alinhamento com Plano Estratégico do Ibama

O Planejamento Estratégico do Ibama para o período de 2024 a 2027 estabelece seis valores organizacionais, definidos como crenças fundamentais que orientam as decisões institucionais e a atuação de seus agentes quanto ao que deve ou não ser realizado no âmbito da organização.

Dentre esses valores, destacam-se dois que dialogam diretamente com o objetivo deste Plano de Ação, qual seja, reduzir as desigualdades nas relações de trabalho no Ibama, com vistas à eliminação de todas as formas de discriminação no ambiente institucional.

O valor “Integridade na conduta” orienta a atuação pautada em princípios éticos e na responsabilidade institucional, contribuindo para a construção de uma gestão íntegra e comprometida com o interesse público. Já o valor “Valorização profissional” refere-se ao apoio e incentivo às servidoras e aos servidores, promovendo o reconhecimento de suas realizações e o desenvolvimento de suas trajetórias profissionais.

Adicionalmente, ao fomentar a promoção, o respeito e o acolhimento da diversidade entre suas e seus agentes, este Plano contribui para a construção de um ambiente de trabalho mais saudável, inclusivo e produtivo, o que, por sua vez, potencializa a capacidade institucional de alcance dos objetivos estratégicos do Ibama.

## 4. Metodologia

O presente capítulo apresenta brevemente os caminhos metodológicos trilhados na construção deste Plano, bem como as vias que se pretende percorrer para seu acompanhamento contínuo. A metodologia do Plano de Ação do Comitê Permanente de Gênero, Raça e Diversidade



(CGRD) do Ibama fundamenta-se em princípios de gestão participativa, interseccionalidade e transversalidade. Tal escolha visa como objetivo central é assegurar que as ações propostas não sejam iniciativas isoladas, mas sim integradas de forma permanente à cultura organizacional e aos processos de tomada de decisão do Instituto, em plena consonância com os valores de "Integridade na conduta" e "Valorização profissional" previstos no Planejamento Estratégico do Ibama (2024-2027).

A abordagem metodológica inspira-se em modelos de excelência da Administração Pública Federal, notadamente na experiência da Agência Nacional de Transportes Terrestres (ANTT), adaptando-a à realidade da autarquia ambiental. A seguir apresenta-se, primeiramente, as frentes de trabalho utilizadas para a estruturação do Plano.

## 4.1 Estruturação

A estruturação do plano baseou-se em um processo multifacetado, que combinou a análise do contexto institucional do Ibama com a identificação de prioridades estratégicas, garantindo que as ações propostas sejam transversais e interseccionais. O processo foi dividido nas seguintes etapas:

1. **Compreensão do Contexto e Diagnóstico:** O ponto de partida foi o Breve Diagnóstico apresentado no item 1.3, pelo qual se mapearam as percepções e necessidades internas do Ibama em relação a gênero, raça e diversidade. Paralelamente, realizou-se um *benchmarking* com instituições de referência, como a ANTT e o MPT, permitindo identificar lacunas e oportunidades, e pavimentando o caminho para a definição de um ambiente de trabalho mais plural e representativo.



2. **Definição de Objetivos e Eixos Estratégicos:** Em consonância **com os Objetivos do Plano de Ação (2)**, foram estabelecidos cinco eixos fundamentais que guiam as ações do Comitê. Estes eixos, que representam as grandes áreas de atuação, foram definidos para abordar as dimensões da diversidade de forma abrangente concentrando as ações em eixos temáticos. São eles:

- **Prevenção e Enfrentamento da Discriminação:**

Este eixo foca na criação de um ambiente de trabalho seguro e respeitoso, livre de todas as formas de discriminação, assédio e preconceito. As ações sob este eixo visam não apenas coibir condutas inadequadas, mas também educar e sensibilizar a comunidade Ibama sobre a importância do respeito à diversidade. Um exemplo de ação prioritária é o desenvolvimento de materiais audiovisuais de sensibilização e capacitação de brigadistas quanto a questões de gênero, elaborada pelo Prevfogo, visando disseminar informações e promover a conscientização sobre equidade e diversidade em contextos específicos de atuação do Ibama.

- **Comunicação Institucional e Sensibilização:**

Este eixo tem como objetivo promover a conscientização e o engajamento de toda a comunidade Ibama sobre as pautas de gênero, raça e diversidade. As ações buscam difundir informações, conceitos e boas práticas, utilizando diferentes canais de comunicação para alcançar um público amplo e diversificado. Iniciativas como a sensibilização da alta gestão, com apresentação de dados sobre a representatividade de grupos minorizados em cargos de confiança, e a produção de vídeos de relatos sobre experiências de mulheres brigadistas na Amazônia, são exemplos de como este eixo atua para fomentar uma cultura organizacional mais inclusiva e empática.



- **Inclusão e Ações Afirmativas:**

Este eixo concentra-se na implementação de políticas e práticas que visam garantir a igualdade de oportunidades e a representatividade de grupos historicamente sub-representados no Ibama. As ações afirmativas são estratégias proativas para corrigir desigualdades e promover um ambiente de trabalho mais diverso e justo. A elaboração da Política de Gênero, Raça e Diversidade do Ibama, que terá como objetivo o compromisso contínuo da instituição com a busca da promoção da equidade em suas diversas dimensões (gênero, raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, geracional, etária e pessoas com deficiência) é uma ação central deste eixo. Outra iniciativa relevante é o incentivo a ações afirmativas em seleções e contratações, buscando o equilíbrio entre os mais diversos grupos no quadro funcional da instituição.

- **Monitoramento e Avaliação**

Este eixo é fundamental para a gestão estratégica do Plano de Ação, pois visa coletar dados, analisar o cenário atual e monitorar o progresso das iniciativas de equidade e diversidade. As ações sob este eixo garantem que o Comitê atue de forma baseada em evidências, identificando gargalos, avaliando o impacto das intervenções e direcionando futuras ações. A realização de pesquisas internas sobre a percepção das pessoas sobre o Comitê e sobre os temas de atenção do Comitê, bem como o desenvolvimento de um formulário sociodemográfico para levantar informações sobre o perfil dos/as servidores/as, são exemplos de como este eixo contribui para estabelecer uma linha de base e acompanhar a evolução da diversidade no Ibama.

- **Formação e Capacitação:**

Este eixo dedica-se ao desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes que promovam a equidade e a inclusão entre os servidores e colaboradores da Instituição. As ações de formação e capacitação são essenciais para desconstruir preconceitos, ampliar a compreensão sobre as diversas dimensões da diversidade e capacitar os profissionais para atuar de forma mais inclusiva. A elaboração de um



Manual sobre Gênero, Raça e Diversidade voltado para a comunidade Ibama, a promoção de palestras sobre temas sensíveis e a capacitação dos próprios membros do Comitê na perspectiva de gênero, étnico-racial e de diversidade, são iniciativas que demonstram o compromisso com a educação e o desenvolvimento contínuo neste eixo.

**3. Priorização e Detalhamento:** Alinhado às Diretrizes Estratégicas (3), que incluem a conformidade com normativos de referência e o Plano Estratégico do Ibama, as propostas de ações foram submetidas a um processo de priorização. O Detalhamento das Ações (5) constituiu a ferramenta central desse processo, permitindo a classificação das iniciativas a partir de critérios de impacto e viabilidade, bem como sua vinculação a indicadores de eficácia e metas progressivas, tais como a ampliação da diversidade em espaços de decisão e o fortalecimento de um ambiente institucional seguro e acolhedor.

## 4.2 Gestão, Monitoramento e Avaliação

Para assegurar a efetividade e a contínua evolução do Plano de Ação, será implementado um sistema de gestão, monitoramento e avaliação que reflète o compromisso do Ibama com a transparência e a responsabilidade.

1. **Gestão da Execução e Engajamento da Alta Gestão:** A responsabilidade pela execução das ações será compartilhada entre os membros do CGRD e as unidades do Ibama, conforme o Detalhamento das Ações (6). A Coordenação do Comitê, conforme disposição do art. 12, VI, do Regimento Interno, é responsável pela articulação e acompanhamento do andamento geral do plano. Assim sendo, a Coordenação



fomentará as unidades executoras para cumprimento dos prazos e a alocação de recursos, demandará da Secretaria-Executiva a compilação dos dados e promoverá a articulação com a alta gestão. Ademais, anualmente o resultado será apresentado às unidades participantes do Conselho Gestor, seja em encontro deste Colegiado ou outra reunião especialmente para este fim.

2. **Monitoramento Contínuo e Sensibilização:** O monitoramento será realizado de forma contínua, utilizando os indicadores de sucesso definidos para cada ação no Detalhamento das Ações (6). Reuniões ordinárias mensais da plenária do Comitê terão como pauta permanente o acompanhamento das ações, o que permitirá a revisão do progresso e o ajuste de rotas. Além disso, a inspiração da ANTT em desenvolver campanhas e ações de conscientização contínuas será integrada, garantindo que o monitoramento não seja apenas técnico, mas também um vetor de sensibilização constante.
3. **Avaliação Periódica e Construção Coletiva:** Uma avaliação abrangente do Plano de Ação será conduzida anualmente, por provocação da Coordenação - que designará integrantes responsáveis pelo processo de revisão - visando analisar o impacto das ações e a efetividade das estratégias em relação aos Objetivos do Plano de Ação (2). Serão utilizados dados quantitativos e qualitativos, incluindo séries históricas e pesquisas de percepção interna (inicialmente do próprio Comitê e, conforme haja amadurecimento das ações, também será observada a percepção da comunidade Ibama). Esta avaliação servirá como um espaço para a construção coletiva de soluções inclusivas, ecoando a importância do diálogo e da reflexão.
4. **Ciclo de Melhoria Contínua:** Os resultados das avaliações periódicas anuais serão o alicerce para um ciclo de melhoria contínua. As lições aprendidas e as áreas de aprimoramento serão incorporadas na revisão anual do Plano de Ação para os ciclos subsequentes, devendo a Coordenação do Comitê designar integrantes responsáveis pela nova escrita, a qual será validada em plenária. Este processo dinâmico



garante que o plano permaneça responsivo às necessidades do Ibama e contribua significativamente para as Considerações Finais (6) do documento, refletindo um compromisso duradouro com a equidade e a diversidade.

## 5. Detalhamento das Ações

Ação	Eixo	Descrição	Articulação	Prazo	Indicadores
<b>Vídeo de sensibilização e capacitação de brigadistas quanto a questões de gênero</b>	Prevenção e Enfrentamento de Discriminação	Elaborar e produzir, em parceria com a Organização Internacional para as Migrações (OIM), animação educativa e informativa sobre gênero e diversidade. O material será utilizado nos cursos de formação das brigadas do Prevfogo/Dipro/Ibama e ICMBio, visando a sensibilização e capacitação dos brigadistas.	Prevfogo	O contrato com a primeira produtora foi encerrado e uma nova produtora foi contratada para produção do vídeo. A prévia está prevista para janeiro de 2026 e a versão final até junho de 2026.	Percentual de utilização do vídeo em capacitações da trilha de aprendizagem do manejo integrado do fogo a serem realizadas pelo Prevfogo/Dipro/Ibama e ICMBio.
<b>Sensibilização da alta gestão</b>	Comunicação Institucional e Sensibilização	Promover ações envolvendo as pessoas ocupantes dos cargos de unidades que integram o Conselho Gestor da casa, com o objetivo de engajar a alta gestão na compreensão e concretização de ações que promovam os temas de gênero, raça e diversidade.  Uma possível subação envolve a apresentação de dados de levantamento do número/percentual de pessoas não brancas / mulheres / LGBTQPIA+ / PCDs em cargos e	Agest Ascom CGGP CGRD	Segundo trimestre de 2026	Percentual das pessoas ocupantes de cargos CCE/FCE com final 10 presentes em ações de sensibilização



		funções de confiança dentro das diretorias e unidades transversais.			
<b>Elaboração da Política de Gênero, Raça e Diversidade do Ibama</b>	Inclusão e Ações Afirmativas	Elaborar a Política de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade da instituição, que deve ter como objetivo o compromisso contínuo da instituição com a busca da promoção da equidade de gênero, raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, geracional, etária e de pessoas com deficiência, bem como das demais dimensões da diversidade nas relações sociais e de trabalho no Instituto.	CGRD	Quarto trimestre de 2026	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Política elaborada e publicada</li> <li>2. Percentual de unidades a partir de Coordenações-Gerais do Ibama que participantes de ao menos uma etapa de construção</li> <li>3. Plano de implementação da Política elaborado e aprovado</li> <li>4. Percentual de servidores que afirmam conhecer a Política (pesquisa anual)</li> <li>5. Número de ações ou iniciativas alinhadas à Política registradas pelas unidades</li> </ol>
<b>Vídeo de relatos sobre experiências de mulheres</b>	Comunicação Institucional e Sensibilização	Lançar 03 vídeos curtos com histórias de mulheres que atuam como brigadistas na Amazônia Legal. O material, elaborado em	Prevfogo	Produtora já enviou prévia pro IBAMA. 1º vídeo foi exibido na COP-30, outros 2	Vídeos produzidos e publicados Número de eventos



<b>brigadistas nos estados da Amazônia</b>		parceria com a Organização Internacional para as Migrações, destacará por meio de relatos de experiências, desafios e conquistas, o papel fundamental das mulheres na prevenção e combate aos incêndios florestais.		previstos para o 1º semestre de 2026.	institucionais que utilizaram o vídeo Número de visualizações nos canais oficiais do Ibama % de servidores que afirmam ter ampliado a percepção sobre o papel das mulheres nas brigadas (pesquisa)
<b>Elaboração de material gráfico/audiovisual sobre as ações do Comitê</b>	Comunicação Institucional e Sensibilização	Preparar texto para publicações (1) nas redes sociais do Ibama e (2) nos emails do público interno em datas comemorativas sobre a existência, finalidades e ações do Comitê.	CGRD ASCOM	dez/26	Número mensal de postagens
<b>Pesquisa interna sobre a percepção das pessoas sobre o Comitê, principalmente em relação às expectativas.</b>	Monitoramento e Avaliação da Diversidade Institucional	Identificar como o Comitê é visto dentro da organização, quais as expectativas em relação ao seu papel e às iniciativas, e de que forma suas ações podem ser mais efetivas e próximas das necessidades reais do público interno. As respostas poderão direcionar futuras ações, garantindo que o comitê atue de maneira mais representativa, inclusiva e alinhada aos valores e desafios da instituição.	CGRD	primeiro trimestre de 2026	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pesquisa aplicada e relatório consolidado publicado;</li> <li>2. % de trabalhadores que participaram da pesquisa;</li> <li>3. % de respondentes que afirmam conhecer o Comitê;</li> <li>4. % de respondentes que consideram o Comitê relevante e confiável;</li> <li>5. % de respondentes que desejam se engajar ou apoiar ações do Comitê.</li> </ol>



<p><b>Ações afirmativas em seleções e contratações</b></p>	<p>Inclusão e Ações Afirmativas</p>	<p>Incentivar a equidade de oportunidades nos processos de seleção e contratação, visando o equilíbrio entre os mais diversos grupos no quadro funcional da instituição, para construir um ambiente de trabalho mais inclusivo e justo.</p>	<p>CGRD CGGP</p>	<p>quarto trimestre de 2026</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. quesitos de inclusão definidos;</li> <li>2. Modelo de redação de editais inclusivos concluído</li> <li>3. Percentual de editais publicados que adotaram o modelo de redação inclusiva;</li> <li>4. Percentual de processos seletivos que incorporaram ao menos um quesito de inclusão.</li> </ol>
<p><b>Desenvolver um formulário, de resposta voluntária e preferencialmente anônima, com o objetivo de levantar informações sobre o perfil sociodemográfico dos(as) servidores(as) da instituição — considerando marcadores como gênero, raça, identidade de gênero, orientação sexual, deficiência, entre outros. Permitindo a visualização do panorama atual da composição do quadro de</b></p>	<p>Monitoramento e Avaliação da Diversidade Institucional</p>	<p>Estabelecer uma linha de base sobre a composição do quadro funcional da instituição, sob aspectos de diversidade e inclusão, que permitirá identificar a real representatividade e sub-representatividade dos diversos grupos, para fundamentar decisões, metas estratégicas e priorização de ações afirmativas de forma direcionada.</p>	<p>CGRD CGGP</p>	<p>primeiro trimestre de 2026</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Formulário sociodemográfico desenvolvido, validado e divulgado;</li> <li>2. Base de dados inicial sobre o perfil sociodemográfico dos(as) servidores(as) consolidada;</li> <li>3. Percentual de servidores(as) que responderam ao formulário;</li> <li>4. Relatório analítico produzido, contendo a linha de base de representatividade e sub-representatividade dos grupos avaliados.</li> </ol>



<b>servidores(as) sob a perspectiva da diversidade e da inclusão.</b>					
<b>Pesquisa interna sobre a percepção das pessoas sobre os temas de atenção do Comitê Permanente visando identificar os principais gargalos e desafios a fim de fomentar o plano de ação do Comitê.</b>	Monitoramento e Avaliação da Diversidade Institucional	Identificar as percepções, desafios e oportunidades relacionadas aos temas de gênero, raça e diversidade, a fim de orientar e fortalecer o plano de ação do Comitê. A participação do público interno permitirá a construção de um ambiente mais inclusivo e representativo.	CGRD	primeiro trimestre de 2026	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Instrumento de pesquisa elaborado, validado e aplicado;</li><li>2. Percentual de participação dos(as) servidores(as) na pesquisa;</li><li>3. Relatório consolidado com análise das percepções, gargalos e oportunidades identificadas;</li><li>4. Linha de base construída sobre percepção de inclusão, equidade e confiança no Comitê.</li></ol>



<p><b>Manual sobre Gênero, Raça e Diversidade voltado para os servidores do Ibama</b></p>	<p>Formação e Capacitação nos temas de competência do Comitê</p>	<p>Elaborar e divulgar um <b>Manual sobre Gênero, Raça e Diversidade</b> voltado ao público interno do Ibama, com conteúdo orientativo sobre conceitos fundamentais, comportamentos éticos esperados e práticas institucionais de prevenção e enfrentamento a discriminações.</p> <p>O material abordará:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- definições básicas e marcos normativos sobre igualdade de gênero, relações étnico-raciais, diversidade sexual e inclusão;</li><li>- atitudes e condutas que devem ser rechaçadas no ambiente de trabalho;</li><li>- boas práticas para promoção da equidade e da convivência respeitosa;</li><li>- e fluxos institucionais de apoio e denúncia em casos de assédio moral, sexual ou outras formas de violência.</li></ul> <p>O manual terá caráter educativo e prático, buscando fomentar o debate e a reflexão crítica como estratégias preventivas e de fortalecimento de uma cultura organizacional inclusiva.</p>	<p>CGRD Ascom</p>	<p>quarto trimestre de 2026</p>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Manual elaborado, validado e publicado pelo CGRD;</li><li>2. Número de ações educativas realizadas a partir do Manual (palestras, rodas de conversa, oficinas etc.);</li><li>3. Alcance das ações educativas derivadas do Manual;</li><li>4. Grau de utilização do Manual como material de referência interna.</li></ol>
---	--	---	-----------------------	---------------------------------	---



<p><b>Promoção de palestras com os temas que forem identificados como mais sensíveis sobre inclusão no Ibama.</b></p>	<p>Formação e Capacitação nos temas de competência do Comitê</p>	<p>Promover palestras e rodas de conversa voltadas à reflexão e ao aprimoramento institucional sobre gênero, raça, diversidade e inclusão, a partir dos temas identificados como mais sensíveis no contexto organizacional do Ibama.</p> <p>Esses espaços terão caráter formativo e dialógico, favorecendo o compartilhamento de experiências, o enfrentamento de preconceitos e a construção coletiva de soluções inclusivas. As atividades serão planejadas em consonância com o calendário institucional e com datas simbólicas relevantes — como o Dia Internacional da Mulher, o Dia da Consciência Negra e o Dia Mundial do Meio Ambiente —, fortalecendo a transversalidade da pauta de diversidade na missão socioambiental do Ibama.</p>	<p>CGRD Ascom</p>	<p>Conforme calendário de datas relevantes para o CGRD</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Número de palestras e rodas de conversa realizadas</li> <li>2. Número total de participantes nas atividades</li> <li>3. Percentual de participantes que relatam aumento de sensibilização sobre diversidade e inclusão</li> </ol>
<p><b>Capacitação dos membros do Comitê na perspectiva de gênero, étnico-racial e de diversidade visando garantir a integração da temática no planejamento do Ibama de forma significativa.</b></p>	<p>Formação e Capacitação nos temas de competência do Comitê</p>	<p>Promover processos formativos voltados às e aos integrantes do Comitê de Gênero, Raça e Diversidade do Ibama, contemplando conteúdos conceituais, normativos e práticos sobre igualdade de gênero, relações étnico-raciais, diversidade sexual e inclusão de pessoas com deficiência.</p> <p>A capacitação visa fortalecer as competências técnicas e críticas do Comitê, de modo que seus membros possam:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- atuar como multiplicadores(as) da temática</li> </ul>	<p>CGRD Parceiros externos</p>	<p>Segundo trimestre de 2026</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Número de capacitações realizadas</li> <li>2. Número de membros capacitados</li> <li>3. Percentual de membros que relatam aumento de capacidade técnica para integrar a pauta de gênero e diversidade nas suas rotinas</li> </ol>



		<p>em suas unidades;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- contribuir para a transversalização de gênero e diversidade nos instrumentos de planejamento institucional (PEI, PPA, planos de trabalho, relatórios de gestão etc.);</li><li>- subsidiar decisões estratégicas que assegurem ambientes organizacionais mais inclusivos e equitativos.</li></ul> <p>As formações poderão ocorrer em parceria com a Escola Nacional de Administração Pública (Enap), o Ministério do Meio Ambiente e Mudança do Clima, a CGEQ/MGI e outras instituições de referência, utilizando metodologias participativas, com recorte interseccional e abordagem decolonial.</p>			
--	--	---	--	--	--

## 6. Considerações Finais

Este Plano de Ação representa um marco fundamental no compromisso institucional com a promoção de um ambiente de trabalho verdadeiramente inclusivo, equitativo e respeitoso. Longe de ser um documento estático, ele se configura como um instrumento dinâmico e contínuo, refletindo a compreensão de que a diversidade é um pilar essencial para a excelência na missão de proteção ambiental da autarquia.

Ao longo deste plano, foram estabelecidas diretrizes claras e ações estratégicas que visam não apenas mitigar desigualdades históricas, mas também fomentar uma cultura organizacional onde cada integrante se sinta valorizado(a) e pertencente. A metodologia adotada, pautada na gestão participativa, interseccionalidade e transversalidade, assegura que as iniciativas propostas estejam profundamente integradas aos valores e objetivos estratégicos do Ibama, garantindo sua perenidade e impacto.



As ações detalhadas, que abrangem desde a prevenção e enfrentamento da discriminação, até a formação contínua e o monitoramento rigoroso, são o reflexo de um esforço coletivo para transformar intenções em resultados mensuráveis. O sucesso deste Plano de Ação dependerá da colaboração ativa de toda a comunidade Ibama, da alta gestão aos agentes de campo, reafirmando que a construção de um futuro mais justo e diverso é uma responsabilidade compartilhada.

Que este documento sirva como um guia inspirador e um catalisador para a mudança, impulsionando o Ibama a ser não apenas um líder na proteção do meio ambiente, mas também um modelo de inclusão e equidade no serviço público brasileiro. A jornada é contínua, e o compromisso com a diversidade é um investimento inestimável no capital humano e na própria essência da instituição.