



Plano de Ação 2026

Comitê Permanente de Gênero,
Raça e Diversidade (CGRD)

*Transformando compromissos institucionais
em cultura organizacional.*



A preservação do patrimônio natural está intrinsecamente ligada à valorização da diversidade humana.

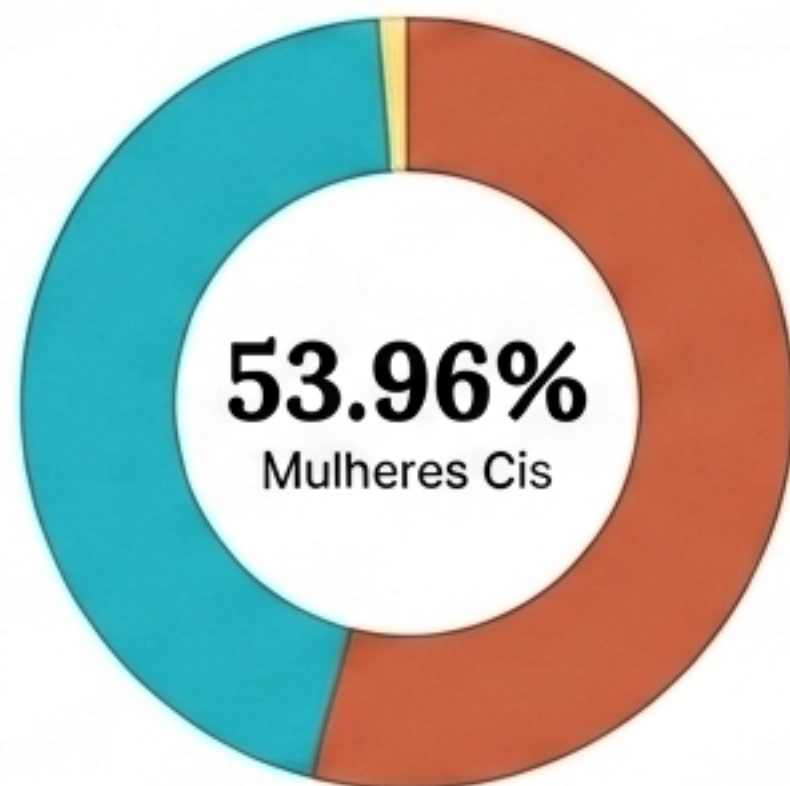
Instituído pela Portaria Ibama nº 28/2024, o Comitê Permanente de Gênero, Raça e Diversidade (CGRD) apresenta seu Plano de Ação 2026.

Este é o locus oficial para incentivar mudanças institucionais concretas, convertendo valores em práticas que garantam um ambiente pautado no respeito mútuo e pertencimento.

Raio-X Institucional: Quem Somos?

Diagnóstico sociodemográfico inicial (Julho 2025, N=223 respondentes).

Gênero



53,96%
Mulheres Cis

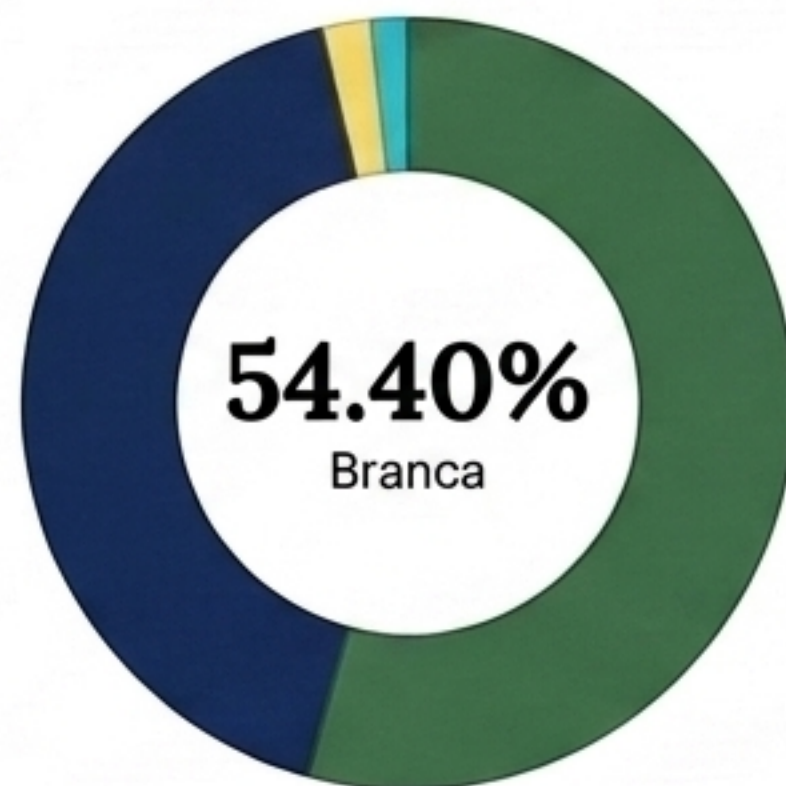


44,99%
Homens Cis



1,05% Não
Binária

Raça/Cor



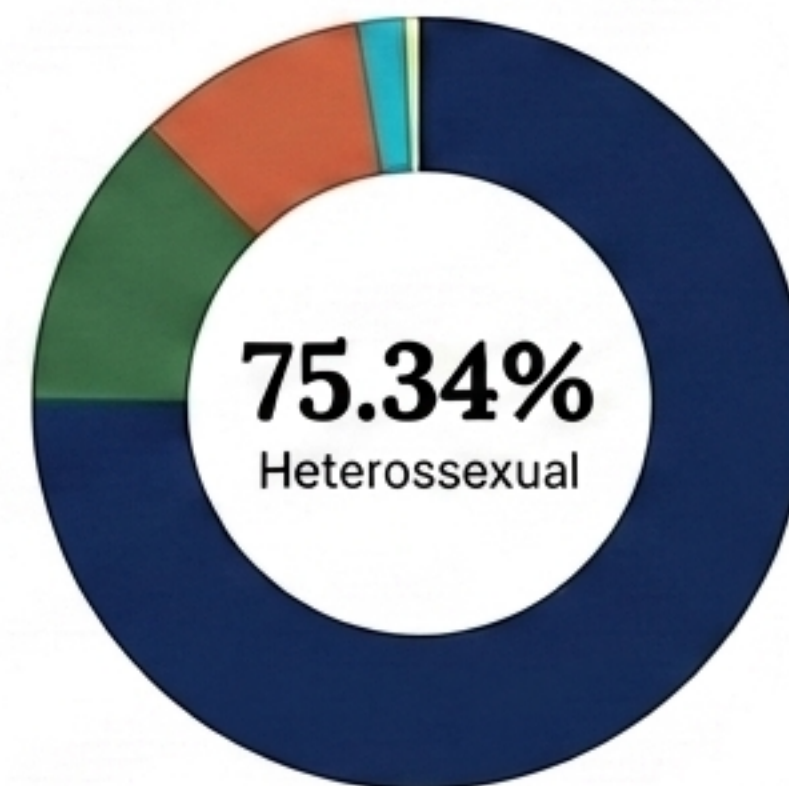
54,40% Branca

1,97% Amarela

40,05% Parda

1,49% Não Informado

Orientação Sexual



75,34%
Heterossexual

12,56%
Homossexual

9,42%
Bissexual

1,80%
Não Informado

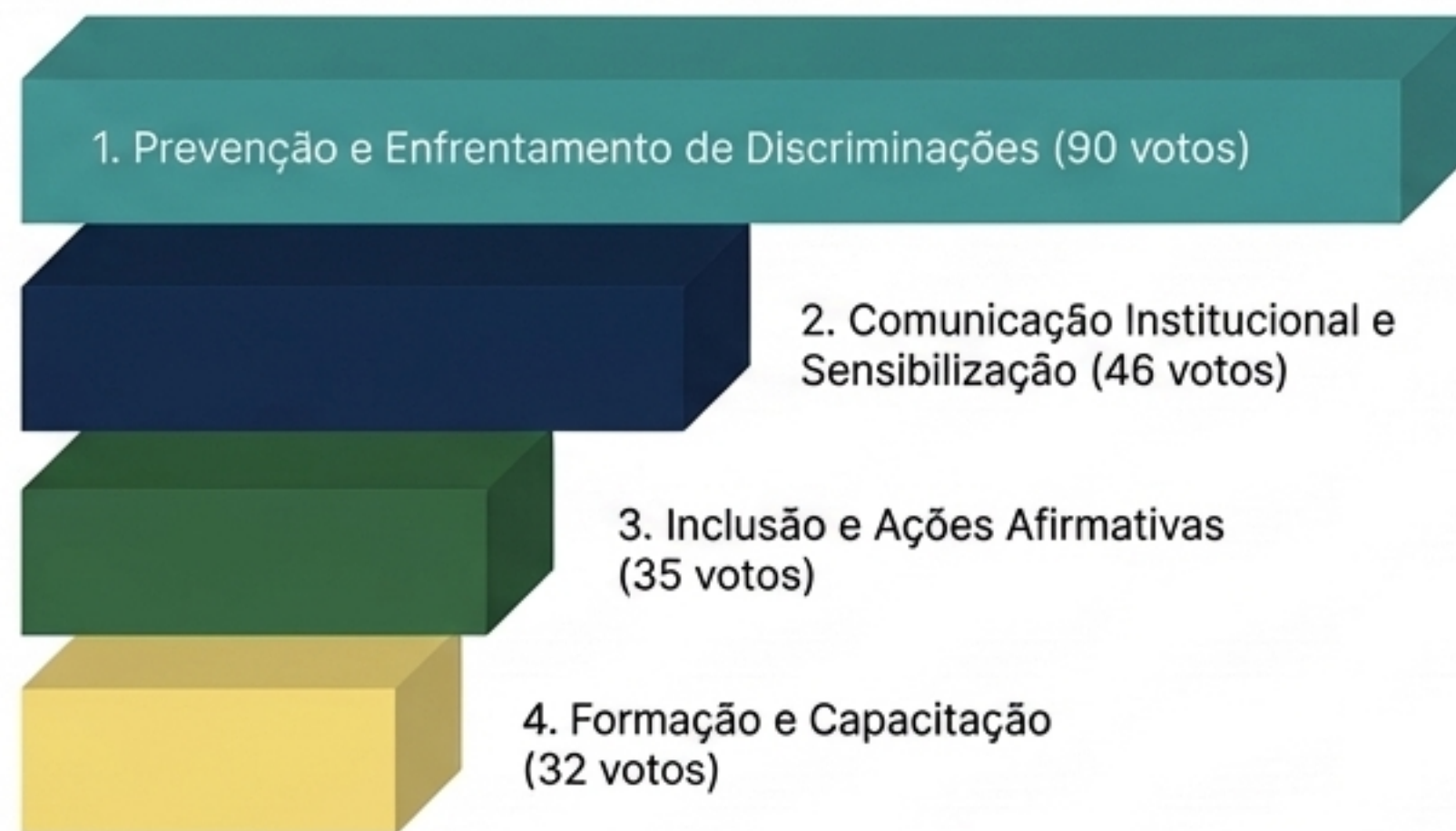
0,45%
Pan/Assexual

O Mandato Interno: Expectativas da Comunidade

93,27%

das respostas consideram a atuação do Comitê de Gênero, Raça e Diversidade necessária. Um expressivo capital social para a transformação.

As 4 prioridades elencadas pelas servidoras e servidores



Dicionário Visual: Fundamentos

Igualdade vs. Equidade



Igualdade

Igualdade confere tratamento idêntico a todos, ignorando diferenças. Equidade ajusta o tratamento às necessidades específicas e limitações contextuais para garantir oportunidades iguais.



Equidade

Diversidade vs. Inclusão



Diversidade

Diversidade é a pluralidade de características, saberes e identidades presentes. Inclusão é a garantia ativa de participação, representação e direitos para todos esses grupos.



Inclusão

Dicionário Visual: Identidades

Raça

Conceito social construído com base em características fenotípicas (cor da pele, traços).
Categorias IBGE: preto, pardo, branco, indígena, amarelo.



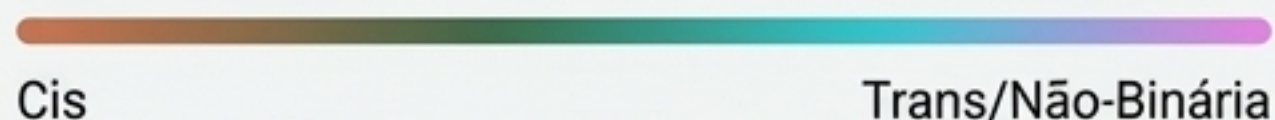
Etnia

Grupo que compartilha características culturais, históricas, linguísticas ou religiosas.

Gênero

Dimensão da identidade e prática social (como a pessoa se relaciona com a masculinidade/feminilidade), independente do sexo de nascimento. Inclui identidades cis, trans e não-binárias.

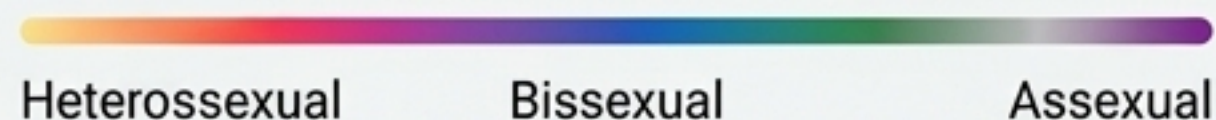
Identidade



Orientação Sexual

Indica a atração física/romântica (Heterossexual, Homossexual, Bissexual, Assexual, etc).

Atração



Ações Afirmativas

Medidas corretivas de desigualdades históricas.



Etarismo

Preconceito por idade.



PCD

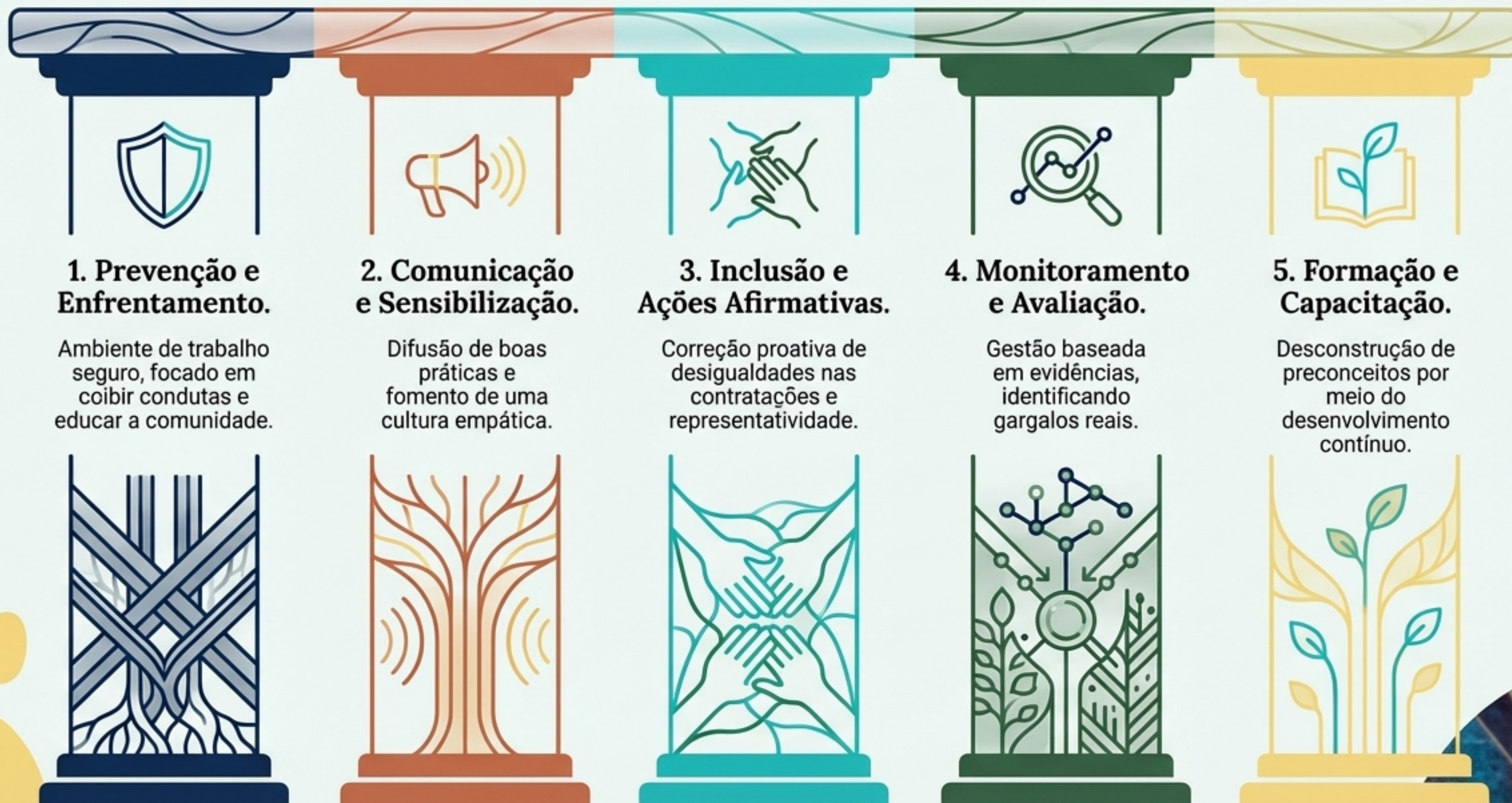
Pessoa com deficiência enfrentando barreiras de participação plena.

Alinhamento Estratégico: Nossas Raízes Normativas



Os 5 Eixos de Transformação

O plano estrutura-se em cinco pilares de igual importância, garantindo ações transversais e interseccionais.



Roadmap 2026: Eixos 1 e 2 (Prevenção & Comunicação)



Mulheres Brigadistas na Amazônia

Série de 3 vídeos relatando a atuação feminina no combate aos incêndios.

Prazo: 1º Semestre 2026
Articulação: Prevfogo / OIM



Sensibilização da Alta Gestão

Apresentação de dados de representatividade em cargos de confiança para o Conselho Gestor.

Prazo: 2º Trimestre 2026
Articulação: Agest / Ascom / CGGP



Vídeo de Brigadistas

Animação educativa para cursos do Prevfogo/ICMBio abordando questões de gênero.

Prazo: Junho 2026
Articulação: Prevfogo



Comunicação Institucional Contínua

Pautas focadas em datas comemorativas via redes sociais e e-mails internos.

Prazo: Dezembro 2026
Articulação: CGRD / Ascom

Roadmap 2026: Eixo 3 (Inclusão e Ações Afirmativas)



Política de Gênero, Raça e Diversidade do Ibama

Descrição: Elaboração do documento oficial que consolida o compromisso contínuo da instituição com a equidade nas relações de trabalho e sociais.

Indicadores: Política publicada, aprovação do plano de implementação e registro de ações alinhadas pelas unidades.

Articulação: CGRD

Prazo: 4º Trimestre 2026



Ações Afirmativas em Seleções e Contratações

Descrição: Estabelecimento de redações inclusivas em editais e incorporação de quesitos de inclusão nos processos seletivos do quadro funcional.

Indicadores: Modelo de edital concluído e percentual de seleções adotando os quesitos.

Articulação: CGRD / CGGP

Prazo: 4º Trimestre 2026

Roadmap 2026: Eixo 4 (Monitoramento e Avaliação)

O primeiro trimestre será dedicado a estabelecer uma robusta linha de base demográfica e perceptual.



Censo Sociodemográfico

Formulário voluntário para mapear a real composição do quadro funcional, fundamentando metas estratégicas com dados precisos.

Prazo: 1º Trimestre 2026 | Articulação: CGRD / CGGP

Pesquisa de Percepção sobre o Comitê

Medição da confiança interna, nível de conhecimento e engajamento da comunidade com as ações do CGRD.

Prazo: 1º Trimestre 2026 | Articulação: CGRD

Diagnóstico Temático

Identificação dos principais gargalos corporativos e percepções sobre inclusão e equidade vivenciadas pelos servidores.

Prazo: 1º Trimestre 2026 | Articulação: CGRD

Roadmap 2026: Eixo 5 (Formação e Capacitação)



Capacitação do CGRD

Descrição: Treinamento conceitual, normativo e de metodologias (com ENAP/MGI) para transformar os membros do comitê em multiplicadores da temática.

Prazo: 2º Trimestre 2026



Manual de Gênero, Raça e Diversidade

Descrição: Publicação de guia prático sobre conceitos, condutas éticas, fluxos de denúncia e boas práticas corporativas.

Articulação: CGRD / Ascom

Prazo: 4º Trimestre 2026



Palestras e Rodas de Conversa

Descrição: Eventos contínuos alinhados ao calendário institucional (Dia da Mulher, Consciência Negra, Meio Ambiente) focados nos gargalos identificados na pesquisa.

Prazo: Contínuo ao longo do ano

O Ciclo de Gestão: Um Instrumento Vivo

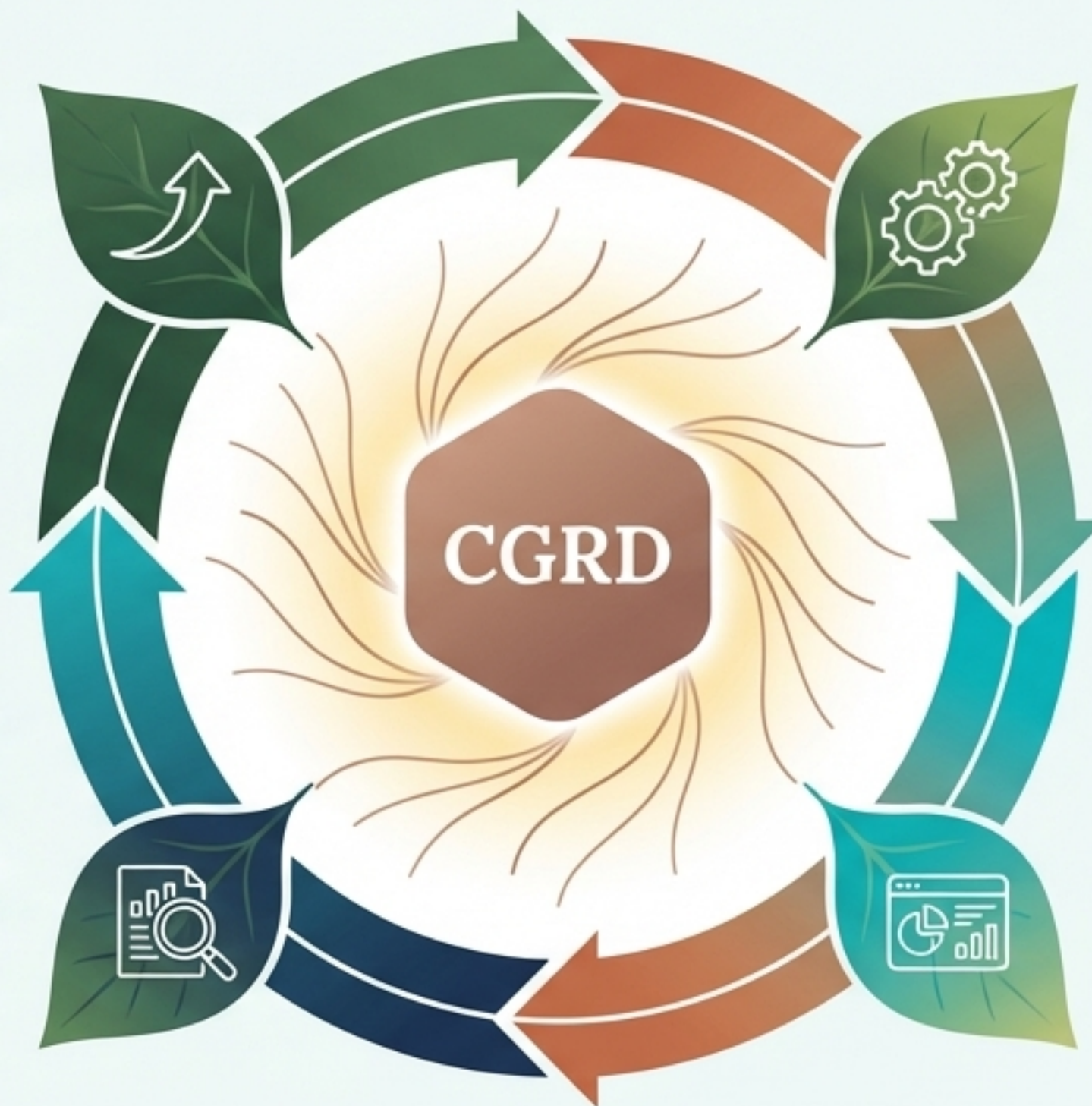
Metodologia fundamentada na gestão participativa e na transparência para garantir a perenidade do plano.

Melhoria Contínua

Incorporação das lições aprendidas no replanejamento dos ciclos subsequentes de ação.

Avaliação Anual

Revisão de impacto utilizando dados quali/quantitativos e pesquisas de percepção da comunidade.



Execução Compartilhada

Articulação entre as unidades (CGGP, Ascom, Prevfogo) e engajamento da Alta Gestão no Conselho Gestor.

Monitoramento Contínuo

Reuniões mensais do plenário do Comitê para acompanhamento rigoroso de indicadores e prazos.

A diversidade não é um apêndice da nossa missão, mas um elemento essencial para a excelência na proteção ambiental.

Este Plano de Ação é um catalisador. O sucesso das ações propostas depende do esforço coletivo e da participação ativa de cada pessoa, do campo à alta gestão.



Faça parte desta transformação.

Publicado pelo Comitê Permanente de Gênero, Raça e Diversidade (CGRD).
Aprovado e vigente para o Ciclo de 2026.

Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis (Ibama) | Ministério do Meio Ambiente e Mudança do Clima.