

Diversidade, Participação e Representatividade nas Organizações da Sociedade Civil



Norte • Nordeste • Centro-Oeste • Sudeste • Sul



RELATÓRIO ANALÍTICO DIAGNÓSTICO

ESCUTA ATIVA DAS SIGNATÁRIAS PLATAFORMA MROSC

Carla Ferreira / Consultoria Socioinstitucional / Abril, 2026.

1.0 APRESENTAÇÃO

A presente pesquisa integra as etapas de elaboração da **Política de Diversidade com foco em Gênero e Raça** da Plataforma do Marco Regulatório das Organizações da Sociedade Civil (MROSC). Seu objetivo central foi promover um processo estruturado de escuta ativa junto às organizações signatárias, assegurando a participação qualificada na construção dessa política.

A iniciativa fundamenta-se no princípio da participação ampla e democrática, reconhecendo a Plataforma MROSC como um espaço coletivo que valoriza, estimula e potencializa a diversidade cultural, política, social e econômica das Organizações Sociais que atuam em distintos territórios e realidades do Brasil.

A pesquisa foi realizada em formato eletrônico, por meio da plataforma *Google Forms*, no período de novembro a dezembro de 2025. Ao todo, foram obtidas 82 respostas válidas de Organizações da Sociedade Civil, sendo **56 provenientes de organizações formalmente signatárias da Plataforma** e 26 de organizações ainda não filiadas.

O instrumento de coleta de dados foi composto por 31 questões, das quais 28 eram perguntas fechadas e 3 perguntas abertas. As questões abertas possibilitaram a coleta de contribuições qualitativas, especialmente no que se refere a **propostas de aprimoramento da atuação da Plataforma** e à construção de indicadores para monitoramento e avaliação de resultados no médio e longo prazo e ferramentas de comunicação e difusão dos conhecimentos gerados.

Os resultados apresentados neste relatório constituem referência fundamental para a formulação da Política de Diversidade com foco em Gênero e Raça. Além disso, subsidiam a definição de estratégias e ações voltadas ao fortalecimento institucional da Plataforma, com vistas a torná-la cada vez mais inclusiva, diversa e representativa.

A seguir, são apresentados os resultados da **Pesquisa Diagnóstica: Escuta Ativa às Signatárias**, acompanhados da análise interpretativa dos dados diagnósticos relativos às ações desenvolvidas pelas organizações participantes, ilustrados por gráficos em diferentes formatos, bem como recomendações para o aprimoramento da atuação da Plataforma MROSC junto às Organizações da Sociedade Civil.

A ideia é que este material sirva como referência para além das ações da Plataforma MROSC, reconhecendo que são as Organizações Sociais que constroem e dinamizam esse espaço.

Espera-se que os dados aqui apresentados possam também apoiar as Organizações em seus processos internos, contribuindo para o aprimoramento de suas estruturas de gestão e para o fortalecimento da representatividade necessária à consolidação de práticas democráticas.

2.0 CONTEXTUALIZAÇÃO

O Marco Regulatório das Organizações da Sociedade Civil – MROSC (Lei nº 13.019/2014) representa um importante avanço no regime jurídico das parcerias entre a administração pública e as Organizações da Sociedade Civil (OSCs), contribuindo para o aprimoramento do

ambiente jurídico-institucional, o fortalecimento da transparência e a qualificação dos processos de gestão e prestação de contas.

Nesse contexto, o MROSC constitui um instrumento estratégico para o fortalecimento das OSCs, ao estabelecer diretrizes claras para a celebração de parcerias e para a execução de projetos e programas de interesse público e social, promovendo maior efetividade, eficiência e eficácia das políticas públicas e ampliando as condições de atuação da sociedade civil organizada.

Como parte desse processo, foi constituída a Plataforma por um Novo Marco Regulatório das Organizações da Sociedade Civil (Plataforma MROSC), uma rede nacional formada por organizações e movimentos sociais que atua na promoção e no fortalecimento do ambiente institucional das OSCs no Brasil.

A Plataforma MROSC desenvolve ações de articulação política, produção de conhecimento e mobilização social, promovendo o debate qualificado sobre o marco regulatório e incentivando a participação das organizações nos processos de construção e implementação de políticas públicas em diferentes níveis federativos.

No âmbito do projeto **“Plataforma para defesa e fortalecimento das OSCs”**, financiado pela União Europeia e iniciado em 2025, insere-se a presente consultoria voltada ao desenvolvimento da Política de Diversidade da Plataforma MROSC.

O Projeto tem como objetivo fortalecer as capacidades das OSCs para a incidência política na implementação da Agenda do MROSC e dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), contribuindo para a melhoria das condições políticas, institucionais e socioeconômicas de atuação das organizações na promoção dos direitos humanos, da democracia e do desenvolvimento sustentável no Brasil.

A execução é conduzida por um comitê facilitador composto por seis organizações da sociedade civil — Cáritas Brasileira, ELO Ligação e Organização, Fundação Grupo Esquel Brasil, União Nacional das Organizações Cooperativistas Solidárias (Unicopas), GIFE – Grupo de Institutos, Fundações e Empresas e Abong – Associação Brasileira de ONGs — responsáveis pela condução estratégica e operacional das ações.

A contratação dessa consultoria tem como objetivo principal desenvolver e apoiar a implementação da Política de Diversidade da Plataforma MROSC, contribuindo para o avanço da equidade de gênero, raça, etnia e outros marcadores sociais da diferença, bem como para o fortalecimento de práticas institucionais mais inclusivas e representativas.

Como parte das etapas deste trabalho, foi realizada uma pesquisa diagnóstica baseada na **Escuta Ativa das Organizações Signatárias da Plataforma**, com o objetivo de subsidiar a construção da Política de Diversidade a partir de um processo metodológico participativo.

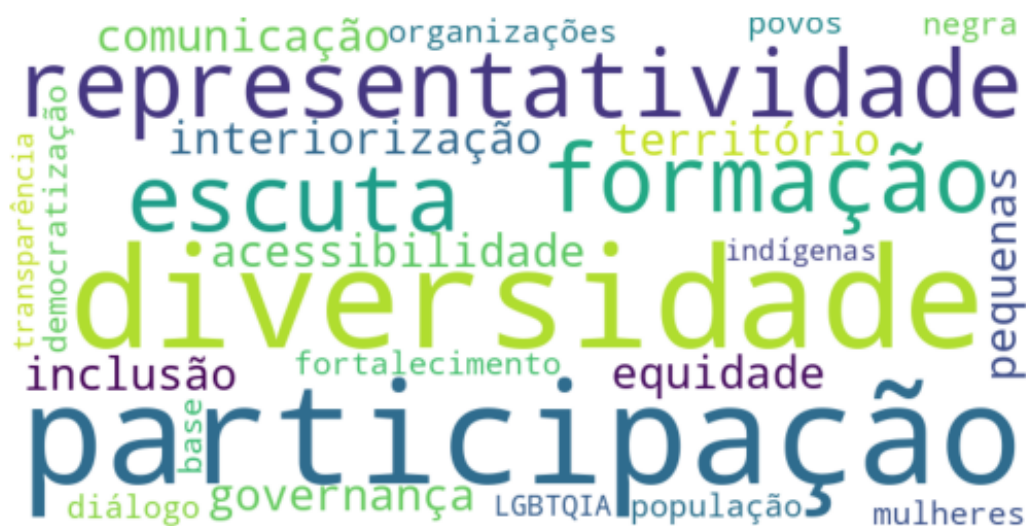
Essa etapa foi desenvolvida em articulação com a entidade ELO Ligação e Organização, integrante do Comitê Gestor e atualmente na coordenação do processo, e com o Grupo de Mulheres da Plataforma, composto por representantes das cinco regiões do Brasil.

A escuta ativa, materializada neste diagnóstico situacional, buscou compreender a composição e a dinâmica de participação das organizações signatárias nas estruturas de governança da Plataforma, bem como oferecer um panorama sobre como as organizações exercitam a diversidade em seu cotidiano institucional.

O levantamento também procurou identificar de que forma as organizações promovem, internamente, processos de participação e inclusão democrática em suas estruturas organizativas e em suas ações junto aos públicos atendidos.

Esse processo permitiu identificar desafios estruturais relacionados à representatividade, à inclusão de organizações de base comunitária associativa e à ampliação das condições de participação efetiva das signatárias na Plataforma.

Ao mesmo tempo, evidenciou um conjunto significativo de propostas voltadas ao fortalecimento da diversidade na governança e à ampliação dos mecanismos de participação democrática, contribuindo para o aprimoramento institucional da Plataforma MROSC.

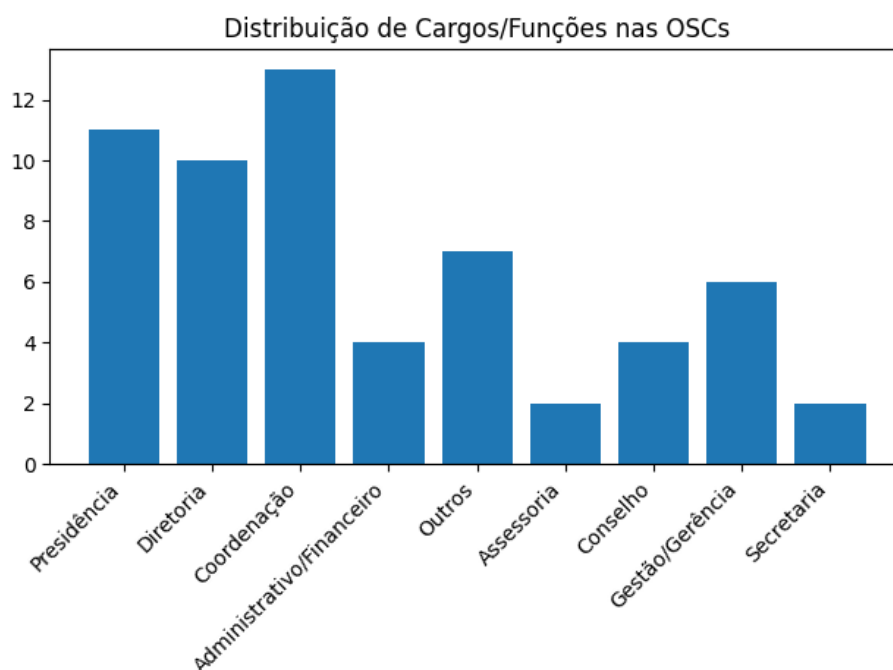


3.0 ANÁLISES INTERPRETATIVA

3.1 Dados Relativos aos Responsáveis pelas Respostas

Em relação aos dados cadastrais das pessoas responsáveis pelas organizações sociais participantes, a pesquisa evidencia diversidade quanto aos cargos ocupados.

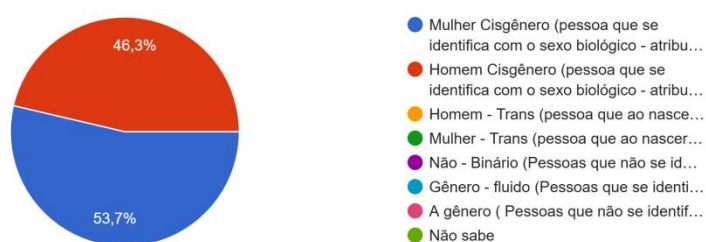
Observa-se a participação de representantes provenientes de diferentes funções e níveis de atuação institucional, conforme apresentado a seguir.



Em relação à identidade de gênero, verificou-se que a totalidade das pessoas participantes declarou identificar-se com o sexo atribuído no nascimento, tanto entre homens quanto entre mulheres, sendo estas maioria nas organizações respondentes.

Ressalta-se que a identificação dessa dimensão ainda representa um desafio, considerando que a diversidade de gênero e de orientação afetivo-sexual permanece permeada por barreiras sociais e situações de preconceito, fatores que podem influenciar a autodeclaração e a visibilidade dessas identidades no contexto institucional.

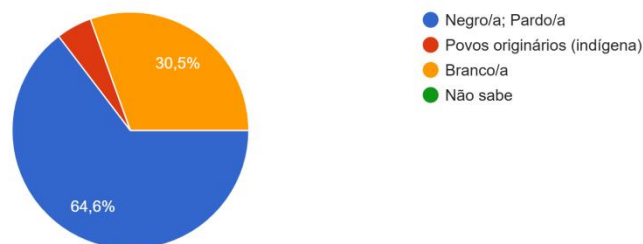
4. Identidade de gênero
82 respostas



Em relação à autodeclaração racial, observa-se que a maioria das pessoas participantes 64% se identifica como negras ou pardas. Trata-se de um dado relevante, considerando que um dos objetivos da Política de Diversidade da Plataforma é promover a inclusão efetiva de todas as pessoas, com especial atenção à população negra e aos povos originários.

A baixa representatividade de pessoas pertencentes a povos originários, que correspondem a 4,9% das respostas obtidas, indica a necessidade de fortalecimento de estratégias voltadas à ampliação de sua participação.

5. Como você se autodeclara racialmente
82 respostas

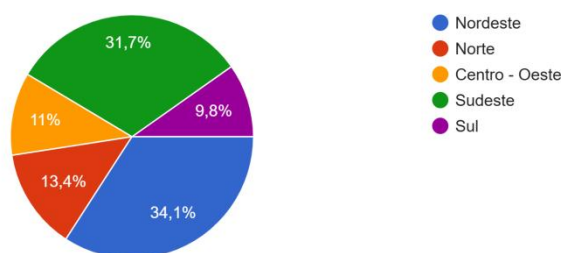


3.2 Dados Relativos às Organizações Sociais

Quanto à participação por regiões do país, observou-se representatividade de todas as regiões, com destaque para a Região Nordeste, que apresentou o maior número de respondentes 34%, seguida pela Região Sudeste com 31%.

Por outro lado, verificou-se menor participação de organizações provenientes da Região Sul do Brasil.

7. Região que esta sediada
82 respostas



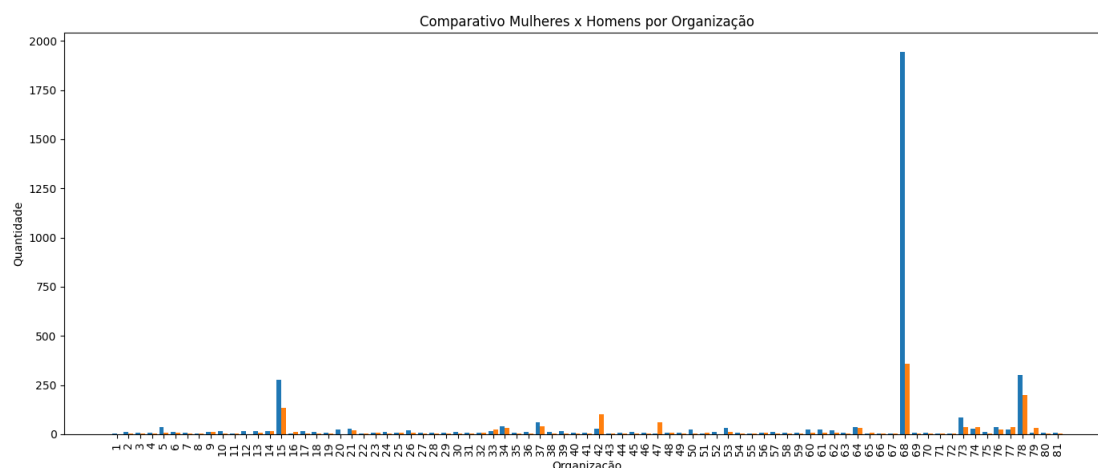
Em relação à participação de mulheres nas organizações, observa-se predominância feminina no conjunto de colaboradores, bem como uma expressiva presença de jovens.

Considerando que as **mulheres constituem a maioria das organizações participantes**, destaca-se a importância de uma política que valorize, envolva e promova ações voltadas ao fortalecimento de sua atuação nos espaços institucionais.

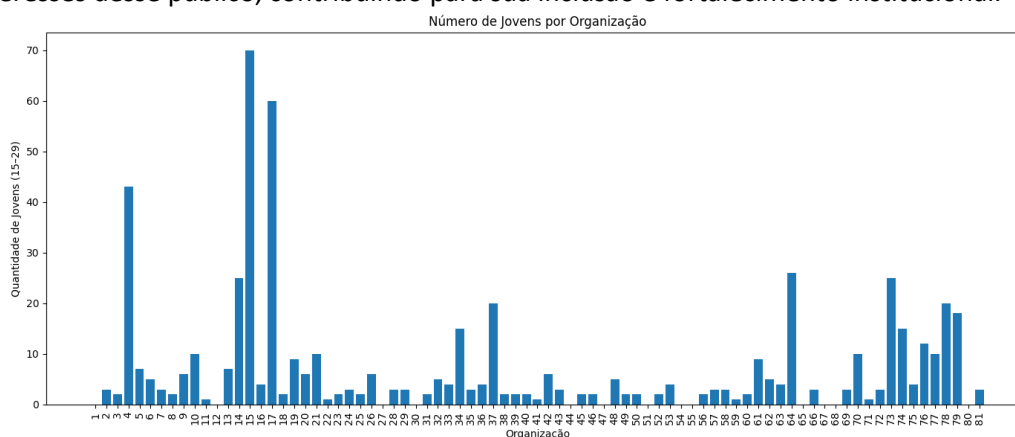
Nesse sentido, recomenda-se que as iniciativas da Plataforma estejam **articuladas com as políticas públicas de promoção da igualdade de gênero e de enfrentamento à violência contra as mulheres**, contribuindo para a ampliação do acesso a direitos e para o fortalecimento das organizações da sociedade civil.

Destaca-se, como referência recente, o **Pacto Nacional Brasil contra o Feminicídio**, iniciativa que estabelece atuação integrada entre os Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário para prevenir a violência contra as mulheres, fortalecer as redes de proteção, ampliar ações educativas e garantir maior efetividade das medidas protetivas.

A articulação com políticas públicas dessa natureza pode potencializar o impacto das ações da Plataforma, especialmente por meio da promoção de capacitações, eventos e campanhas voltadas ao enfrentamento da violência de gênero, à inclusão produtiva de mulheres e à promoção do autocuidado.



No que se refere à participação da juventude, ressalta-se a importância de reconhecer e valorizar sua presença nas organizações, bem como de promover ações que atendam aos interesses desse público, contribuindo para sua inclusão e fortalecimento institucional.



Em relação à participação de mulheres nas **instâncias de direção das organizações**, a pesquisa demonstra predominância feminina na composição das diretorias 75%, com destaque para a significativa presença de mulheres negras. Esse resultado dialoga diretamente com um dos objetivos centrais da Política de Diversidade da Plataforma, que é promover a equidade de gênero e raça em todas as esferas, instâncias de decisão e ações institucionais.

A presença de mulheres, especialmente de mulheres negras, nos espaços de liderança e tomada de decisão representa um elemento fundamental para o fortalecimento democrático das organizações da sociedade civil, contribuindo para a construção de práticas institucionais mais inclusivas, representativas e socialmente comprometidas.

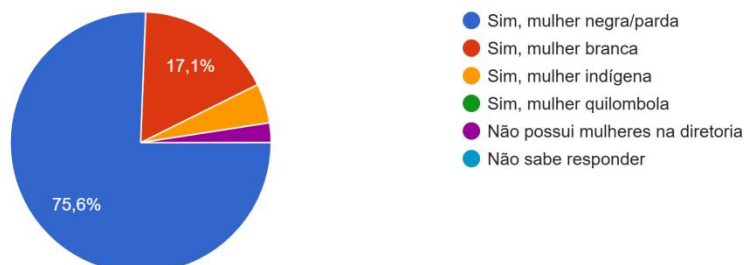
Nesse sentido, reafirma-se a importância de uma abordagem baseada na interseccionalidade, reconhecendo que as desigualdades de gênero, raça e condição socioeconômica se articulam e produzem formas específicas de exclusão.

As mulheres negras, em particular, são historicamente **afetadas por múltiplas formas de discriminação; social, racial e de gênero**, o que exige a adoção de estratégias institucionais que promovam sua valorização, autonomia e participação qualificada nos espaços de poder.

Assim, a incorporação de um **olhar interseccional na Política de Diversidade constitui elemento essencial** para a promoção da equidade e para o fortalecimento do protagonismo das mulheres negras nas organizações e na própria Plataforma.

12. A Organização possui Mulheres na diretoria? Se sim especifique:

82 respostas



O gráfico a seguir demonstra que a grande maioria das mulheres possui voz ativa nos processos organizativos e decisórios das organizações participantes 90%.

Esse resultado evidencia avanços importantes no reconhecimento do protagonismo feminino no âmbito das organizações da sociedade civil.

Esse cenário dialoga com as perspectivas de fortalecimento institucional que a Plataforma pretende promover por meio da Política de Diversidade com foco em Gênero e Raça, **criando condições para que as mulheres ampliem sua participação e exerçam a liderança de forma coletiva** nos processos de construção, implementação e acompanhamento das ações da Plataforma.

13. Se sim, existem mulheres na diretoria, escolha a opção abaixo que mais se adequa a realidade da organização

82 respostas



3.3 Dados Relativos às Ações Promovidas pelas Organizações Sociais

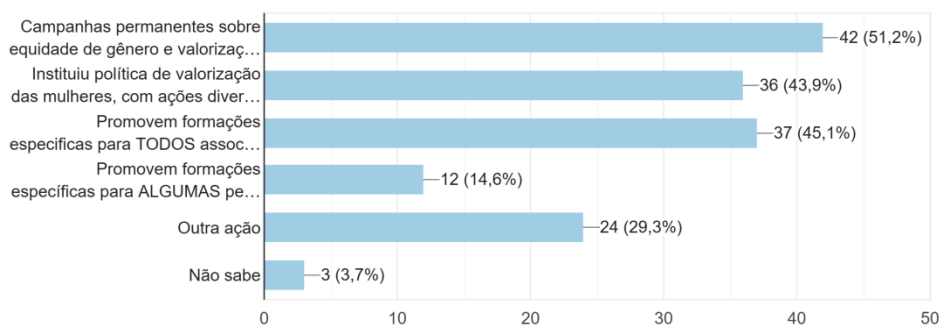
De modo geral, as organizações signatárias indicaram que vêm realizando campanhas, formações e eventos voltados à valorização das mulheres e à promoção da equidade de gênero.

Trata-se de um dado relevante, pois demonstra o acúmulo de experiências e práticas já desenvolvidas pelas organizações no enfrentamento das desigualdades de gênero.

Esse conjunto de iniciativas constitui uma base importante para a atuação da Plataforma, com boas práticas e lições aprendidas que poderá fortalecer e potencializar suas ações a partir do diálogo e da articulação com as experiências já implementadas pelas organizações signatárias, contribuindo para a construção coletiva da Política de Diversidade com foco em Gênero e Raça.

14. Quais ações a signatária tem feito para contribuir com equidade de gênero na Organização?

82 respostas



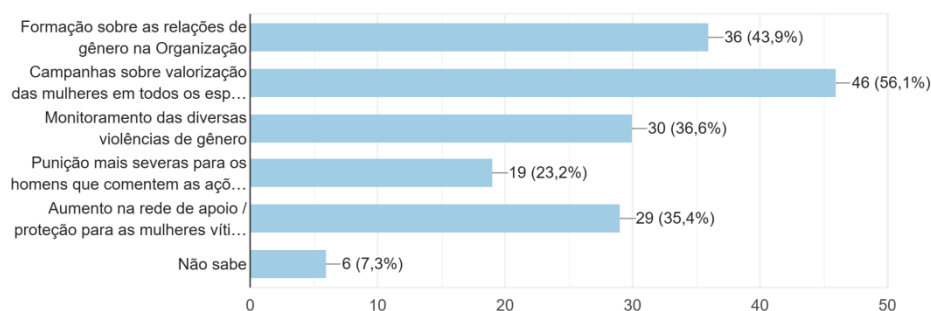
Ainda assim, as organizações signatárias apontam no quadro abaixo, necessidade de fortalecimento de determinadas ações relacionadas ao enfrentamento das desigualdades de gênero, destacando-se a ampliação de formações específicas sobre relações sociais de gênero, a realização de campanhas educativas e eventos de sensibilização, bem como o aprimoramento de práticas sistemáticas de monitoramento e avaliação das iniciativas desenvolvidas.

Ressalta-se que o **monitoramento e a avaliação constituem dimensões estratégicas** para a implementação da Política de Diversidade com foco em Gênero e Raça, na medida em que possibilitam acompanhar a efetividade das ações, identificar desafios e promover os ajustes necessários ao seu aperfeiçoamento contínuo.

Além disso, essas práticas contribuem para a produção de aprendizados institucionais e para a geração de evidências que sustentem decisões mais qualificadas, favorecendo o alcance de resultados mais consistentes e efetivos.

15. Na sua opinião, o que está faltando para as mulheres serem mais respeitadas e ouvidas na sua Organização? Marque 3 opções principais

82 respostas



Além das ações anteriormente mencionadas, destaca-se que o **fortalecimento e ampliação das redes de apoio** aparece como uma das opções mais indicadas pelas organizações, alcançando mais de 30% das respostas.

Esse resultado evidencia a importância atribuída à construção de estratégias colaborativas entre as mulheres e as instituições que atuam na proteção, promoção de direitos e atenção às situações de vulnerabilidade e violência.

O fortalecimento dessas redes representa um elemento fundamental para a efetividade das ações de enfrentamento às desigualdades de gênero, na medida em que favorece a articulação entre organizações da sociedade civil, serviços públicos e demais atores institucionais, ampliando o acesso à informação, à proteção e às políticas públicas voltadas às mulheres.

3.4 Dados Relativos às Ações Voltadas para o Homem

Conforme indicado por mais de **70% das organizações signatárias participantes**, o gráfico a seguir, evidencia a importância da realização de **formações específicas voltadas aos homens**, considerando seu papel central na reprodução de práticas e comportamentos que sustentam a violência de gênero.

Nesse sentido, torna-se fundamental promover processos formativos e de sensibilização no âmbito das organizações, abordando temas como relações sociais de gênero, misoginia e enfrentamento à violência contra as mulheres para os homens em todas as ocupações.

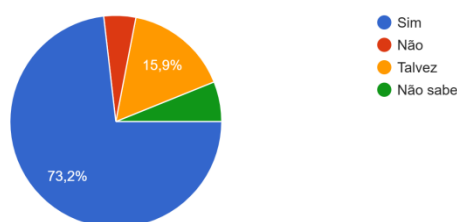
A inclusão dos homens como público estratégico das ações formativas representa uma dimensão essencial das políticas de prevenção, na medida em que possibilita questionar padrões culturais e comportamentais historicamente construídos, baseados em relações desiguais de poder entre homens e mulheres.

A compreensão dessas dimensões históricas e sociais constitui elemento fundamental para o enfrentamento das formas de masculinidade que naturalizam a violência e a discriminação.

Espera-se que esses processos formativos contribuam para a transformação de atitudes e práticas, promovendo mudanças efetivas no comportamento dos homens não apenas no interior das organizações, mas também nos diferentes espaços de convivência social.

Dessa forma, a formação voltada aos homens configura-se como estratégia indispensável para a promoção da equidade de gênero e para a prevenção da violência contra as mulheres.

16. Na sua opinião, se houvesse formação específica para os homens da organização sobre as relações de gênero, ajudaria a melhorar a atuação deles?
82 respostas



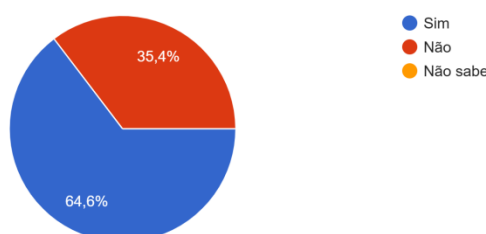
3.5 Dados Relativos à existência de Pessoas com Deficiências / Comunidade LGBTQIAPN+ / Pessoas Negras

Promover a inclusão requer um processo contínuo de transformação da cultura institucional em seus diversos aspectos, envolvendo acessibilidade, construção de ambientes de confiança, reconhecimento das capacidades individuais e valorização dos saberes e potencialidades das pessoas.

A visão inclusiva pressupõe o reconhecimento das pessoas em sua diversidade, superando visões centradas nas limitações e afirmando o direito à participação plena nos espaços organizativos.

O gráfico a seguir indica que mais de 60% das organizações participantes contam com a presença de pessoas com deficiência - PCDs em suas equipes.

17. Na sua Organização existem Pessoas com Deficiências (PCDs)?
82 respostas



Trata-se de uma informação significativa, que reforça a importância de incorporar práticas institucionais que assegurem condições efetivas de participação, reconhecimento e valorização dessas pessoas no cotidiano das organizações.

Esse dado dialoga diretamente com os objetivos da Política de Diversidade, que busca promover a inclusão e ampliar a participação de grupos historicamente excluídos de padrões considerados normativos. Nesse sentido, a política deverá contribuir para o fortalecimento de ambientes institucionais mais acessíveis, acolhedores e inclusivos, nos quais as diferenças sejam reconhecidas como parte constitutiva da diversidade social e como fonte de aprendizado coletivo.

A promoção da inclusão também se expressa no reconhecimento e valorização da diversidade de orientações afetivo-sexuais e identidades de gênero no âmbito das organizações.

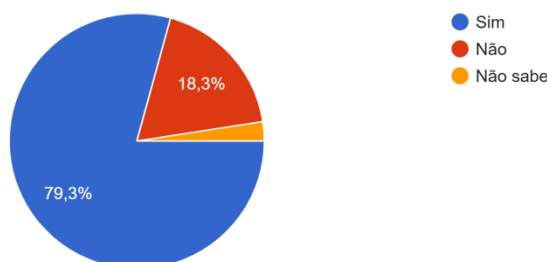
Assim como em outras dimensões da diversidade, a inclusão da comunidade LGBTQIAPN+ exige processos contínuos de transformação da cultura institucional, baseados no respeito, na valorização das trajetórias individuais e na garantia de participação plena e segura nos espaços organizativos.

O gráfico a seguir demonstra que mais de 70% das organizações participantes contam com a presença de pessoas pertencentes à comunidade LGBTQIAPN+, evidenciando que a ***diversidade afetivo-sexual e de gênero já constitui parte significativa da realidade institucional das organizações da sociedade civil.***

Trata-se de um dado relevante, que reforça a necessidade de consolidar práticas organizacionais comprometidas com a inclusão, o respeito às diferenças e a promoção de ambientes livres de discriminação e violência.

18. Na sua Organização existem pessoas da comunidade LGBTQIAPN+?

82 respostas



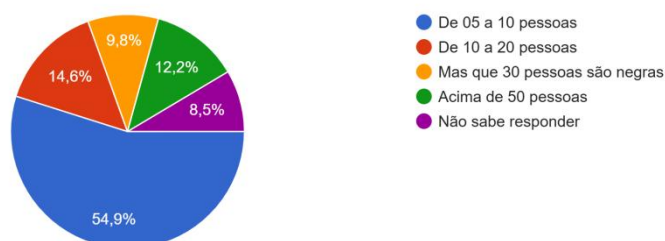
Esse resultado dialoga diretamente com os objetivos da Política de Diversidade, que busca ampliar o reconhecimento e a valorização das diferentes identidades e trajetórias, especialmente daquelas historicamente invisibilizadas ou excluídas de padrões considerados normativos.

Nesse sentido, a Política deverá contribuir para o fortalecimento de ambientes institucionais mais seguros, acolhedores e respeitosos, nos quais todas as pessoas possam participar de forma digna e com igualdade de oportunidades.

Em relação à autodeclaração racial, observa-se no gráfico abaixo, que mais de 50% das pessoas participantes se identificam como negras, evidenciando a presença significativa da população negra nas organizações respondentes.

19. Quantas pessoas em média se autodeclaram negras/ pardas na Organização?

82 respostas



Esse dado reafirma a centralidade da dimensão racial no processo de construção da Política de Diversidade, indicando a necessidade de promover ações que fortaleçam a equidade racial, o reconhecimento das trajetórias e saberes das pessoas negras e a ampliação de sua participação qualificada nos diferentes espaços institucionais.

A expressiva presença de pessoas negras nas organizações também evidencia o papel estratégico da Plataforma na promoção de iniciativas que contribuam para a superação das desigualdades raciais historicamente estruturadas na sociedade brasileira.

Nesse sentido, a **Política de Diversidade com foco em Gênero e Raça deverá incorporar ações que valorizem o protagonismo da população negra**, promovam a igualdade de oportunidades e fortaleçam práticas institucionais comprometidas com a justiça racial.

De forma transversal, os resultados apresentados evidenciam que a diversidade nas organizações signatárias se expressa em múltiplas dimensões de gênero, raça, geração, deficiência e diversidade afetivo-sexual e de gênero, indicando a necessidade de uma abordagem interseccional na implementação da Política de Diversidade.

Essa abordagem permite compreender que as diferentes formas de desigualdade não se manifestam de maneira isolada, mas se articulam e produzem experiências específicas de inclusão ou exclusão.

Nesse sentido, a Política de Diversidade com foco em Gênero e Raça deverá considerar essas inter-relações como elemento estruturante de suas diretrizes e ações, promovendo condições para que mulheres, pessoas negras, povos originários, pessoas com deficiência, juventudes e pessoas LGBTQIAPN+ tenham suas trajetórias reconhecidas e valorizadas.

3.5 Dados Relativos aos casos de Racismo nas Organizações

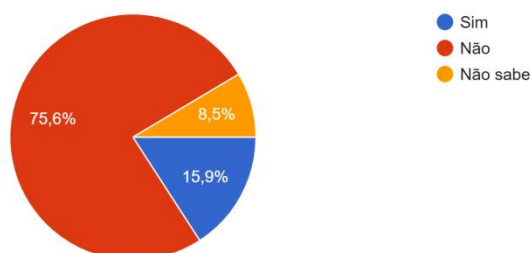
A sociedade brasileira foi estruturada a partir dos processos históricos de escravização de povos africanos e do colonialismo, que moldaram profundamente as estruturas políticas, sociais e raciais do país.

Apesar das intensas lutas protagonizadas pelos movimentos negros ao longo da história, as práticas racistas ainda persistem na sociedade contemporânea e também se manifestam nos espaços organizacionais.

O gráfico abaixo evidencia essa realidade, ao apontar a ocorrência de **casos de racismo em quase 16% das organizações respondentes**.

Esse dado chama atenção especialmente porque muitas dessas organizações informam possuir maioria de pessoas negras em seus quadros e atuação comprometida com a promoção da igualdade racial e o enfrentamento ao racismo.

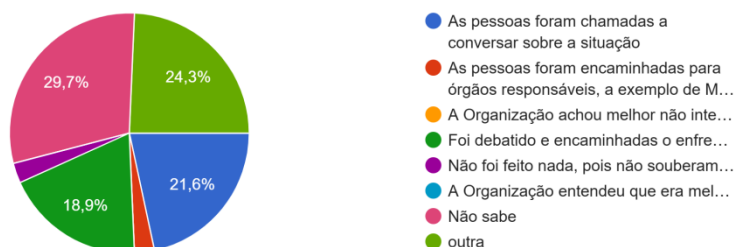
20. Já houve situações de racismo ou preconceito racial na organização?
82 respostas



Nesse contexto, a Política de Diversidade da Plataforma pode desempenhar um papel estratégico ao atuar de forma articulada com as organizações signatárias, contribuindo para o fortalecimento de práticas antirracistas institucionais, para a prevenção de situações de discriminação e para a construção de ambientes organizacionais mais justos, seguros e comprometidos com a equidade racial, **como podemos visualizar no gráfico abaixo as iniciativas já existem nas organizações.**

21. Se respondeu sim. Já houve casos de racismos e preconceito racial. Qual ou quais medidas foram tomadas para resolvê-las?

37 respostas



Para 39% das organizações respondentes, ainda há uma significativa lacuna de compreensão sobre como o racismo opera como um sistema estruturante de opressões.

22. Na sua opinião, o que falta para o enfrentamento mais efetivo do racismo e do preconceito?

82 respostas



A falta de informação, a dificuldade de reconhecimento das práticas racistas no cotidiano institucional e a limitada compreensão sobre suas manifestações contribuem para a reprodução, muitas vezes silenciosa, de desigualdades raciais.

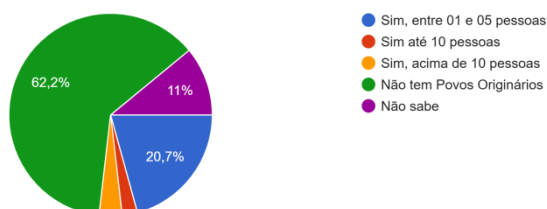
Esses dados indicam que o enfrentamento ao racismo não depende apenas de posicionamentos institucionais ou do reconhecimento de sua existência, mas exige processos formativos contínuos que ampliem a consciência crítica sobre o racismo estrutural e suas formas de expressão nas organizações.

Nesse sentido, ações de formação e sensibilização tornam-se fundamentais para fortalecer práticas institucionais efetivamente antirracistas.

3.6 Dados Relativos à existência de Povos Originários nas Organizações

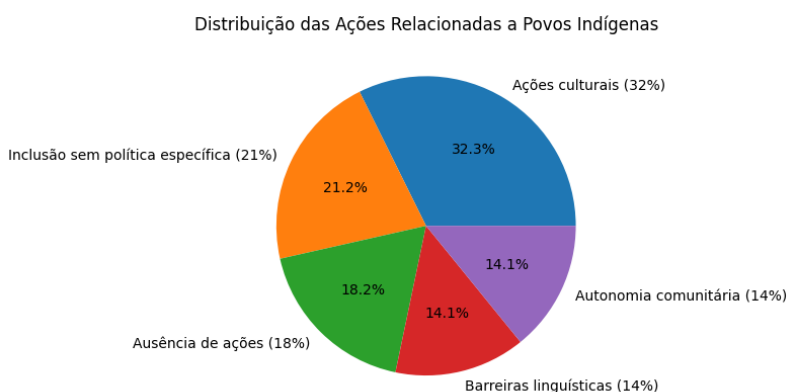
Mais de 62% das organizações respondentes afirmam não contar com a participação de pessoas pertencentes a povos originários em seus quadros. Esse dado revela uma baixa representatividade de um público historicamente fundamental para a construção social e cultural do país, além de evidenciar a persistência de barreiras que limitam o acesso e a permanência dessas populações nos espaços organizacionais.

23. Em relação aos povos originários, existem pessoas que se autodeclaram indígenas? Se sim, quantas?
82 respostas



A ausência de povos originários aponta para a necessidade de ações mais intencionais voltadas à ampliação da diversidade, ao fortalecimento de vínculos com organizações e lideranças indígenas e à promoção de estratégias que reconheçam e valorizem seus conhecimentos, modos de vida e formas próprias de organização. Nesse sentido, a Política de Diversidade pode contribuir para ampliar a visibilidade e a inclusão dos povos originários, promovendo uma participação mais equitativa e representativa.

O gráfico abaixo indica que 32% das organizações desenvolvem ações culturais e educativas voltadas aos povos indígenas, sinalizando avanços importantes no reconhecimento identitário e na valorização cultural desses povos. No entanto, 21% das organizações apontam a existência de inclusão sem estratégias específicas estruturadas, o que revela a presença de pessoas ou pautas indígenas, mas ainda sem a consolidação de políticas institucionais afirmativas.



Além disso, 18% das organizações afirmam não desenvolver ações direcionadas aos povos originários, evidenciando lacunas relevantes na incorporação dessa agenda nas práticas institucionais. Os dados também mostram que 14% identificam a existência de barreiras linguísticas ou a necessidade de atendimento adaptado, enquanto outros 14% relatam a realização de iniciativas voltadas à autonomia comunitária e ao fortalecimento territorial.

De forma geral, o cenário aponta avanços sobretudo na dimensão cultural, mas ainda evidencia desafios importantes para a consolidação de políticas institucionais permanentes e estruturadas voltadas aos povos originários, indicando a necessidade de ações mais sistemáticas no âmbito da Política de Diversidade da Plataforma



4.0 CONSIDERAÇÕES SOBRE A ANÁLISE DA DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES

A análise dos dados evidencia que **a diversidade já se constitui como uma dimensão concreta no interior das organizações signatárias**, refletindo, em certa medida, a complexidade social brasileira e a presença de sujeitos historicamente marginalizados nos espaços organizativos. A significativa participação de pessoas negras, integrantes da comunidade LGBTQIAPN+ e pessoas com deficiência **demonstra avanços importantes na ampliação da representatividade e no reconhecimento da diversidade** como elemento constitutivo da sociedade civil organizada.

Entretanto, os resultados indicam que essa diversidade ainda se manifesta de forma desigual e nem sempre se traduz em políticas institucionais estruturadas. Observa-se que a presença de diferentes grupos sociais não garante, por si só, a existência de práticas organizacionais orientadas pela equidade.

Persistem lacunas importantes na compreensão das desigualdades históricas e estruturais, especialmente no que se refere ao racismo como sistema de opressão, bem como na identificação e enfrentamento das práticas discriminatórias nos ambientes institucionais. Esse cenário revela que a diversidade existente muitas vezes convive com mecanismos institucionais que **ainda reproduzem desigualdades, ainda que de forma não intencional ou pouco visível**.

A análise também evidencia assimetrias na representatividade entre os diferentes grupos sociais. Enquanto alguns segmentos apresentam presença expressiva, observa-se baixa participação de povos originários, o que indica limites importantes na construção de uma diversidade efetivamente abrangente e plural.

Essa ausência relativa aponta para a necessidade de estratégias mais intencionais de inclusão, que considerem as especificidades territoriais, culturais e organizativas desses povos, bem como o reconhecimento de seus saberes e formas próprias de organização social.

Outro aspecto relevante refere-se ao fato de que parte significativa das organizações desenvolve iniciativas relacionadas à diversidade, sobretudo nas dimensões cultural, educativa e formativa. No entanto, os dados indicam que muitas dessas iniciativas ainda ocorrem de forma pontual ou pouco sistematizada, sem a consolidação de diretrizes institucionais permanentes.

Isso evidencia que o desafio atual não se limita à ampliação da presença de diferentes sujeitos sociais, mas envolve sobretudo a construção de políticas institucionais capazes de transformar a diversidade existente em um princípio estruturante das práticas organizacionais.

Os resultados também sugerem a importância de uma abordagem interseccional na formulação das ações institucionais, reconhecendo que as desigualdades se produzem a partir da combinação de diferentes marcadores sociais, como raça, gênero, geração, deficiência, territorialidade e diversidade sexual.

A adoção dessa dimensão pode contribuir para uma compreensão mais aprofundada das desigualdades e para a construção de estratégias mais eficazes de promoção da equidade.

Nesse contexto, ***a Política de Diversidade da Plataforma apresenta-se como um instrumento estratégico para apoiar as organizações na consolidação de práticas institucionais mais inclusivas e equitativas.***

Ao articular formação, orientação e fortalecimento institucional, essa política poderá contribuir para ampliar a compreensão sobre as desigualdades estruturais, fortalecer práticas antidiscriminatórias e promover a construção de ambientes organizacionais mais democráticos, representativos e comprometidos com a justiça social.

De forma geral, os dados indicam que as organizações já expressam uma diversidade social significativa, mas também revelam que o principal desafio reside na transformação dessa diversidade em equidade institucional.

Avançar nesse sentido implica reconhecer que a diversidade não deve ser compreendida apenas como presença de diferentes sujeitos, mas como um ***processo político e institucional que exige mudanças nas práticas, nas estruturas organizacionais e nas formas de participação e tomada de decisão.***

Mais do que um conjunto de diretrizes, a Política de Diversidade da Plataforma representará a oportunidade de afirmar a diversidade como um eixo político estruturante da atuação das organizações signatárias.

Os dados analisados indicam que a diversidade já está presente nos territórios e nas práticas sociais, mas ainda precisa ser plenamente incorporada como princípio orientador das estruturas institucionais, dos processos decisórios e das formas de participação.

Avançar nesse caminho significa reconhecer que a construção de uma sociedade mais democrática passa necessariamente pela valorização das diferenças, pelo enfrentamento das desigualdades históricas e pela ampliação das vozes e sujeitos que produzem transformação social.

Nesse sentido, a ***consolidação da Política de Diversidade poderá fortalecer a Plataforma como um espaço de referência na promoção da equidade,*** contribuindo para que as organizações não apenas representem a diversidade existente na sociedade, mas atuem de forma consciente e comprometida na construção de relações mais justas, inclusivas e transformadoras.

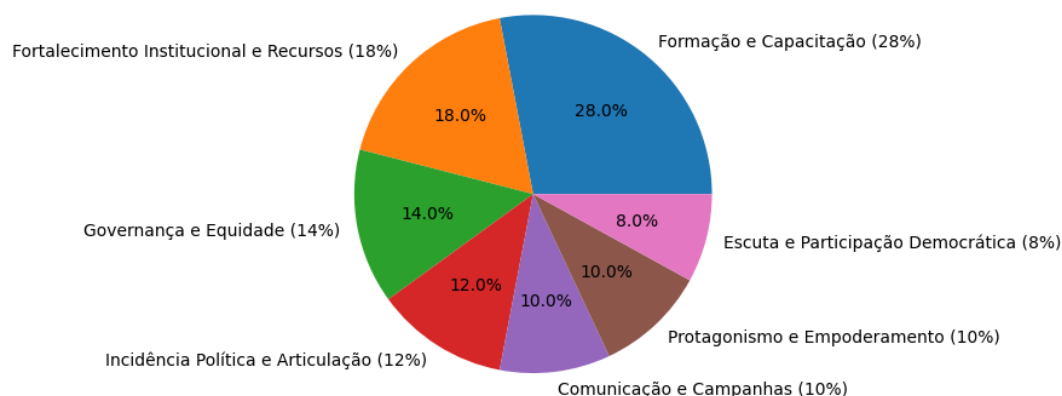
5.0 CONSIDERAÇÕES SOBRE A ATUAÇÃO DA PLATAFORMA MROSC RELACIONADAS À DIVERSIDADE E INCLUSÃO

- **Como a Plataforma pode contribuir para o enfrentamento do preconceito racial e de gênero**

A análise das respostas abertas revela que as organizações signatárias reconhecem a Plataforma como um espaço estratégico para o enfrentamento do preconceito racial e de gênero, atribuindo a ela um papel relevante na promoção de mudanças institucionais, culturais e políticas.

As contribuições apontadas indicam que o combate às desigualdades não é compreendido apenas como uma questão normativa ou discursiva, mas como um desafio estrutural que envolve formação crítica, fortalecimento institucional, acesso equitativo a recursos, incidência política e ampliação da participação democrática, como demonstra o gráfico abaixo.

Como a Plataforma MROSC pode enfrentar o preconceito racial e de gênero



Entre as estratégias apontadas, a formação e a educação antirracista e de gênero aparecem como a principal demanda das organizações.

As respostas indicam a necessidade de processos formativos contínuos e sistemáticos, incluindo cursos presenciais e online, oficinas, rodas de conversa e palestras, com conteúdos voltados ao letramento racial e de gênero, à compreensão do racismo estrutural e da misoginia e à promoção da educação em direitos humanos.

Destaca-se a demanda por formações acessíveis às bases comunitárias, com certificação para dirigentes e equipes técnicas, além da incorporação de uma abordagem interseccional que articule raça, gênero, deficiência e diversidade sexual.

Esse conjunto de respostas evidencia o reconhecimento de que o enfrentamento ao preconceito exige mudanças culturais profundas e processos permanentes de sensibilização e aprendizado institucional.

Outro eixo relevante refere-se ao fortalecimento institucional das organizações e **à ampliação do acesso a recursos**.

As respostas indicam que o enfrentamento ao preconceito racial e de gênero também está diretamente relacionado às condições materiais de atuação das organizações, incluindo acesso mais justo a editais e recursos públicos, financiamento transparente, assessoria técnica e jurídica e estratégias que garantam maior sustentabilidade institucional.

Destaca-se a defesa de critérios que priorizem organizações lideradas por mulheres e pessoas negras, evidenciando a compreensão de que as desigualdades raciais e de gênero também se reproduzem no acesso às políticas públicas e aos mecanismos de financiamento.

A governança inclusiva também aparece como elemento central nas respostas, indicando a necessidade de incorporar critérios de equidade na composição das equipes e instâncias decisórias, bem como de fortalecer códigos de conduta e políticas institucionais de diversidade.

As organizações apontam que o enfrentamento ao preconceito racial e de gênero depende de mudanças estruturais nas práticas de gestão e nos processos decisórios, com ampliação da representatividade de mulheres, pessoas negras, povos originários e pessoas com deficiência.

Nesse contexto, a perspectiva interseccional aparece de forma recorrente, destacando a importância de reconhecer a sobreposição de desigualdades que afetam diferentes grupos sociais.

As respostas também evidenciam o reconhecimento da **Plataforma como ator político relevante na incidência junto ao Estado e na defesa de políticas públicas mais equitativas**.

O fortalecimento da incidência política, a priorização de pautas relacionadas à diversidade nos chamamentos públicos, a articulação com órgãos governamentais e a defesa do ambiente regulatório das organizações da sociedade civil, especialmente no âmbito da Lei nº 13.019/2014, são apontados como elementos fundamentais para o enfrentamento das desigualdades.

Esse conjunto de contribuições demonstra que as organizações compreendem que o racismo e o machismo também operam por meio de barreiras institucionais e burocráticas, exigindo ações de incidência normativa e fortalecimento do controle social.

A **comunicação institucional** também é identificada como ferramenta estratégica para a transformação cultural e o enfrentamento do preconceito.

As respostas apontam a importância de campanhas educativas, produção de cartilhas e materiais formativos, realização de webinars e iniciativas de comunicação audiovisual, bem como a divulgação de dados com recorte racial e de gênero.

A comunicação é compreendida como espaço de disputa de narrativas, combate à desinformação e valorização das experiências e trajetórias de mulheres, pessoas negras e organizações de base territorial.

Outra questão fortemente destacada refere-se à promoção do protagonismo e do empoderamento de mulheres e grupos historicamente minorizados.

As respostas indicam a importância de reconhecer o papel das organizações de base e das lideranças comunitárias, especialmente mulheres negras, lideranças periféricas, pessoas com deficiência e integrantes da comunidade LGBTQIAPN+.

Nesse sentido, o enfrentamento ao preconceito é compreendido também como um processo de **redistribuição de poder simbólico e institucional**, que envolve a ampliação da voz e da presença desses grupos nos espaços de decisão e na formulação de agendas políticas.

Por fim, as respostas evidenciam a importância da escuta qualificada e da participação democrática como princípios orientadores da atuação da Plataforma.

As organizações apontam a necessidade de fortalecer os processos de diálogo com os territórios, ampliar os espaços de participação e promover mecanismos permanentes de escuta das organizações que atuam diretamente nas comunidades.

O enfrentamento ao preconceito racial e de gênero é compreendido como **um processo coletivo** que exige construção compartilhada de soluções e participação efetiva na definição das prioridades institucionais.

De forma geral, as respostas indicam que a Plataforma MROSC é percebida pelas organizações **como um espaço formativo estratégico**, um ator político relevante na incidência normativa, um instrumento de democratização do acesso a recursos e um canal de visibilidade e articulação das organizações da sociedade civil.

Os resultados demonstram uma compreensão consistente de que o enfrentamento ao preconceito racial e de gênero envolve dimensões interligadas, formação crítica, governança inclusiva, financiamento equitativo, incidência política, comunicação transformadora e participação democrática configurando um desafio estrutural que exige ações articuladas e permanentes.

Nesse contexto, a Política de Diversidade da Plataforma **emerge como uma ferramenta fundamental para consolidar essas diretrizes e fortalecer a atuação das organizações signatárias**, contribuindo para a construção de um ambiente institucional mais democrático, equitativo e comprometido com a justiça social.

6.0 - EM RELAÇÃO À GOVERNANÇA ATUAL NA PLATAFORMA MROSC

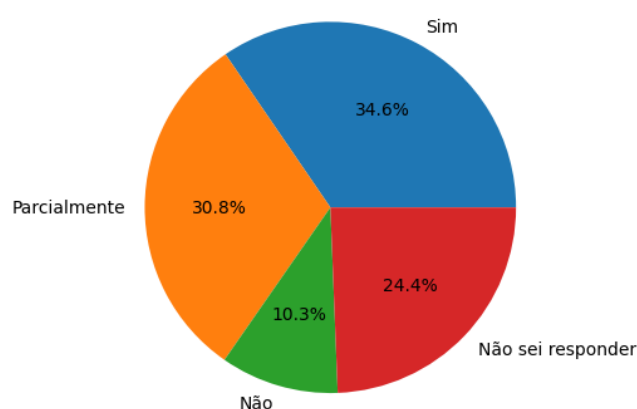
As questões relacionadas à governança na Plataforma foram formuladas em formato aberto e posteriormente sistematizadas, com o propósito de compreender as percepções das participantes e reunir as principais propostas de aprimoramento. A síntese dos resultados é apresentada a seguir.

- **Em relação à atual governança da Plataforma MROSC:**

Para 32% das organizações a atual governança reflete adequadamente a diversidade de gênero e raça, especialmente no que se refere à presença de mulheres e pessoas negras nos espaços de representação e decisão.

Esse resultado indica o reconhecimento de avanços na construção de uma governança mais diversa e representativa.

Governança da Plataforma MROSC reflete a diversidade? (82 respostas)



No entanto, o percentual também sugere que ainda há desafios importantes para ampliar a percepção de representatividade entre as organizações signatárias, indicando a necessidade de fortalecer mecanismos que garantam maior equilíbrio na participação de diferentes grupos sociais nos espaços de decisão.

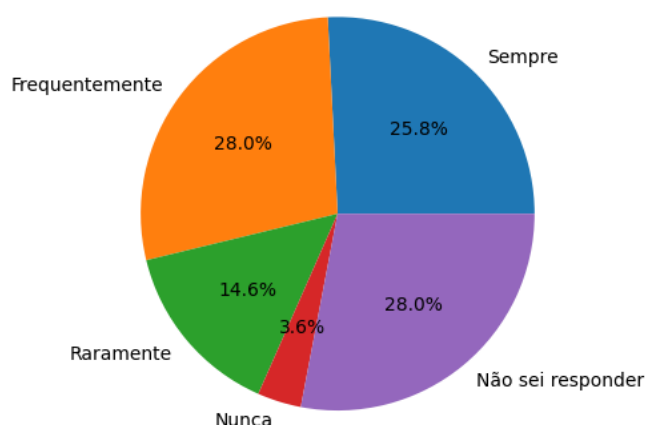
Nesse sentido, o aprimoramento da governança inclusiva pode contribuir para consolidar a diversidade como princípio orientador da Plataforma, assegurando que as instâncias de representação expressem de forma mais ampla a pluralidade das organizações que a compõem.

- **Em relação aos processos de decisão na Plataforma**

Em relação aos processos de decisão da Plataforma MROSC, 26% das organizações consideram que eles são sempre inclusivos e garantem espaço de fala para diferentes identidades e realidades, indicando uma percepção positiva quanto à abertura e à participação nos espaços decisórios.

No entanto, o fato de 28% das organizações terem afirmado não saber responder a essa questão sugere a existência de lacunas importantes na comunicação e na transparência dos processos de decisão.

Processos de decisão são inclusivos? (82 respostas)



Esse resultado pode indicar que parte significativa das organizações não acompanha de forma sistemática as decisões da Plataforma ou não se sente suficientemente informada sobre os mecanismos de participação existentes.

Nesse sentido, o fortalecimento de **estratégias de comunicação, divulgação e diálogo** com as organizações signatárias torna-se fundamental para ampliar a compreensão sobre os processos decisórios e fortalecer a percepção de uma governança mais transparente, participativa e inclusiva.

- **Em relação à oportunidade real de contribuir e ser ouvida na gestão da Plataforma MROSC**

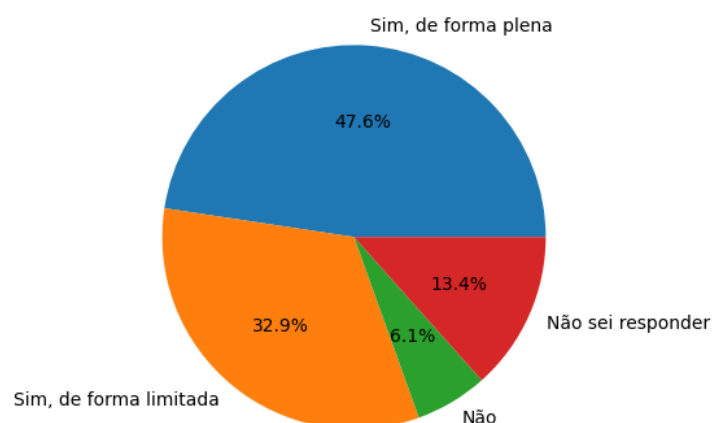
Para 47% das organizações essa oportunidade é de forma plena, indicando uma visão **positiva quanto à abertura dos espaços de participação e diálogo**.

Esse resultado sugere que uma parte significativa das organizações reconhece a existência de mecanismos que possibilitam sua contribuição nos processos de construção coletiva da Plataforma.

Por outro lado, 32% das organizações avaliam que essa oportunidade ocorre de forma limitada, o que indica que, embora existam espaços de participação, eles nem sempre são acessíveis ou suficientes para garantir o envolvimento efetivo das organizações.

Esse dado sugere a necessidade de fortalecer os mecanismos de participação, ampliando o acesso às informações, os canais de diálogo e as oportunidades de incidência das organizações signatárias.

Organizações têm oportunidade real de contribuir? (82 respostas)



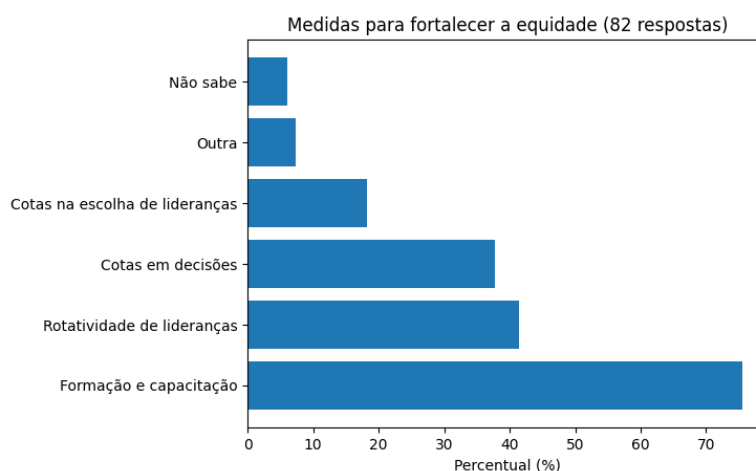
Além disso, o percentual de organizações que não souberam responder ou que não percebem oportunidades de participação aponta para a importância de aprimorar a comunicação e a transparência dos processos de gestão, de modo que as organizações possam se reconhecer de forma mais clara como parte ativa da governança da Plataforma.

Nesse sentido, o fortalecimento da participação democrática se apresenta como um elemento central para consolidar uma governança mais inclusiva e representativa.

- **Em relação a adoção de medidas para fortalecer a equidade de gênero e raça na Plataforma**

Aqui a formação e capacitação aparecem como a principal estratégia indicada pelas organizações, sendo apontadas por mais de 70% das respondentes.

Esse resultado reforça a compreensão de que a promoção da equidade depende de processos formativos contínuos, capazes de ampliar a consciência crítica e qualificar as práticas institucionais voltadas à diversidade.



Outras medidas também se destacam, como a rotatividade nas lideranças, indicada por cerca de 40% das organizações, e a adoção de cotas ou critérios de equidade na escolha das lideranças e nos espaços de decisão, conforme apontado no gráfico abaixo.

Esses resultados evidenciam que o fortalecimento da equidade é compreendido não apenas como um processo formativo, mas também como uma mudança nas estruturas de poder e nos mecanismos de representação institucional.

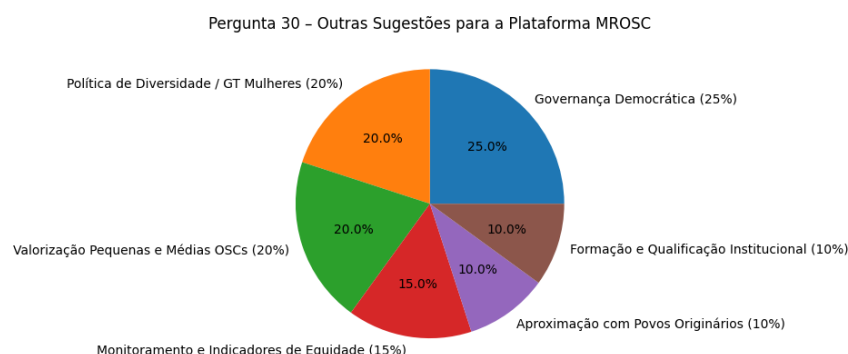
De modo geral, as respostas indicam que as organizações reconhecem a importância de combinar estratégias educativas e mudanças institucionais, de forma a promover uma governança mais diversa, representativa e comprometida com a equidade de gênero e raça.

● Outras Sugestões para Fortalecer a Diversidade na Plataforma

As respostas às questões abertas sobre o que é fundamental para que a Plataforma MROSC se torne mais diversa, inclusiva e representativa revelam um conjunto consistente de propostas voltadas ao fortalecimento institucional, à ampliação da participação democrática e à consolidação de mecanismos de equidade.

Observa-se que a maior incidência de respostas (25%) concentra-se em demandas relacionadas ao fortalecimento da governança democrática e das instâncias deliberativas da Plataforma. As organizações destacam a importância de ampliar os espaços de participação, fortalecer os mecanismos de decisão coletiva e garantir maior coerência institucional entre os princípios defendidos pela Plataforma e suas práticas internas.

Esse conjunto de respostas indica uma preocupação significativa com a participação efetiva das signatárias e com a consolidação de uma governança mais transparente e representativa. As categorias relacionadas à consolidação da Política de Diversidade e ao fortalecimento de espaços organizativos, como o Grupo de Trabalho de Mulheres (20%), assim como a valorização das pequenas e médias organizações da sociedade civil (20%), também aparecem com destaque.



Essas contribuições revelam uma forte preocupação com a equidade interna e com a redistribuição de protagonismo dentro da própria Plataforma, indicando a necessidade de garantir maior equilíbrio entre organizações com diferentes níveis de estrutura e capacidade institucional.

O monitoramento por meio de indicadores de equidade, mencionado em 15% das respostas, demonstra um nível importante de amadurecimento técnico das propostas, ao reconhecer a importância da produção e sistematização de dados para subsidiar a formulação, o acompanhamento e a avaliação das políticas de diversidade.

Esse resultado aponta para a necessidade de desenvolver instrumentos que permitam acompanhar de forma sistemática os avanços na promoção da equidade.

Outras contribuições destacam a importância da aproximação intercultural e do fortalecimento do diálogo com povos originários (10%), evidenciando a necessidade de ampliar a representatividade e reconhecer diferentes formas de organização social e produção de conhecimento.

Da mesma forma, a formação e qualificação institucional (10%) aparecem como estratégias complementares para fortalecer a capacidade das organizações e consolidar práticas institucionais mais inclusivas.

De forma geral, as respostas indicam que as organizações compreendem a construção de uma Plataforma mais diversa, inclusiva e representativa como um processo que envolve diferentes dimensões articuladas, incluindo o fortalecimento da governança democrática, a consolidação da Política de Diversidade, a valorização das organizações de pequeno e médio porte, a produção de indicadores de equidade, a qualificação institucional e o fortalecimento do diálogo intercultural.

Em síntese, as contribuições apontam para alguns eixos estratégicos prioritários:

- Fortalecimento da governança democrática interna e das instâncias deliberativas;
- Consolidação e implementação efetiva da Política de Diversidade;
- Valorização e maior participação das organizações de pequeno e médio porte;
- Desenvolvimento de mecanismos de monitoramento com indicadores de equidade;
- Aproximação intercultural e fortalecimento do diálogo com povos originários;
- Qualificação técnica e fortalecimento institucional das organizações.

Esse conjunto de propostas reforça a percepção de que a Plataforma MROSC é compreendida pelas organizações signatárias como um espaço estratégico de articulação e transformação institucional, capaz de promover maior equidade e representatividade no campo das organizações da sociedade civil.

- **Em relação ao que é fundamental para que a Plataforma seja mais diversa, representativa e inclusiva.**

As respostas indicam que as organizações compreendem a construção de uma Plataforma mais diversa, inclusiva e representativa como um processo que envolve ampliação da participação, fortalecimento institucional, representatividade nos espaços de decisão e melhoria da comunicação com as signatárias. As contribuições podem ser organizadas nos seguintes eixos principais:

1. Ampliação da Participação e Escuta das Signatárias

Este foi o eixo mais recorrente nas respostas. As organizações destacam a importância de ampliar os mecanismos de participação e fortalecer os processos de escuta ativa, garantindo que organizações de diferentes territórios e realidades possam contribuir de forma efetiva. As sugestões incluem:

- Ampliação dos espaços de participação e decisão;
- Criação de canais permanentes de diálogo;

- Visitas aos territórios e interiorização das ações;
- Reuniões periódicas com as signatárias;
- Protocolos claros de participação;
- Maior presença das organizações nos espaços estaduais e nacionais.

As respostas indicam que a Plataforma deve atuar como um espaço de mediação democrática, garantindo participação real e não apenas formal.

2. Representatividade e Diversidade na Governança

Outro eixo fortemente destacado refere-se à necessidade de ampliar a diversidade nos espaços de decisão. As organizações enfatizam que a Plataforma só será diversa se suas instâncias de governança também refletirem essa diversidade. As respostas apontam a necessidade de:

- Representação de mulheres, pessoas negras, povos indígenas, população LGBTQIA+ e pessoas com deficiência;
- Inclusão de organizações de base comunitária e periféricas;
- Rotatividade nas lideranças;
- Paridade e critérios de equidade;
- Assentos para signatárias em conselhos e instâncias deliberativas.

Esse conjunto de contribuições demonstra a compreensão de que a diversidade está diretamente relacionada à redistribuição de poder e à ampliação do protagonismo de grupos historicamente excluídos.

3. Comunicação, Transparência e Acesso à Informação

A melhoria da comunicação aparece como uma das principais necessidades apontadas pelas organizações. Muitas respostas indicam dificuldade de acesso às informações, formações e oportunidades oferecidas pela Plataforma. As principais sugestões incluem:

- Maior divulgação das ações da Plataforma;
- Comunicação mais clara e acessível;
- Devolutivas sobre decisões e processos;
- Ampliação dos canais de informação;
- Linguagem acessível e inclusiva;
- Comunicação ativa com as signatárias.

Esse resultado indica que a transparência e a circulação de informações são elementos fundamentais para fortalecer o vínculo entre a Plataforma e as organizações.

4. Formação e Fortalecimento Institucional

A formação aparece como elemento importante para promover inclusão e equidade, especialmente para organizações de base e de pequeno porte. As respostas destacam:

- Oferta de cursos e capacitações;
- Formação sobre diversidade e equidade;
- Formação sobre o MROSC e a Lei nº 13.019/2014;
- Intercâmbios entre organizações;
- Apoio técnico às OSCs.

Esse eixo indica que a qualificação institucional é vista como condição para ampliar a participação e reduzir desigualdades.

5. Valorização das Pequenas Organizações e dos Territórios

Diversas respostas destacam a necessidade de maior valorização das pequenas e médias OSCs e das organizações que atuam nos territórios. As sugestões incluem:

- Reconhecimento das organizações de base comunitária;
- Apoio às OSCs de pequeno porte;
- Expansão das ações para o interior do país;
- Redução de barreiras burocráticas;
- Valorização dos saberes locais e tradicionais.

Esse conjunto de respostas evidencia a preocupação com as desigualdades estruturais entre organizações.

6. Institucionalização da Política de Diversidade

As respostas também indicam a importância de consolidar mecanismos institucionais de equidade dentro da Plataforma. Destacam-se:

- Implementação da Política de Diversidade;
- Critérios de equidade na participação;
- Monitoramento com indicadores;
- Cotas ou metas de representação;
- Compromissos institucionais claros.

Esse eixo demonstra que as organizações defendem que a diversidade seja tratada como diretriz institucional permanente.

Mapa mental Governança e Diversidade na Plataforma: produzido com IA



De forma geral, as respostas indicam que a Plataforma MROSC será mais diversa, inclusiva e representativa à medida que fortalecer simultaneamente a participação democrática, a diversidade na governança, a comunicação com as signatárias, a formação institucional e a valorização das organizações de base.

Os resultados sugerem que a inclusão não é compreendida apenas como presença de diferentes grupos sociais, mas como um processo que envolve acesso à informação, oportunidades reais de participação e redistribuição de poder nos espaços de decisão.

7.0 RECOMENDAÇÕES GERAIS PARA O FORTALECIMENTO DA PLATAFORMA MROSC

Com base na presente análise desta pesquisa, a consultoria apresenta algumas recomendações estratégicas para o fortalecimento institucional da Plataforma MROSC, com vistas à consolidação da Política de Diversidade e à ampliação da participação democrática e inclusiva.

As recomendações estão organizadas em eixos estruturantes, considerando os principais desafios e potencialidades identificados no diagnóstico.

7.1 Fortalecimento da Governança Democrática e Inclusiva

A principal ideia aqui é o aprimoramento dos mecanismos de governança da Plataforma, com vistas à ampliação da representatividade e da participação efetiva das organizações signatárias, especialmente de grupos historicamente excluídos com baixa representatividade. Nesse sentido, sugere-se:

- Estabelecer critérios de equidade de gênero, raça, território e diversidade na composição das instâncias decisórias;
- Promover rotatividade de lideranças, garantindo maior democratização do poder;
- Criar ou fortalecer instâncias participativas permanentes, como fóruns, assembleias e grupos temáticos;

- Instituir protocolos claros de participação e tomada de decisão, ampliando a transparência;
- Garantir assentos ou mecanismos de representação direta das signatárias nos espaços estratégicos da Plataforma.

7.2 Consolidação e Implementação da Política de Diversidade

Considerando que a diversidade já está presente, mas ainda não plenamente institucionalizada, a recomendação aqui é a consolidação da Política de Diversidade como diretriz estruturante da Plataforma. Para tanto, propõe-se:

- Formalizar e implementar a Política de Diversidade com foco em gênero, raça e interseccionalidades;
- Estabelecer metas e indicadores de equidade para acompanhamento contínuo;
- Incorporar a diversidade como critério transversal em todas as ações, projetos e decisões institucionais;
- Criar instrumentos normativos internos, como códigos de conduta e protocolos antidiscriminatórios;
- Fortalecer espaços estratégicos como o GT de Mulheres, ampliando seu alcance e incidência.

7.3 Ampliação da Participação e da Escuta das Signatárias

A pesquisa evidencia a necessidade de ampliar e qualificar os processos participativos. Assim, recomenda-se:

- Instituir mecanismos permanentes de escuta ativa, como consultas periódicas e espaços deliberativos;
- Promover interiorização das ações, com maior presença nos territórios;
- Realizar encontros regionais e nacionais regulares;
- Criar canais acessíveis e contínuos de diálogo com as organizações;
- Garantir devolutivas sistemáticas sobre decisões e encaminhamentos.

7.4 Fortalecimento da Comunicação e Transparência

Diante das lacunas identificadas na comunicação institucional, recomenda-se:

- Desenvolver uma estratégia de comunicação institucional integrada e acessível;
- Ampliar a divulgação de ações, oportunidades e decisões da Plataforma;
- Produzir conteúdos com linguagem inclusiva e formatos diversificados (cartilhas, vídeos, boletins);
- Criar fluxos regulares de informação e prestação de contas;
- Fortalecer a comunicação como ferramenta de incidência política e transformação cultural.

7.5 Formação e Desenvolvimento de Capacidades

Considerando a centralidade da formação apontada pelas organizações, é preciso:

- Implementar um programa contínuo de formação, com foco em:
 - diversidade, equidade e inclusão;
 - letramento racial e de gênero;
 - MROSC e Lei nº 13.019/2014;
 - monitoramento e avaliação;

- Promover formações específicas para homens, visando o enfrentamento das desigualdades de gênero;
- Estimular intercâmbios entre organizações para troca de experiências;
- Oferecer capacitações acessíveis às bases comunitárias.

7.6 Promoção da Equidade Racial e Práticas Antirracistas

Diante das evidências sobre a presença e persistência do racismo institucional, é extremamente necessário:

- Desenvolver estratégias institucionais antirracistas estruturadas;
- Promover formações sobre racismo estrutural e institucional;
- Criar protocolos de prevenção e enfrentamento ao racismo;
- Incentivar a produção e uso de dados com recorte racial;
- Valorizar e fortalecer o protagonismo das pessoas negras nos espaços de decisão.

7.7 Inclusão Interseccional e Ampliação da Diversidade

Considerando as múltiplas dimensões da diversidade identificadas, sugere-se:

- Adotar uma abordagem interseccional como princípio orientador das ações;
- Fortalecer estratégias de inclusão de:
 - pessoas com deficiência;
 - população LGBTQIAPN+;
 - juventudes;
 - povos originários;
- Garantir condições de acessibilidade e participação plena nos espaços institucionais;
- Promover ambientes organizacionais seguros, acolhedores e livres de discriminação.

7.8 Fortalecimento do Diálogo com Povos Originários

Diante da baixa representatividade identificada, é primordial:

- Desenvolver estratégias específicas para inclusão de povos indígenas e comunidades tradicionais;
- Estabelecer parcerias com organizações e lideranças indígenas;
- Valorizar saberes, práticas culturais e formas próprias de organização;
- Promover ações formativas e institucionais voltadas à interculturalidade.

7.9 Valorização das Organizações de Base e de Pequeno Porte

Considerando as desigualdades estruturais entre organizações, é preciso:

- Criar estratégias de apoio técnico e institucional às pequenas OSCs;
- Reduzir barreiras de acesso a editais e oportunidades;
- Reconhecer e valorizar os saberes territoriais e comunitários;
- Promover maior equidade na distribuição de recursos e oportunidades.

7.10 Monitoramento, Avaliação e Gestão do Conhecimento

Para garantir a efetividade das ações, recomenda-se:

- Estruturar um sistema de monitoramento com indicadores de equidade;
- Realizar avaliações periódicas da Política de Diversidade;
- Fortalecer processos de sistematização de experiências e produção de conhecimento;
- Integrar monitoramento, comunicação e gestão do conhecimento;

- Utilizar os dados como base para tomada de decisão e incidência política.

As recomendações apresentadas indicam que o fortalecimento da Plataforma MROSC depende da articulação entre governança democrática, diversidade institucional, participação qualificada, formação contínua e justiça social.

Por fim, mais do que ampliar a diversidade existente, o desafio central consiste em **transformá-la em equidade institucional**, com mudança de cultura institucional garantindo redistribuição de poder, reconhecimento das diferenças e construção de práticas organizacionais mais inclusivas, democráticas e sustentáveis .