



PROGRAMA

EQUIDADE

DE GÊNERO E RAÇA SUPESP





GOVERNADOR DO ESTADO DO CEARÁ

Elmano de Freitas da Costa

VICE-GOVERNADORA DO ESTADO DO CEARÁ

Jade Afonso Romero

SECRETÁRIO DA SEGURANÇA PÚBLICA E DEFESA SOCIAL - SSPDS

Antônio Roberto Cesário de Sá

SUPERINTENDENTE DA SUPERINTENDÊNCIA DE PESQUISA E ESTRATÉGIA DE SEGURANÇA PÚBLICA

Juliana Márcia Barroso

DIRETOR DE PESQUISA E AVALIAÇÃO DE POLÍTICAS DE SEGURANÇA PÚBLICA - DIPAS

José Eudázio Honório Sampaio

DIRETOR DE ESTATÍSTICA E GEOPROCESSAMENTO - DIEST

Antônio Matheus Osterno Leitão

DIRETOR DE ESTRATÉGIA DE SEGURANÇA PÚBLICA - DIESP

Gonçalo Eduardo Barreto Araújo

COMITÊ DE EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA-ETNIA

Márcia Paula Chaves Vieira (Coordenação)

Rafael Barbosa Gonçalves

Vânia Maria Macedo dos Anjos

Lucas Filipe Sousa de Andrade

Marcos Antônio Marinho Russo

Rafael Braga Malveira

DIAGRAMAÇÃO E IMAGENS

Juliana Mendes Teixeira de Lima

Freepik



LISTA DE SIGLAS

ABIPS	Assessoria de Assistência Biopsicossocial
AESP	Academia Estadual de Segurança Pública
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
ONU	Organização das Nações Unidas
SSPDS	Secretaria de Segurança Pública e Defesa Social
SUPESP	Superintendência de Pesquisa e Estratégia de Segurança Pública do Estado do Ceará



SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO.....	5
1 CONTEXTUALIZAÇÃO/JUSTIFICATIVA.....	7
2 OBJETIVOS.....	9
3 LINHAS DE ATUAÇÃO.....	10
4 PLANO DE AÇÕES 2026 -2030.....	15
REFERÊNCIAS.....	26



APRESENTAÇÃO

A Superintendência de Pesquisa e Estratégia de Segurança Pública (Supesp) foi criada para produzir, analisar e disponibilizar estatísticas, realizar estudos para elaboração, acompanhamento e avaliação de políticas públicas ligadas à Segurança Pública do Estado do Ceará, de modo a contribuir para a prevenção à violência e na formulação de estratégias para a Secretaria de Segurança Pública e Defesa Social (SSPDS). Com base na Lei 16.562 de 22 de maio de 2018, a Supesp é orientada para estratégias que contribuam para um Estado mais seguro. Com status de Secretaria pela Lei nº16.710 de 21 de dezembro de 2018, as ações da Supesp são regulamentadas pelo decreto nº32.796 de 30 de agosto de 2018. A Missão da Supesp foi definida para realizar pesquisas, estudos, projetos estratégicos e análise criminal para o fortalecimento das políticas de segurança pública.

Em 2025, a Supesp instituiu a Portaria nº 53/2025 para a criação do grupo de trabalho institucional de Equidade de Gênero e Étnico-Racial, no intuito de promover política interna de cultura organizacional e recrutamento com atenção à equidade e diversidade. Desse modo, o Programa de Equidade de Gênero e Étnico-racial propõe desenvolver ações de letramento racial e de gênero para formação contínua dos profissionais, cursos técnicos para formação e ascensão de carreira, fluxos de atendimentos estruturados e humanizados.

O Programa de Equidade de Gênero e Étnico-Racial nasce do compromisso da Supesp com uma gestão inovadora e sensível às questões das diversidades sociais, orientando-se pela promoção de uma cultura organizacional inclusiva e pela valorização do desenvolvimento humano em todas as suas dimensões. Esse compromisso se traduz em ações que buscam acolhimento em casos de violência de gênero e raça contra seus servidores (as) e colaboradores (as) e, ainda, ampliar a representatividade por meio de políticas de recrutamento inclusivo e pelo incentivo à formação profissional voltada ao crescimento equitativo de todas as pessoas. Busca-se, assim, criar um ambiente de trabalho em que a pluralidade de gênero, raça, etnia e sexualidade seja respeitada e reconhecida como valor fundamental.

A construção de um clima organizacional livre de violências, sejam elas simbólicas, psicológicas ou físicas, é condição indispensável para o respeito às diferenças e para o pleno exercício das funções de servidores(as) e colaboradores(as).

Cabe ao Estado, enquanto representante do interesse público e da cidadania, liderar iniciativas que garantam direitos e promovam a dignidade.

Nesse contexto, a Supesp assume um protagonismo ao propor o Programa de Equidade de Gênero e Étnico-Racial, fortalecendo o compromisso da Secretaria da Segurança Pública e Defesa Social do Estado do Ceará com a justiça social e a valorização da diversidade.



CONTEXTUALIZAÇÃO/ JUSTIFICATIVA



1 CONTEXTUALIZAÇÃO/JUSTIFICATIVA

Em 2015, a Organização das Nações Unidas elaborou um plano de ações com critérios que, inicialmente, foram baseados em dezessete Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) de alcance global, com 169 metas também globais, e que tem orientado a Agenda 2030 dos países signatários. O Objetivo 5 dos ODS foi direcionado para Igualdade de Gênero, com cinco metas para promoção dessa igualdade e empoderamento de mulheres e meninas. Até 2023, não havia um ODS próprio direcionado para raça e etnia.

Em 2016, a ONU Mulheres lançou, em apoio à agenda, a iniciativa “Por um planeta 50-50 em 2030: um passo decisivo pela igualdade de gênero” e que contou com a adesão de 90 países. Entre as ações, a proposta propõe o trabalho coletivo e integrado entre mulheres, homens, sociedade civil, governos, empresas, universidades e meios de comunicação, de maneira sistemática, para eliminar as desigualdades de gênero¹.

Na ausência de um ODS para raça e etnia, o Brasil incorporou em suas metas, de forma transversalizada, aspectos de interseccionalidade, ou seja, considera em suas propostas de metas outros marcadores sociais de vulnerabilidades. Assim, por exemplo, na meta 5.1, em que a Organização das Nações Unidas (ONU) propõe “Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte”, a meta brasileira proposta determinou “Eliminar todas as formas de discriminação de gênero, **nas suas intersecções com raça, etnia, idade, deficiência, orientação sexual, identidade de gênero, territorialidade, cultura, religião e nacionalidade**, em especial para as meninas e mulheres do campo, da floresta, das águas e das periferias urbanas”² (Ipea, 2019, grifo nosso).

Em 2023, o governo brasileiro entendeu a inclusão do combate às desigualdades étnico-raciais como necessária para a redução de desigualdades e, assim, encaminhou à Assembleia da ONU, neste mesmo ano, um décimo oitavo objetivo, de adesão voluntária, mas com finalidade de transversalizar as ações da Agenda 2030 por meio de ajustes que tenham atenção ao racismo e suas consequências. Alinhado, portanto, à perspectiva sociohistórica do Brasil, o ODS 18 visa a eliminar o racismo e a discriminação étnico-racial contra os povos indígenas, afrodescendentes e grupos populacionais afetados

¹ Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/planeta5050/>. Acesso em: 24 nov. 2025.

² Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/ods/ods5.html>. Acesso em: 24 nov. 2025.





pot múltiplas formas de discriminação. Em sua primeira meta preliminar, a indicação é de “Eliminar o racismo no ambiente de trabalho” que, somada à meta de igualdade de gênero de “Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública”, inspira o desenho dos planos de ação da Superintendência de Pesquisa e Estratégia de Segurança Pública do Estado do Ceará (Supesp-CE) para Agenda 2026-2030.

O Governo do Estado do Ceará impulsionou ações de gênero e raça a partir da gestão iniciada em 2023. A Secretaria das Mulheres e a Secretaria de Igualdade Racial foram criadas pela Lei 18.310, de 17 de fevereiro de 2023 e com um orçamento sensível para as ações de gênero e raça.

O Código de Ética da Supesp institui em seu art. 6º a conduta ética no âmbito da Supesp. Especificamente, os incisos VIII, IX, X, XIII, XIV delineiam o regimento de princípios que observam o respeito aos direitos individuais e coletivos, dignidade e decoro no exercício de suas funções, cortesia, honestidade, consciência, zelo profissional e compromisso, respectivamente, como diretrizes para o exercício de sua missão. Como dever ético dos profissionais, o art. 21 reforça, em seu inciso I, o respeito aos direitos constitucionais e aos direitos humanos para o exercício da cidadania e, no inciso VII, especifica como dever “praticar a cortesia e a urbanidade nas relações do serviço público e respeitar a capacidade e as limitações individuais dos usuários do serviço público, sem qualquer espécie de preconceito ou distinção de raça, sexo, orientação sexual, nacionalidade, cor, idade, religião, preferência política, posição social e quaisquer outras formas de discriminação”.

Em novembro de 2025, o quadro de servidores (as) e colaboradores (as) da Supesp está formado por 30 homens cisgênero e 22 mulheres cisgênero. Entre os homens, 13 se declararam como brancos, 13 como pardos, 3 como pretos e 1 amarelo. Entre as mulheres, 7 se declararam brancas e 15 pardas.

Compreende-se que o compromisso da Supesp com seus profissionais deve atentar-se para promoção de uma cultura organizacional e de incentivo à carreira profissional de seus trabalhadores nas interações internas, mas, também, proporcionar um ambiente de trabalho que acolha de forma preventiva e com inserção de mecanismos que funcionem como uma estrutura de garantia de direitos aos servidores (as) e colaboradores (as).





O Grupo de Trabalho de Equidade de Gênero e Étnico-Racial vem com o propósito de oferecer letramentos de gênero e étnico racial, incluindo em gênero as diversidades sexuais, promover cursos de formação técnica para ascensão de carreira e recrutamento que venha instituir o plano 50-50 do ONU Mulheres, com inserção também de critérios de raça. Assim, o Programa foi pensado em estabelecer o sentido de 50-50 em termos de representação de gênero e raça. Ainda, o intuito é elaborar canais de denúncia para os profissionais da Supesp que venham a sofrer violência, interna ou externa, e com parcerias com órgão de justiça e atendimento psicossocial, com vistas a estruturar os possíveis encaminhamentos.

2

OBJETIVOS



Fomentar práticas de equidade de gênero e raça na cultura organizacional da Superintendência de Pesquisa e Estratégia de Segurança Pública do Estado do Ceará (Supesp).

Objetivos Específicos

- Promover a igualdade de oportunidades e o respeito à diversidade entre os (as) servidores (as) e colaboradores (as), por meio do desenvolvimento de novas concepções e práticas da gestão de pessoas e da cultura organizacional;
 - Contribuir para a eliminação das formas de discriminação no acesso e permanência no trabalho;
 - Refletir e estimular a valorização da pessoa humana, sua integridade e sua cultura, como forma de inclusão nos diferentes ambientes e momentos sócio-histórico-culturais, para promover a igualdade de oportunidades entre os diversos grupos étnico-raciais da Superintendência;
 - Reconhecer publicamente o compromisso das organizações com o enfrentamento às práticas de desigualdades de gênero e raça.
- 

3.

LINHAS DE ATUAÇÃO



3 LINHAS DE ATUAÇÃO

O Programa de Equidade de Gênero e Étnico-Racial envolve aspectos de Gestão e da Cultura Organizacional. A proposta tem o intuito de estimular o desenvolvimento de recrutamento inclusivo e investimento de atenção nas formações profissionais que promovam a possibilidade de crescimento profissional. É proposto, também, que o ambiente de trabalho seja sentido como espaço seguro que agrega as diversidades de gênero, raça, etnia e sexualidade.

A construção do ambiente de trabalho seguro de violências simbólicas, psicológicas e físicas é necessária para o clima organizacional de respeito às diferenças e, consequentemente, para o exercício profissional dos (as) servidores (as) e colaboradores (as). Ainda, considera-se que o Estado, como um poder público que representa a população e a preservação da cidadania, deve incentivar ações que objetivem a busca por garantias de direitos. Nesse sentido, a Supesp propõe o Programa de Equidade de Gênero e Étnico-Racial como uma ação inovadora no âmbito da Secretaria de Segurança Pública e Defesa Social do Estado do Ceará, dividido por **três eixos** de ações: 1) Eixo Educação; 2) Eixo Campanhas, e; 3) Eixo Medidas Administrativas.

O **Eixo Educação** está elaborado com referência ao sentido de “leitura de mundo”, ou seja, considera que, como sociedade, possuímos valores interiorizados que são baseados nas interpretações de contextos sociais. Por isso, a Educação é uma ação em constante construção. Adotamos, aqui, a ideia de “letramento” como um processo de aprendizagem em meio a contextos sociais em suas dimensões das diferenças, das pluralidades, das diversidades.

A proposta do Eixo Educação envolve, assim, dois sentidos que integram o objetivo do Programa de Equidade Supesp. O primeiro envolve ações de letramento de gênero e raça, por meio de palestras e cursos periódicos para os (as) servidores (as) e colaboradores (as) da Supesp. O segundo propõe o cuidado à saúde mental das mulheres e homens que integram a Supesp. Envolve, também, esclarecimentos sobre procedimentos de garantia de direitos, pensados para que ocorram em parceria com os órgãos de justiça do Estado do Ceará.

As rodas de conversas, assim, têm o intuito de funcionar como espaço de cuidado coletivo, articulado com o atendimento psicossocial, para acolher os públicos-alvo em trocas de experiências conduzidas por setor parceiro e com eixos temáticos que





contribuam para eliminar as formas de discriminação e de obstáculos que tensionem o acesso e a permanência no trabalho.

Quadro 01: Síntese Eixo Educação do Programa de Equidade Étnico-Racial da Supesp

1. EIXO EDUCAÇÃO	
Objetivos	Ações
Desenvolver ações de letramento sobre raça, gênero e diversidade.	Palestras internas.
	Cursos periódicos.
Desenvolver de Rodas de Conversa sobre diversidade e equidade de gênero e raça na prática organizacional com o objetivo de construir espaços de diálogo e identificar ações para avanços na igualdade de oportunidades.	Rodas de conversas em parceria com Abips e órgãos de justiça .

Fonte: Elaboração do Comitê de Equidade de Gênero e Raça Supesp.

O Eixo “Campanhas” integra ações do calendário cotidiano da instituição. A inserção no Programa de Equidade Supesp considera que as campanhas institucionais são formas de fazer circular a reflexão continuamente. Por isso, a proposta visa a trazer um recorte de gênero, raça e diversidade como estratégia de reforço aos letramentos e fortalecimento de uma cultura organizacional dirigida ao respeito às diversidades.

Quadro 2: Síntese Eixo Campanhas do Programa de Equidade Étnico-Racial da Supesp

2. EIXO CAMPANHAS	
Objetivos	Ações
Campanha Mulher Supesp, com exposição fotográfica em homenagem ao Dia Internacional da Mulher, com o objetivo de promover reflexões sobre equidade de gênero e valorizar as profissionais da Supesp nas mais diversas atividades de trabalho.	Telas iniciais do computador
	Conscientização sobre a divisão do trabalho na perspectiva de gênero.

Campanha Setembro Amarelo com foco em Gênero, Raça e Diversidade sexual.	Participação em palestras e/ou rodas de conversa.
Campanha Outubro Rosa com foco em Gênero, Raça e Diversidade sexual.	Participação em palestras e/ou rodas de conversa.
Campanha Novembro Azul com foco em Gênero, Raça e Diversidade sexual.	Participação em palestras e/ou rodas de conversa.
Avisos contra discriminação de gênero, raça e diversidade sexual.	Expor em quadro de aviso a proibição de discriminação contra gênero, raça e diversidade sexual.
Campanha “Em defesa das mulheres”	Cursos de defesa pessoal para mulheres

Fonte: Elaboração do Comitê de Equidade de Gênero e Raça Supesp.

O Eixo de Medidas Administrativas contempla ações direcionadas à gestão organizacional e ao recrutamento de pessoal, com foco na estruturação de protocolos e fluxos de encaminhamento de denúncias relativas a situações de violência envolvendo servidores(as) e colaboradores(as). Essa abordagem abrange as ocorrências identificadas no ambiente interno da Supesp e, também, aquelas ocorridas em espaços externos.

Sob a ótica da segurança pública, reconhece-se que incidentes de vitimização extramuros também demandam atenção institucional, uma vez que a Supesp integra o sistema estadual de segurança e possui papel estratégico na formulação de respostas institucionais. Ainda, a sistematização de processos de acolhimento e tratamento das denúncias de violência direcionados ao seu quadro funcional fortalece a cultura organizacional de acolhimento, promove a responsabilização coletiva e serve de referência para boas práticas administrativas no contexto do serviço público. Dessa forma, o acolhimento qualificado das pessoas que atuam na Supesp assume caráter exemplar ao consolidar procedimentos e valores que contribuem para a prevenção e o enfrentamento das violências no ambiente laboral e na esfera pública.

O Eixo Medidas Administrativas é composto, também, por estratégias de recrutamento e seleção de novos integrantes da Supesp. Como ação, a proposta é estabelecer o critério de 50-50 para formação do quadro funcional da instituição no

critérios de gênero e raça. No Quadro 3, apresenta-se a síntese do Eixo de Medidas Administrativas.

Quadro 3: Síntese Eixo Medidas Administrativas do Programa de Equidade Étnico-Racial da Supesp

3. EIXO MEDIDAS ADMINISTRATIVAS	
Objetivos	Ações
Ampliar a representatividade de mulheres, negros, indígenas	Recrutamento inclusivo de colaboradores
	Cursos de formação técnica para possibilitar inserção desses públicos em diferentes níveis de atuação
Aderir ao Programa Pró-Equidade de Gênero da Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (SPM/PR)	Comprovar adoção de medidas de apuração de denúncias de assédio sexual, assédio moral e discriminação racial e de gênero
Construir fluxo de atendimento às demandas dos servidores e colaboradores	Criar canais de diálogo para escuta qualificada
	Parceria com profissionais de áreas psicossociais, Procuradoria da Mulher e outros órgãos judiciários

Fonte: Elaboração do Comitê de Equidade de Gênero e Raça Supesp.

Os quadros sínteses apresentaram uma visão geral da proposta do Programa de Equidade Supesp que, a seguir, são desatrancados no Plano de Ações para a Agenda 2026-2030 da Supesp.

4.



PLANO DE AÇÕES 2026 - 2030

4 PLANO DE AÇÕES 2026 -2030

1) Eixo Educação				
Formação e Letramento				
2026				
Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Parcerias
Letramento racial: gênero, raça e classe	Contribuir para a eliminação das formas de discriminação no acesso e permanência no trabalho	Participação integral dos profissionais da Supesp	Até 2026, todos os profissionais vinculados a Supesp terem participado de curso ou palestra de Letramento Racial	Dipas Aesp
Letramento Pluralidades de Gênero: expressões do feminino, do masculino e não binário.		Participação de, no mínimo, 2 integrantes por Diretoria da Supesp	Até 2026, 50% da Supesp ter participado de letramento de gênero	Dipas Aesp
Roda de Conversa Ser mulher, ser plural: diferenças do feminino	Promover a escuta ativa quanto à pluralidade de vivências femininas presentes no ambiente de trabalho.	Participação de 1 integrante por setor.	1 roda de conversa de mulheres	Abips
Roda de Conversa Ser homens, ser plural: diferenças do masculino	Promover a escuta ativa quanto à pluralidade de vivências masculinas presentes no ambiente de trabalho.	Participação de 1 integrante por setor.	1 roda de conversa de homens	Abips

1) Eixo Educação				
Formação e Letramento				
2027				
Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Parcerias
Palestra ou curso de Letramento sobre as especificidades das violências contra mulheres e homens	Refletir e estimular a igualdade de oportunidades entre os diversos grupos étnico-raciais da Superintendência.	Participação de 50% dos integrantes da Supesp	Até final de 2027, 50% da Supesp ter participado de letramento sobre violência de gênero	Dipas ou Aesp
Palestra ou curso de Letramento Violência e racialização: quais as especificidades da violência contra raça/etnia	Refletir e estimular a igualdade de oportunidades entre os diversos grupos étnico-raciais da Superintendência.	Participação de 50% dos integrantes da Supesp	Até final de 2027, 50% da Supesp ter participado de letramento sobre violência e racialização	Dipas ou Aesp
Palestra ou curso de Letramento Qualquer maneira de amor vale a pena: diversidade LGBTQIAP+	Contribuir para a eliminação das formas de discriminação no acesso e permanência no trabalho	Participação de 50% dos integrantes da Supesp	Até final de 2027, 50% da Supesp ter participado de letramento sobre diversidade LGBTQIAP+	Dipas ou Aesp
Roda de Conversa Ser mulher, ser plural: diferenças do feminino	Valorizar as identidades das mulheres considerando diversidade de raça, orientação sexual, idade, maternidade, entre outros aspectos.	Participação de 1 integrante por setor.	1 roda de conversa de mulheres	Abips
Roda de Conversa Ser homens, ser plural: diferenças do masculino	Refletir sobre o impacto das expectativas sociais relacionadas ao masculino nas relações de trabalho e saúde emocional dos homens.	Participação de 1 integrante por setor.	1 roda de conversa de homens	Abips

1) Eixo Educação

Formação e Letramento

2028

Divisão social do trabalho

Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Parcerias
Palestra ou curso sobre divisão social do trabalho com foco em gênero	Compreender os processos históricos e sociais que estruturam a divisão de gênero do trabalho no Brasil e no Ceará.	Participação de 50% dos integrantes da Supesp	Até final de 2028, 50% da Supesp ter participado de letramento sobre divisão social do trabalho com foco em gênero	Dipas
Palestra ou curso sobre divisão social do trabalho com foco em raça e etnia	Compreender os processos históricos e sociais que estruturam a divisão racial e étnica do trabalho no Brasil e no Ceará.	Participação de 50% dos integrantes da Supesp	Até final de 2028, 50% da Supesp ter participado de letramento sobre divisão social do trabalho com foco em raça e etnia	Dipas
Roda de Conversa Ser mulher, ser plural: diferenças do feminino	Promover escuta ativa sobre os desafios específicos enfrentados por diferentes grupos de mulheres no ambiente institucional.	Participação de 1 integrante por setor.	1 roda de conversa de mulheres	Abips
Roda de Conversa Ser homens, ser plural: diferenças do masculino	Refletir sobre o impacto das expectativas sociais relacionadas ao masculino nas relações de trabalho e saúde emocional dos homens.	Participação de 1 integrante por setor.	1 roda de conversa de homens	Abips

1) Eixo Educação

Formação e Letramento

2029

Violências de Gênero e Étnico-racial

Palestra ou curso de Letramento sobre as especificidades das violências contra mulheres, homens e população LGBTQAPI+.	Esclarecer as especificidades das violências sofridas por mulheres, homens e pessoas LGBTQAPI+.	Participação de 50% dos integrantes da Supesp	Até final de 2029, 80% da Supesp ter participado de letramento sobre violência de gênero	Dipas
Palestra ou curso de Letramento Violência e racialização: quais as especificidades da violência contra raça/etnia	Refletir e estimular a valorização da pessoa humana, sua integridade e sua cultura, para promover a igualdade de oportunidades entre os diversos grupos étnico-raciais da Superintendência	Participação de 50% dos integrantes da Supesp	Até final de 2029, 80% da Supesp ter participado de letramento sobre violência e racialização	Dipas
Roda de Conversa Ser mulher, ser plural: diferenças do feminino	Valorizar as identidades das mulheres considerando diversidade de raça, orientação sexual, idade, religião, condição socioeconômica, maternidade, entre outros aspectos.	Participação de 1 integrante por setor.	1 roda de conversa de mulheres	Abips
Roda de Conversa Ser homens, ser plural: diferenças do masculino	Refletir sobre o impacto das expectativas sociais relacionadas ao masculino nas relações de trabalho e saúde emocional dos homens.	Participação de 1 integrante por setor.	1 roda de conversa de homens	Abips

1) Eixo Educação Formação e Letramento 2030 Divisão social do trabalho				
Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Parcerias
Palestra ou curso sobre divisão social do trabalho com foco em gênero	Refletir sobre as consequências da divisão de gênero para a carreira, remuneração, ascensão profissional e qualidade de vida de mulheres e homens.	Participação de 80% dos integrantes da Supesp	Até final de 2028, 80% da Supesp ter participado de letramento sobre divisão social do trabalho com foco em gênero	Dipas
Palestra ou curso sobre divisão social do trabalho com foco em raça e etnia	Refletir sobre estereótipos e barreiras institucionais que afetam a inclusão, a permanência e a ascensão de pessoas negras, indígenas e de outros grupos étnicos minorizados.	Participação de 80% dos integrantes da Supesp	Até final de 2028, 80% da Supesp ter participado de letramento sobre divisão social do trabalho com foco em raça e etnia	Dipas
Roda de Conversa Ser mulher, ser plural: diferenças do feminino	Refletir sobre desigualdades e privilégios que influenciam a trajetória individual e coletiva das mulheres na organização.	Participação de 1 integrante por setor.	1 roda de conversa de mulheres	Abips
Roda de Conversa Ser homem, ser plural: diferenças do masculino	Promover o autoconhecimento e autorreflexão sobre comportamentos e posturas ligadas ao papel de gênero no ambiente institucional.	Participação de 1 integrante por setor.	1 roda de conversa de homens	Abips

2) Eixo Campanhas

Inserção de Gênero e Étnico-racial no calendário Supesp

2026, 2027, 2028, 2029, 2030

Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Parcerias
Campanha Mulher SUPESP, com exposição fotográfica em homenagem ao Dia Internacional da Mulher	Promover o respeito à diversidade entre os (as) servidores (as) e colaboradores (as), por meio do desenvolvimento de novas concepções e práticas da gestão de pessoas e da cultura organizacional	Adesão das colaboradoras e colaboradores da Supesp	Adesão de todas e todos os colabores da Supesp	-
Campanha Setembro Amarelo com foco em Gênero, Raça e Diversidade sexual		Adesão das colaboradoras e colaboradores da Supesp	Adesão de todas e todos os colabores da Supesp	Abips
Campanha Outubro Rosa		Adesão das colaboradoras e colaboradores da Supesp	Adesão de todas e todos os colabores da Supesp	-
Campanha Novembro Azul		Adesão das colaboradoras e colaboradores da Supesp	Adesão de todas e todos os colabores da Supesp	-
Campanha “Em defesa das mulheres”		Adesão das colaboradoras	1 curso por ano ou por semestre	Polícia Militar

3) Eixo Medidas Administrativas

Gestão e Recursos humanos com foco em Equidade de Gênero e Étnico-Racial

2026

Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Parcerias
Criar canais de diálogo para escuta qualificada	Construir fluxo de atendimento às demandas dos servidores e colaboradores.	Monitoramento de indicadores processuais, como prazo, volume e taxa de resolução.	Desenvolver e divulgar um fluxo de atendimento estruturado, com parcerias institucionais, para as demandas recebidas	A ver
Articulação com as políticas nacionais por meio da adesão ao Programa Pró-equidade de Gênero da Secretaria de Políticas para as mulheres da Presidência da República.	Documentar a adoção de medidas de apuração de denúncias de assédio sexual, assédio moral e discriminação racial e de gênero.	Monitoramento de indicadores processuais, como prazo, volume e taxa de resolução.	Formalizar a adesão institucional ao Programa Pró-equidade de Gênero até 2030 (biênio 2027-2028)	Dipas
Incentivo à participação de mulheres, pessoas negras e indígenas da Supesp em cursos de formação técnica	Incentivar formação técnica que contribua para ascensão de carreira	20% dos (as) profissionais Supesp.	Ao final do ano, 20% dos (as) profissionais da Supesp, entre mulheres, pessoas negras e indígenas.	Dipas Aesp

3) Eixo Medidas Administrativas

Gestão e Recursos humanos com foco em Equidade de Gênero e Étnico-Racial

2027

Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Parcerias
Recrutamento inclusivo de colaboradores	Aumentar a representativa de mulheres, negros, indígenas.	50% de mulheres, negros e indígenas contratados em relação ao total de novas contratações	Alcançar meta 50-50 entre mulheres, negros e indígenas contratados.	DIAF
Implementar canal de denúncia e apuração de assédio sexual, assédio moral e discriminação racial e de gênero.	Estabelecer um mecanismo seguro, acessível e eficiente para receber, registrar, acompanhar e apurar denúncias de assédio sexual, assédio moral e discriminação racial e de gênero no ambiente institucional da Supesp.	Tempo médio de encaminhamento/apuração das denúncias	Garantir que 90% das denúncias recebidas sejam iniciadas em até 5 dias úteis após o registro	Supesp e órgãos do judiciário
Incentivo à participação de mulheres, pessoas negras e indígenas da Supesp em cursos de formação técnica	Incentivar formação técnica que contribua para ascensão de carreira	20% dos (as) profissionais da Supesp	Ao final do ano, 20% dos (as) profissionais da Supesp, entre mulheres, pessoas negras e indígenas.	Aesp

3) Eixo Medidas Administrativas

Gestão e Recursos humanos com foco em Equidade de Gênero e Étnico-Racial

2028

Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Parcerias
Ajustar a implementação do canal de denúncia e apuração de assédio sexual, assédio moral e discriminação racial e de gênero.	Estabelecer um mecanismo seguro, acessível e eficiente para receber, registrar, acompanhar e apurar denúncias de assédio sexual, assédio moral e discriminação racial e de gênero.	Tempo médio de encaminhamento/apuração das denúncias	Garantir que 90% das denúncias recebidas sejam iniciadas em até 5 dias úteis após o registro	-
Recrutamento inclusivo de colaboradores	Alcançar a representativa de mulheres, negros, indígenas em 50-50.	50% de mulheres, negros e indígenas contratados em relação ao total de novas contratações	Alcançar meta 50-50 entre mulheres, negros e indígenas contratados.	DIAF
Incentivo à participação de mulheres, pessoas negras e indígenas da Supesp em cursos de formação técnica	Incentivar formação técnica que contribua para ascensão de carreira	20% dos (as) profissionais da Supesp	Ao final do ano, 20% dos (as) profissionais da Supesp, entre mulheres, pessoas negras e indígenas.	Aesp

3) Eixo Medidas Administrativas

Gestão e Recursos humanos com foco em Equidade de Gênero e Étnico-Racial

2029

Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Parcerias
Monitorar o canal de denúncia e apuração de assédio sexual, assédio moral e discriminação racial e de gênero.	Estabelecer um mecanismo seguro, acessível e eficiente para receber, registrar, acompanhar e apurar denúncias de assédio sexual, assédio moral e discriminação racial e de gênero	Tempo médio de encaminhamento/apuração das denúncias	Garantir que, no mínimo, 90% das denúncias recebidas sejam iniciadas em até 5 dias úteis após o registro	-
Garantir a manutenção do recrutamento inclusivo de colaboradores	Alcançar a representativa de mulheres, negros, indígenas em 50-50.	50% de mulheres, negros e indígenas contratados em relação ao total de novas contratações	Alcançar meta 50-50 entre mulheres, negros e indígenas contratados.	-
Incentivo à participação de mulheres, pessoas negras e indígenas da Supesp em cursos de formação técnica	Incentivar formação técnica que contribua para ascensão de carreira	20% dos (as) profissionais da Supesp.	Ao final do ano, 20% dos (as) profissionais da Supesp, entre mulheres, pessoas negras e indígenas.	Aesp

3) Eixo Medidas Administrativas

Gestão e Recursos humanos com foco em Equidade de Gênero e Étnico-Racial

2030

Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Parcerias
Monitorar o canal de denúncia e apuração de assédio sexual, assédio moral e discriminação racial e de gênero.	Monitorar o registro, acompanhamento e apuraração denúncias de assédio sexual, assédio moral e discriminação racial e de gênero	Tempo médio de encaminhamento/a puração das denúncias	Garantir que 90% das denúncias recebidas sejam iniciadas em até 5 dias úteis após o registro	-
Garantir a manutenção do recrutamento inclusivo de colaboradores	Alcançar a representativa de mulheres, negros, indígenas em 50-50.	50% de mulheres, negros e indígenas contratados em relação ao total de novas contratações	Alcançar meta 50-50 entre mulheres, negros e indígenas contratados.	-
Atualizar cadastro de pessoal, inserindo recortes de sexo, de raça e etnia para recrutamento, seleção, capacitação, treinamento, ascensão funcional	Monitorar servidores e colaboradores da Supesp.	50% de mulheres, negros e indígenas contratados em relação ao total de novas contratações	Alcançar meta 50-50 entre mulheres, negros e indígenas contratados.	-
Incentivo à participação de mulheres, pessoas negras e indígenas da Supesp em cursos de formação técnica	Incentivar formação técnica que contribua para ascensão de carreira	20% dos (as) profissionais da Supesp.	Ao final do ano, 20% dos (as) profissionais da Supesp, entre mulheres, pessoas negras e indígenas.	Aesp



REFERÊNCIAS

BRASIL. Ceará. **Lei nº 16.562, de 22 de maio de 2018.** Cria a Superintendência de Pesquisa e Estratégia de Segurança Pública – Supesp e adota outras providências. Diário Oficial do Estado do Ceará: Poder Executivo, Fortaleza, CE, 22 maio de 2018.

BRASIL. Ceará. **Lei nº 16.710, de 21 de dezembro de 2018.** Alteração da Lei nº 16.562/2018 e atribuição de status de Secretaria à Supesp. Diário Oficial do Estado do Ceará: Poder Executivo, Fortaleza, CE, 21 dez. 2018.

BRASIL. Ceará. **Decreto nº 32.796, de 30 de agosto de 2018.** Regulamenta a Superintendência de Pesquisa e Estratégia de Segurança Pública – Supesp. Diário Oficial do Estado do Ceará: Poder Executivo, Fortaleza, CE, 30 ago. 2018.

CEARÁ. Superintendência de Pesquisa e Estratégia de Segurança Pública. **Portaria nº 068/2021-SUPESP, de 01 de dezembro de 2021.** Institui o Código de Ética da Superintendência de Pesquisa e Estratégia de Segurança Pública do Estado do Ceará – SUPESP. Publicado em: Diário Oficial do Estado do Ceará: Poder Executivo, Fortaleza, CE, n. 269, p. 206-207, 02 dez. 2021.

CEARÁ. Superintendência de Pesquisa e Estratégia de Segurança Pública. **Portaria nº 53, de 25 de setembro de 2025.** Institui o Grupo de Trabalho Institucional de Equidade de Gênero e Étnico-Racial no âmbito da Supesp. Diário Oficial do Estado do Ceará: Poder Executivo, Fortaleza, CE, 25 set. 2025.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **ODS 5 – igualdade de gênero.** Disponível em: www.ipea.gov.br. Acesso em: 24 nov. 2025.

ONU MULHERES BRASIL. **Planeta 50-50.** Disponível em: www.onumulheres.org.br. Acesso em: 24 nov. 2025.



