



## RELATÓRIO PARCIAL DO PLANO DE EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA

**2019 - 2020**

RELATÓRIO PARCIAL DO  
**PLANO DE EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA**

---

**2019 - 2020**

Brasília - 2020

# Mesa Diretora

Biênio 2019/2020

PRESIDENTE

**Senador Davi Alcolumbre** (DEM-AP)

1º VICE-PRESIDENTE

**Senador Antonio Anastasia** (PSD-MG)

2º VICE-PRESIDENTE

**Senador Lasier Martins** (PODE-RS)

1º SECRETÁRIO

**Senador Sérgio Petecão** (PSD-AC)

2º SECRETÁRIO

**Senador Eduardo Gomes** (MDB-TO)

3º SECRETÁRIO

**Senador Flávio Bolsonaro** (REPUBLICANOS-RJ)

4º SECRETÁRIO

**Senador Luis Carlos Heinze** (PP-RS)

SUPLENTE DE SECRETÁRIO

1º – **Senador Marcos do Val** (PPS-ES)

2º – **Senador Weverton** (PDT-MA)

3º – **Senador Jaques Wagner** (PT-BA)

4º – **Senadora Leila Barros** (PSB-DF)

DIRETORA-GERAL

**Ilana Trombka**

SECRETÁRIO-GERAL DA MESAL

**Luiz Fernando Bandeira de Mello Filho**

# Créditos

Diretora-Geral

**Ilana Trombka**

Diretor Executivo de Gestão

**Márcio Tancredi**

Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça  
Portaria da Diretoria-Geral nº 8000, de 2019

**Dalva Maria Sousa Moura**

Coordenadora

**Devair Sebastião Nunes**

**Evandro Aparecido Baldutti**

**Isabela do Rosário Lisboa Martins**

**Isis Siqueira Marra**

**Maria Cristina Silva Monteiro**

**Maria Terezinha Nunes**

**Pérsio Henrique Barroso**

**Roberta Viegas e Silva**

**Sidney da Silva Pereira Bissoli**

**Teresa Celina de Souza Migliorini Estevão**

Equipe Administrativa do Comitê

**Aline Pereira da Costa – DGER**

**Ludmila Neves Barbosa da Silva – DGER**

**Paloma Rodrigues Pediani – Primeira Secretária**

Estagiárias do Comitê Permanente e Pró-Equidade

**Láisa Fernanda Alves da Silva – DGER**

**Maria Carolina de Moraes Corrêa – DGER**

**Thayane Karina Cunha da Silveira – SEGP**

**Indira Barros Gualberto – SEGP**

Elaboração

**Dalva Maria Sousa Moura e Equipe Administrativa do Comitê,**

**Maria Terezinha Nunes e Equipe Pró-Equidade – SEGP**

Contribuição

**Roberta Viegas e Silva – CONLEG**

**FICHA CATALOGRÁFICA**

## GRUPO DE TRABALHO DESTINADO A ACOMPANHAR OS RESULTADOS DO PEGR PORTARIA DA DIRETORIA GERAL Nº 8.601/2019

SERVIDOR(A)	SECRETARIA
ALICE CAETANO BARBOSA DE SOUZA	Assessoria Técnica - DIRECON
DALVA MARIA SOUSA MOURA	Diretoria-Geral - DGER
DEVAIR SEBASTIÃO NUNES	Serviço de Apoio às Contratações de TI - SACTI
ESTER MONTEIRO DA SILVA	Secretaria de Comunicação - SECOM
FABRÍCIO FERRÃO ARAÚJO	Secretaria de Editoração e Publicações - SEGRAF
JOSEFINA VALLE DE OLIVEIRA PINHA	Escritório Setorial de Gestão da SPATR - EPATR
KARIN KÄSSMAYER	Consultoria Legislativa - CONLEG
LUCIANA SILVEIRA CLAUDINO	Núcleo de Processos Judiciais - NPJUD
MARGARETH LIMA MENICUCCI	Serviço de Manutenção e Conservação do Acervo - SEMACO
MARIA TEREZINHA NUNES	Secretaria de Gestão de Pessoas - SEGP
MATHEUS GARCIA BARBOSA DE FIGUEIREDO	Serviço de Treinamento - SETREINA
PAULA PANE DA SILVA RAMOS CARRER	Serviço Administrativo da Coapes - SEAPES
RAFAEL PIMENTA WEITZEL	Coordenação de Suporte às Atividades Policiais - SPOL
SIDNEY DA SILVA PEREIRA BISSOLI	Serviço de Saúde Ocupacional e Qualidade de Vida no Trabalho - SESOQVT
TERESA CELINA DE S. M. ESTEVÃO	Gabinete da Senadora Zenaide Maia

## LISTA DE SIGLAS

Advocacia do Senado Federal - ADVOSF  
 Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça - Comitê  
 Coordenação de Biblioteca - COBIB  
 Diretoria-Geral - DGER  
 Instituto Legislativo Brasileiro - ILB  
 Núcleo de Coordenação de Ações Socioambientais - NCAS  
 Núcleo de Gestão de Contratos de Terceirização - NGCOT  
 Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça - Pró-Equidade  
 Procuradoria Especial da Mulher - PROMUL  
 Secretaria de Tecnologia da Informação PRODASEN - PRDSTI  
 Secretaria de Comunicação Social - SECOM

Secretaria de Gestão de Pessoas - SGEP  
 Secretaria de Editoração e Publicações - SEGRAF  
 Serviço de Saúde Ocupacional e Qualidade de Vida no Trabalho - SESOQVT  
 Secretaria de Infraestrutura - SINFRA  
 Secretaria de Polícia Legislativa - SPOL  
 Secretaria TV Senado - STVSEN  
 Serviço de Direitos e Deveres Funcionais - SEDDEV  
 Secretaria de Patrimônio - SPATR

# Sumário

<b>APRESENTAÇÃO .....</b>	<b>6</b>
<b>EIXO TEMÁTICO 1 - COMUNICAÇÃO .....</b>	<b>10</b>
<b>EIXO TEMÁTICO 2 - EDUCAÇÃO .....</b>	<b>19</b>
<b>EIXO TEMÁTICO 3 - CULTURA ORGANIZACIONAL .....</b>	<b>23</b>
<b>EIXO TEMÁTICO 4 - GESTÃO .....</b>	<b>26</b>
<b>EIXO TEMÁTICO 5 - SAÚDE .....</b>	<b>34</b>

# Apresentação

O Senado Federal vem trabalhando com o tema da Equidade de Gênero e Raça há mais de oito anos, a partir da adesão ao Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça da Secretaria de Políticas para as Mulheres do Governo Federal. Em 2019, o Senado elaborou e lançou seu próprio Plano de Equidade, inspirado em modelos já adotados pela Casa, no âmbito da Acessibilidade e da Sustentabilidade, sob a responsabilidade do Núcleo de Coordenação de Ações Socioambientais (NCAS).

Resultado de uma ação coordenada e de intenso trabalho do Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça, a elaboração do Plano de Equidade de Gênero e Raça 2019-2021 contou com a participação de diversas unidades da Casa e a coordenação do NCAS, dada a sua experiência em planos estratégicos referentes à Acessibilidade e Sustentabilidade. A construção colaborativa permeou todo o processo, considerando o objetivo precípua de transversalização da Equidade nas práticas administrativas da Casa e visando à mudança da gestão e da cultura organizacional. O Plano teve por fundamento os instrumentos legais de promoção da igualdade e normativos internos, especialmente o Ato da Comissão Diretora nº 5, de 2015, que recepciona a Carta de Compromissos do Senado, incluindo o compromisso de que “ninguém será discriminado, nem terá seus direitos limitados em função de gênero, raça, etnia, orientação sexual, credo, origem ou condição social”. Além disso, encontra-se em consonância com a Agenda 2030 do Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas, em relação à igualdade de gênero e ao empoderamento de todas as mulheres e meninas.

O Plano foi estruturado em 5 eixos temáticos (Comunicação, Educação, Cultura Organizacional, Gestão e Saúde) e contém: 28 objetivos, metas, indicadores e unidades responsáveis. O prazo de 24 meses para sua execução iniciou-se em 3 de setembro de 2019, data de seu lançamento. O monitoramento do Plano ficou sob a incumbência do Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça, com a colaboração das unidades envolvidas na sua execução.

Após um ano de intenso trabalho, não obstante o advento da pandemia, em março de 2020, que determinou mudanças substanciais na modalidade de trabalho do Senado Federal, apresentamos o Relatório Parcial de monitoramento do Plano de Equidade de Gênero e Raça, com foco nas metas, especificando aquelas que já foram alcançadas e a situação em que se encontram as demais.

O Relatório Parcial evidencia o envolvimento, o compromisso e o engajamento das diversas unidades setoriais da Casa na promoção da equidade de gênero e raça, valores essenciais para a consolidação dos objetivos propostos no Plano.

Desejamos uma boa leitura!

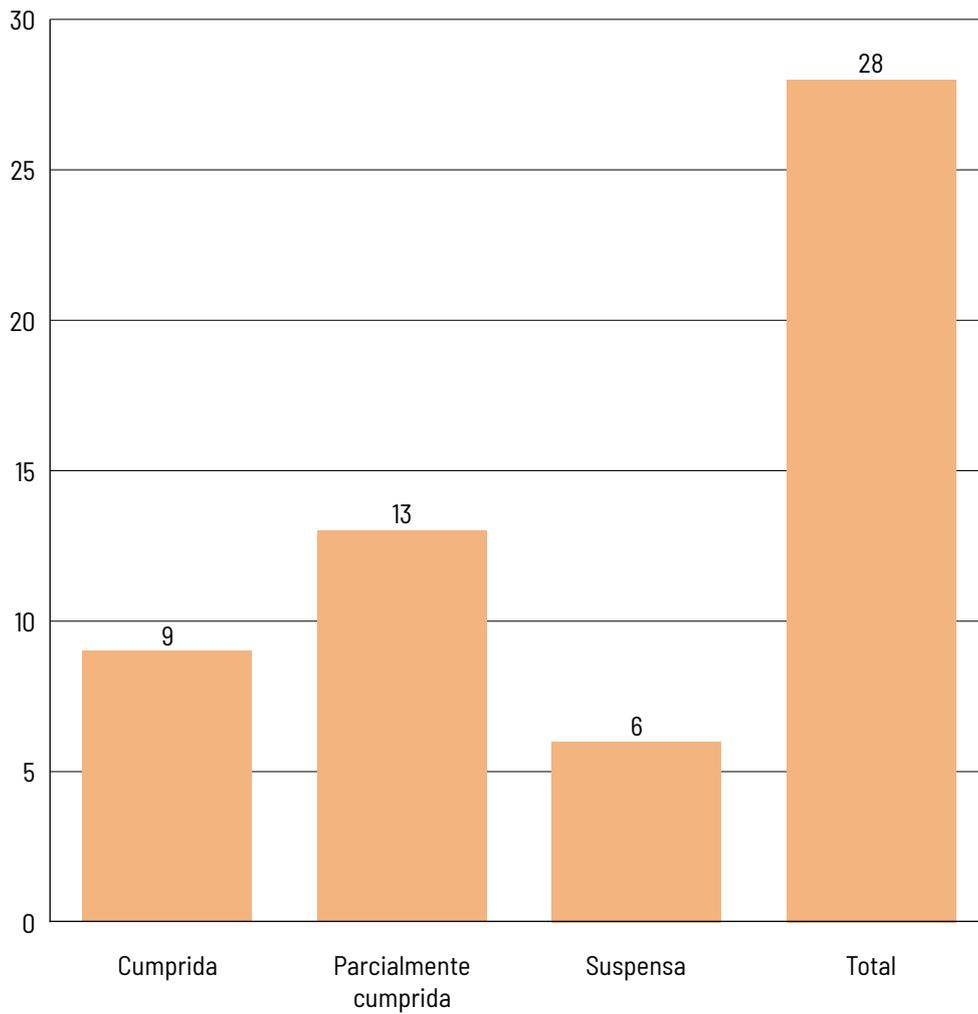
Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça

## Quadro Geral de Desempenho das Metas

EIXO TEMÁTICO	OBJETIVO	SITUAÇÃO DA META		
		CUMPRIDA	PARCIALMENTE CUMPRIDA	SUSPensa
1. COMUNICAÇÃO	1.1 Reformular a página do Senado Federal sobre as ações de equidade de gênero e raça e manter atualizadas as informações do Programa Pró-Equidade e do Comitê.	•		
	1.2 Elaborar e divulgar calendário anual de eventos e datas comemorativas e o plano de comunicação das ações.		•	
	1.3 Incluir, nas ações de comunicação, a diversidade sexual e étnico-racial, bem como a participação de pessoas idosas e com deficiência.		•	
	1.4 Incluir, na programação da Rádio Senado, o tema da equidade de gênero e raça.		•	
	1.5 Produzir programa na TV Senado sobre equidade de gênero e raça.		•	
	1.6 Produzir vídeos institucionais sobre equidade de gênero e raça.	•		
	1.7 Publicar Boletim Eletrônico de Bibliografias Especializadas sobre a temática de equidade de gênero e raça.		•	
2. EDUCAÇÃO	2.1 Incluir no projeto pedagógico do PFG conteúdo sobre equidade de gênero e raça.		•	
	2.2 Prospector, em outras instituições/entidades, curso EaD sobre assédio moral e sexual a ser amplamente divulgado para o público interno para capacitação, se necessário, mediante termo de cooperação.	•		
	2.3 Ofertar curso de defesa pessoal com 12h/aula, com teoria sobre a violência contra as mulheres e aulas práticas para todas as colaboradoras do Senado Federal.			•
	2.4 Realizar Rodas de Leitura na temática de gênero e raça.		•	
	2.5 Publicar obras da Coleção Escritoras do Brasil.		•	
3. CULTURA ORGANIZACIONAL	3.1 Constituir grupos de afinidade de raça e LGBTQI+.		•	
	3.2 Sensibilizar gestores e promover encontros com seus colaboradores para discutir temas relativos à equidade de gênero e raça e inclusão de pessoas com deficiência.			•
	3.3 Realizar rodas de conversa para promover a discussão e a escuta empática sobre o racismo e a valorização da pessoa negra no Senado Federal.			•
	3.4 Realizar eventos de sensibilização para os servidores sobre assédio e outras violências no ambiente de trabalho.		•	

EIXO TEMÁTICO	OBJETIVO	SITUAÇÃO DA META		
		CUMPRIDA	PARCIALMENTE CUMPRIDA	SUSPensa
4. GESTÃO	4.1 Realizar levantamento de possíveis instrumentos de estímulo à ocupação de cargos de chefia por mulheres (incluindo raça e etnia).			•
	4.2 Rever o Ato da Comissão Diretora nº 3, de 2016, para ampliar o Programa de Assistência à Mãe Nutriz para as servidoras que tiveram filhos, estendendo o período de jornada reduzida de 6h de 15 para 24 meses.	•		
	4.3 Realizar estudo de viabilidade para redução de jornada de trabalho para servidores pais que detenham a guarda dos filhos de forma exclusiva ou compartilhada com base no modelo do Programa Mãe Nutriz.	•		
	4.4 Promover atividades de sensibilização para redução do percentual de preenchimento de raça como "não informado" no cadastro dos Jovens Aprendizes.	•		
	4.5 Criar rede de cooperação técnica na temática de equidade de gênero e raça.			•
	4.6 Participar do Programa Pró-Equidade instituído pela Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM) do Executivo Federal.			•
	4.7 Divulgar o Programa Mulher em Situação de Vulnerabilidade.		•	
	4.8 Realizar a alteração contratual de modo que os dispositivos do APS nº 1/2018 relacionados aos contratos e convênios administrativos que envolvam mão de obra, firmados pelo Senado Federal com as empresas contratadas, órgãos e entidades parceiros, sejam cumpridos.	•		
	4.9 Realizar levantamento dos casos de assédio moral e sexual e dos resultados dos processos no Senado Federal.		•	
	4.10 Instalar trocadores de fraldas em banheiros femininos, masculinos e unissex do Senado Federal.	•		
5. SAÚDE	5.1 Elaborar relatório anual sobre alguns indicadores de saúde dos (as) servidores (as) efetivos (as) e comissionados (as) do Senado Federal, por gênero e raça.		•	
	5.2 Aprovar a inclusão na Pesquisa de Clima Organizacional de perguntas sobre racismo/discriminação no ambiente de trabalho.	•		

## DESEMPENHO DAS METAS



# EIXO TEMÁTICO 1 – COMUNICAÇÃO

EIXO TEMÁTICO 1: COMUNICAÇÃO				
OBJETIVO	Meta	Prazo (meses)	Indicador	Unidade Responsável
1.1 Reformular a página do Senado Federal sobre as ações de equidade de gênero e raça e manter atualizadas as informações do Programa Pró-Equidade e do Comitê.	-	8 meses	Página reestruturada com informações atualizadas	Comitê/PRODASEN/ Pró-Equidade/DGER
DETALHAMENTO			Execução	Unidade Envolvida
1.1.1 Reformular e aprovar o <i>layout</i> da página			AÇÃO REALIZADA	PRODASEN/DGER/ Comitê/Pró-Equidade
1.1.2 Elaborar conteúdo da página com informações sobre as ações já realizadas pelo Senado Federal nos temas de equidade de gênero e raça e atualizar informações do Programa Pró-Equidade e Comitê			AÇÃO REALIZADA	Comitê/Pró-Equidade
1.1.3 Página atualizada em funcionamento			AÇÃO REALIZADA	PRODASEN/DGER
SITUAÇÃO DA META				
META CUMPRIDA				

The image displays two screenshots of the website 'www12.senado.leg.br/institucional/responsabilidade-social/equidade'. The top screenshot shows the original layout with three main sections: 'Acessibilidade', 'Equidade', and 'Sustentabilidade'. The 'Equidade' section is highlighted with a black arrow. The bottom screenshot shows the redesigned layout, featuring a large 'EQUIDADE' graphic and a navigation menu with four items: 'Plano de Equidade', 'Pro-Equidade', 'Comitê Gênero e Raça', and 'Ações da Equidade'.

<b>EIXO TEMÁTICO 1: COMUNICAÇÃO</b>				
<b>OBJETIVO</b>	<b>Meta</b>	<b>Prazo (meses)</b>	<b>Indicador</b>	<b>Unidade Responsável</b>
1.2 Elaborar e divulgar calendário anual de eventos e datas comemorativas e o plano de comunicação das ações.	2 calendários elaborados e divulgados (2020 e 2021)	19 meses	Calendário anual divulgado	Comitê/DGER/Pró-Equidade
<b>DETALHAMENTO</b>			<b>Execução</b>	<b>Unidade Envolvida</b>
1.2.1 Elaborar o calendário 2020 e o plano de comunicação das ações			AÇÃO REALIZADA	Comitê/DGER/PROMUL/Pró-Equidade/SECOM
1.2.2 Divulgar calendário 2020 no site e nos meios de comunicação institucional			AÇÃO REALIZADA	Comitê/DGER/PROMUL/Pró-Equidade/SECOM
1.2.3 Elaborar calendário 2021 e plano de comunicação das ações			A iniciar	Comitê/DGER/PROMUL/Pró-Equidade/SECOM
1.2.4 Divulgar calendário 2021 no site e meios de comunicação institucional			A iniciar	Comitê/DGER/PROMUL/Pró-Equidade/SECOM
<b>DESENVOLVIMENTO DA META</b>				
<p>O calendário anual de 2020 foi elaborado em parceria com as unidades setoriais envolvidas, entre os meses de novembro e dezembro de 2019 e publicado mensalmente pela intranet do senado. Para o ano de 2020 foram previstas as seguintes ações:</p> <p><b>Janeiro</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Divulgação do curso online sobre a Lei Maria da Penha para Estagiários e Jovens Aprendizes.</li> </ol> <p><b>Fevereiro</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Capacitação de multiplicadores de empresas terceirizadas.</li> </ol> <p><b>Março</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lançamento do curso online sobre assédio moral e sexual na plataforma Saberes (ILB), criado com base na cartilha do Senado.</li> <li>2. Exposição virtual com mulheres importantes na história do Brasil/heroínas brasileiras.</li> <li>3. Palestra com a jogadora de vôlei Jaqueline da Silva com o Tema: "Areia, Suor e Sucesso"</li> <li>4. Reunião de apresentação do Plano de Equidade às organizações, visando à formação da Rede de Equidade.</li> <li>5. Oficinas para as terceirizadas.</li> <li>6. Campanha zero discriminação: plaquinhas com frases contra o racismo.</li> <li>7. Lançamento do livro Mármore, Coleção Escritoras do Brasil.</li> <li>8. Matéria para a intranet destacando artigos da Constituição que tratam da equidade de gênero e raça.</li> <li>9. Roda de leitura "Escritas insubmissas de mulheres negras", com Cristiane Sobral.</li> </ol> <p><b>Abril</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lançamento da página (site) do Comitê para o público interno e externo – Matéria na intranet.</li> <li>2. Audiência Pública – CDH – 12 anos da Lei nº 11.645, de 10 março de 2008. Torna-se obrigatório o estudo da história e cultura afro-brasileira e indígena nos estabelecimentos de ensino fundamental e de ensino médio, públicos e privados.</li> <li>3. Matéria na intranet sobre os povos indígenas, sobre a exposição e sobre a galeria.</li> <li>4. Exposição sobre os Povos Indígenas. Local: Espaço Ivandro Cunha Lima.</li> <li>5. Propor que o "Dia do Índio" seja tema de galeria de fotografia do <i>Talentos do Senado</i>.</li> <li>6. Início da série de vídeos com os colaboradores negros: "Quero um Brasil livre de racismo porque...".</li> </ol> <p><b>Mai</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Matérias para a intranet sobre racismo no mercado de trabalho "Cor não define capacidade" e inserção da mulher no mercado de trabalho (estatísticas, quantidade de mulheres em cargos de liderança dentro e fora do Senado, entre outros).</li> <li>2. Exposição: "Nossa Luta: a perseguição aos negros durante o Holocausto".</li> <li>3. Relançamento do livro "A Abolição no Parlamento".</li> <li>4. Semana Nacional de Museus: Exposição Museus para Igualdade: diversidade e inclusão.</li> <li>5. Palestra Ana Karina Bortoni. Tema: "Por que os programas de desenvolvimento de líderes falham e como fazer diferente?".</li> <li>6. 28/5 – Dia Internacional de Luta pela Saúde da Mulher. Produção de conteúdo para intranet sobre violência obstétrica, foco nas mulheres negras.</li> <li>7. Roda de Leitura "A Guerra não tem Rosto de Mulher" – Svetlana Aeksievitch.</li> </ol> <p><b>Junho</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Workshop sobre saúde e sexualidade na adolescência para os jovens aprendizes.</li> </ol>				

## EIXO TEMÁTICO 1: COMUNICAÇÃO

### DESENVOLVIMENTO DA META

2. Roda de conversa sobre Menopausa.
3. 2º Boletim Eletrônico de Bibliografia especializada sobre a temática de gênero (Violência contra as mulheres/Masculinidade).
4. Lançamento de Grupo Reflexivo de Masculinidades.
5. Cine reflexão para jovens aprendizes.

#### Julho

1. Produção de conteúdo para a intranet Dia da Mulher Negra Latino Americana e Caribenha.

#### Agosto

1. Sessão Solene no Plenário, se possível com a presença da Maria da Penha em parceria com a Comissão Mista de Combate à Violência Contra a Mulher.
2. Dia Internacional dos Povos Indígenas. Produção de conteúdo na intranet.

#### Setembro

1. Capacitação de multiplicadores de empresas terceirizadas.

#### Outubro

1. Entrada em vigor da Constituição Federal que criminaliza o racismo (1988). Produção de conteúdo sobre o tema.
2. Cine Reflexão para jovens aprendizes e estagiários. Filme: *Miss Representation* (O documentário mostra como a imagem predominantemente depreciativa das mulheres na mídia contribui para a baixa representatividade delas em posições de liderança.)
3. Dia Internacional da Menina. Produção de conteúdo para a intranet e/ou programa para a TV Senado.
4. Cine Vivências com as jovens aprendizes e estagiários/as sobre machismo, masculinidades, assédio, relacionamentos abusivos, etc.
5. Conscientização aos filhos dos servidores quanto ao HPV, bem como vacinação.
6. Dia internacional da mulher indígena. Produção de conteúdo.
7. Cine reflexão para colaboradores com um filme nacional de destaque com temática de gênero.
8. Café da manhã com terceirizadas e mamografia.
9. Pocket Show – com a humorista Paloma Santos Dia do Servidor(a).

#### Novembro

1. Palestra sobre doenças específicas da população negra.
2. Matéria na intranet fazendo alusão às datas importantes do mês de Novembro Azul.
3. Palestra sobre câncer de próstata e câncer de pênis (Dra. Daniela Mendes/Sen. Nelsinho Trad).
4. Matéria na intranet sobre doenças específicas da população negra e produção e distribuição de material informativo sobre doenças mais frequentes em negros.
5. 2º Colóquio de Gênero e Mídia em parceria com a SECOM/Correio.
6. Sessão Solene com senadores e personalidades negras para falar sobre consciência negra. Consciência Negra.
7. Lançamento da galeria de ex-senadores negros e exposição com fotos e história de figuras negras importantes na história do Brasil.
8. 3º Boletim Eletrônico de Bibliografia especializada sobre a temática de gênero/raça.
9. Dia Internacional de Combate à violência contra a mulher e início dos 16 dias de ativismo. Produção de conteúdo para a Intranet.
10. Roda de leitura sobre o tema 'Raça' e 'Discriminação' em parceria com a Biblioteca.
11. Lançamento do 7º volume (escritora negra: Auta de Souza) da Coleção Escritoras do Brasil.

#### Dezembro

1. Campanha de sensibilização Dia Nacional de Mobilização dos Homens pelo Fim da Violência contra as Mulheres.
2. Cantata de final de ano do Coral do Senado e exibição de vídeo de cantata de final de ano com cânticos africanos feita pelo coral Vozes de Angola, do Paraná, composto por integrantes refugiados, negros e cegos.
3. Desfile e bazar com refugiados. Convidar grupo de capoeira só para mulheres (Nzinga) para participar do evento.

Vale acrescentar que, devido à pandemia, algumas atividades foram canceladas ou suspensas e outras acrescentadas ao calendário, em formato diferente do usual, a exemplo das *lives* promovidas pelo Comitê Permanente a Diretoria-Geral no tema da Equidade Gênero e Equidade Racial. As ações acrescentadas ao calendário de 2020, até agosto, são as seguintes:

#### Março

- 21/3 – Dia de luta contra discriminação racial. Ação: Produção de conteúdo para intranet.

#### Mai

- 1/5 – Dia do Trabalhador.

Ação: produção de conteúdo para intranet.

- 11/5 – Lançamento da página Responsabilidade Social.

- 18/5 – Dia Nacional de Combate ao Abuso e a Exploração Sexual de Crianças e Adolescentes.

Ação: produção de conteúdo para intranet.

- 20 a 29/5 – I Cine Reflexão Virtual sobre masculinidades, com o documentário "O silêncio dos homens", para estagiários/as na plataforma Saberes

## EIXO TEMÁTICO 1: COMUNICAÇÃO

### DESENVOLVIMENTO DA META

27/5 – Live com a Diretora-Geral, Ilana Trombka, mediada pela Coordenadora do Comitê Dalva Moura. Tema: Cinco bons motivos para trabalhar equidade de gênero nas instituições.

28/5 – Dia Internacional de Luta pela Saúde da Mulher.  
Ação: produção de conteúdo para intranet.

#### Junho

3/6 – Roda de leitura virtual com a temática gênero, sobre o Livro: *A Guerra não tem rosto de mulher* (Svetlana Aleksievitch). 17h pelo Teams.

17/6 – Lançamento virtual do livro *Mármore* (Escritoras do Brasil) no *Instagram* do Senado.

25/6 – Lançamento do II Boletim Eletrônico de Bibliografias Seleccionadas: *Masculinidades: novos caminhos na intranet*.

#### Julho

2/7 – Lançamento do projeto “Racismo em Pauta”.

10 a 16/7 – II Cine Reflexão Virtual sobre masculinidades, com o documentário “O silêncio dos homens” para jovens aprendizes na Plataforma Saberes (ILB).

16/7 – Live sobre Violência doméstica em tempos de isolamento. Convidado: Ben Hur Viza (Juiz do TJDFT), com mediação da diretora-geral, Ilana Trombka.

17/7 – Encerramento do Cine Reflexão com atividade em tempo real: encontro online entre especialistas e os jovens aprendizes pela plataforma Zoom às 14h.

25/7 – Exposição virtual “Heroínas Negras e Indígenas do Brasil”, em comemoração ao Dia de Tereza de Benguela e da Mulher Negra.

27/7 – Live: Racismo em Pauta – articulando práticas antirracistas. Convidada: Dra. Livia Sant’Anna (Promotora de Justiça da Bahia), mediação da Diretora-Geral, Ilana Trombka.

#### Agosto

7/8 – Lei Maria da Penha – 14 anos (vídeos) – Série de 18 vídeos publicados na Intranet a respeito da importância da Lei.

28/8 – Dia Nacional da Visibilidade Lésbica. Produção de conteúdo para Intranet.

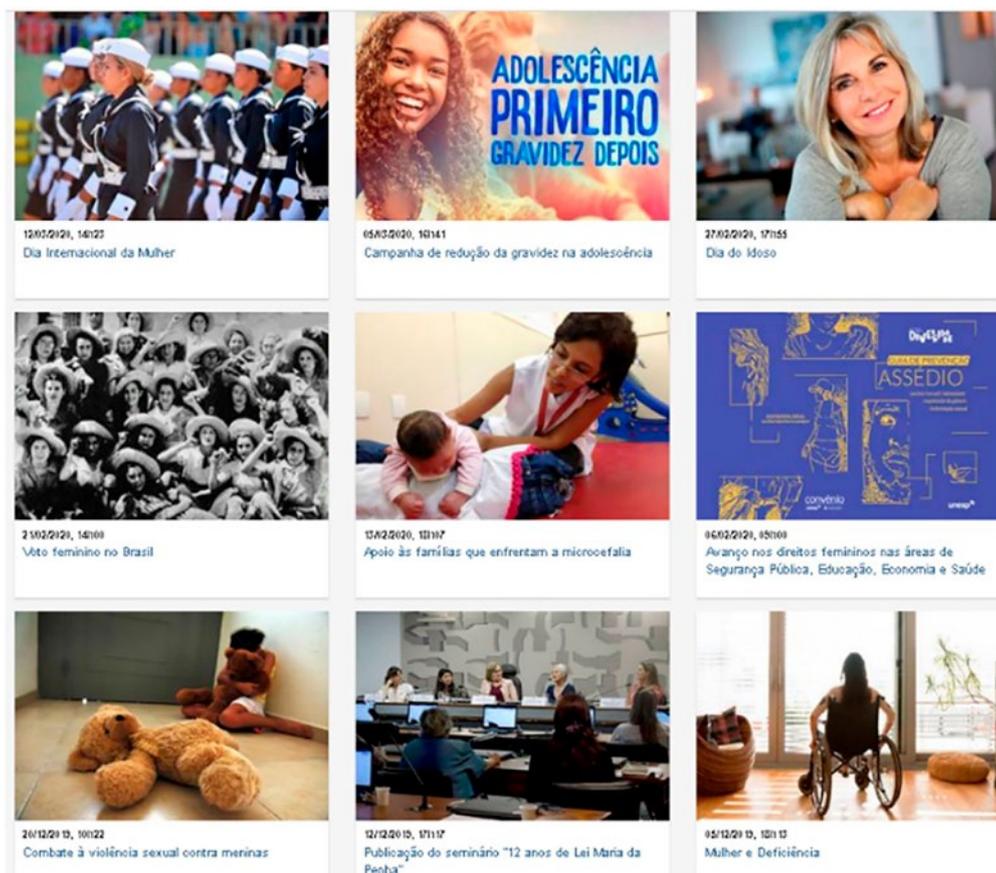
O calendário anual para 2021 está sendo elaborado e levará em conta as ações que faltam para concluir o Plano de equidade, devendo ser divulgado em meados de dezembro de 2020.

### SITUAÇÃO DA META

**Calendário de 2020 elaborado e divulgado – META PARCIALMENTE CUMPRIDA**

<b>EIXO TEMÁTICO 1: COMUNICAÇÃO</b>				
<b>OBJETIVO</b>	<b>Meta</b>	<b>Prazo (meses)</b>	<b>Indicador</b>	<b>Unidade Responsável</b>
1.3 Incluir, nas ações de comunicação, a diversidade sexual e étnico-racial, bem como a participação de pessoas idosas e com deficiência.	100% (onde couber)	24 meses	-	SECOM
<b>DETALHAMENTO</b>			<b>Execução</b>	<b>Unidade Envolvida</b>
1.3.1 Promover a ampla divulgação desta diretriz em todas as unidades da SECOM.			AÇÃO REALIZADA	SECOM
1.3.2 Ao desenvolver/criar ações de comunicação, observar a diversidade sexual e étnico-racial, bem como a inclusão de pessoas idosas e com deficiência.			AÇÃO PARCIALMENTE REALIZADA	SECOM
<b>DESENVOLVIMENTO DA META</b>				
<p>Conforme Relatório encaminhado ao Comitê pela SECOM, foram realizadas 209 atividades, sendo 58 (Rádio), 11 (TV) e 140 (intranet). Os temas foram incluídos na cobertura jornalística diária e de caráter especial, pelos setores de comunicação da SECOM, inclusive a diversidade foi observada nos programas de entrevista. Abaixo, alguns exemplos das temáticas contempladas:</p> <p>29/11/2019 - Vídeo - Senado e Correio Braziliense realizam colóquio sobre violência de gênero</p> <p>28/11/2019 - Matéria - Senado e Correio Braziliense promovem evento sobre violência de gênero e mídia</p> <p>26/11/2019 - Áudio - Mais da metade da população brasileira já viu uma mulher ser agredida</p> <p>26/11/2019 - Vídeo - Dia internacional para o fim da violência contra as mulheres é celebrado no Senado</p> <p>25/11/2019 - Matéria - Combate à violência contra a mulher pede novas ações, dizem participantes de sessão especial</p> <p>25/11/2019 - Vídeo - Senado comemora dia internacional para eliminação da violência contra mulheres</p> <p>25/11/2019 - Matéria - Enfrentamento à violência contra mulheres será tema de debate na CDH</p> <p>21/11/2019 - Matéria - Senado celebra o Dia Internacional da Não-Violência Contra a Mulher</p> <p>21/11/2019 - Áudio - Debate expõe desafios no combate à violência contra a mulher</p> <p>20/11/2019 - Matéria - No Dia da Consciência Negra, comissão debate racismo e opressão à mulher</p>				
<b>SITUAÇÃO DA META</b>				
<b>META PARCIALMENTE CUMPRIDA</b>				

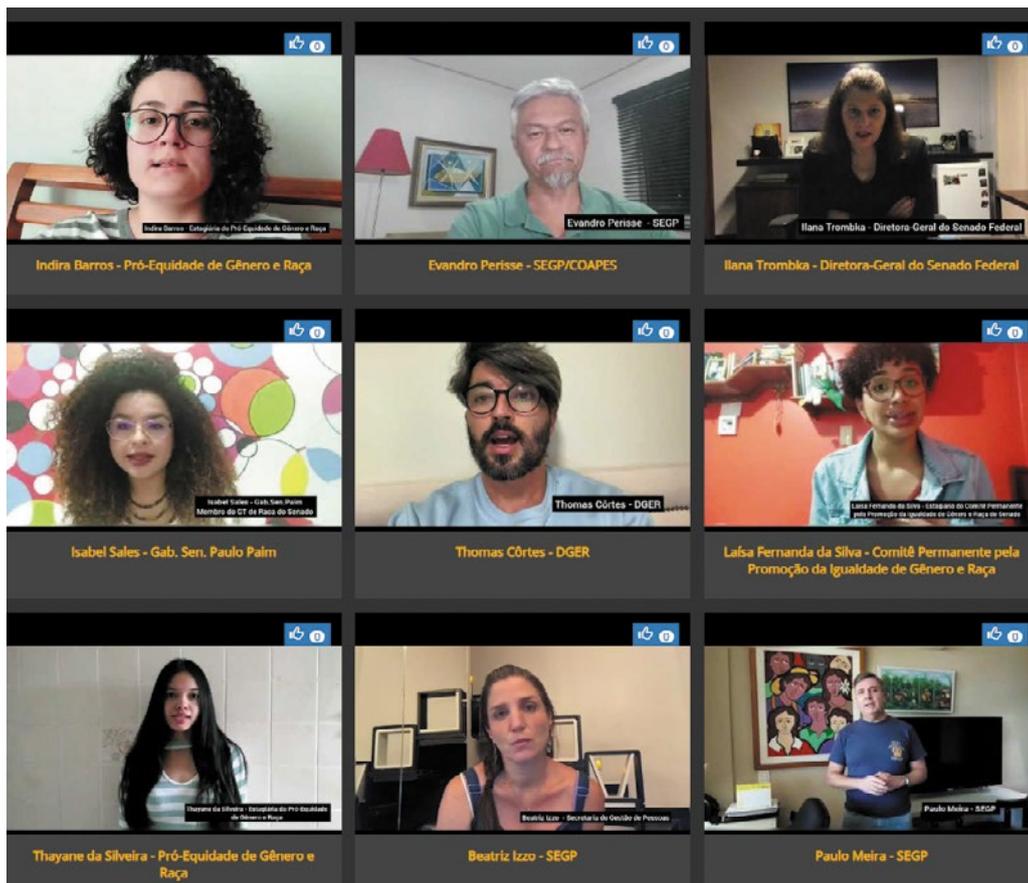
<b>EIXO TEMÁTICO 1: COMUNICAÇÃO</b>				
<b>OBJETIVO</b>	<b>Meta</b>	<b>Prazo (meses)</b>	<b>Indicador</b>	<b>Unidade Responsável</b>
1.4 Incluir na programação da Rádio Senado o tema da equidade de gênero e raça.	1 programa semanal	24 meses	Tema incluído na programação	SECOM/Rádio Senado
<b>DETALHAMENTO</b>			<b>Execução</b>	<b>Unidade Envolvida</b>
1.4.1 Produzir o programa “Pautas Femininas” na Rádio Senado.			AÇÃO PARCIALMENTE REALIZADA	SECOM/Rádio Senado/Comitê
1.4.2 Divulgar o programa “Pautas Femininas” na Rádio Senado e na internet.			AÇÃO PARCIALMENTE REALIZADA	SECOM/Rádio Senado/Comitê
<b>DESENVOLVIMENTO DA META</b>				
<p>A Meta foi estipulada sem levar em conta o período entre o final do mês de dezembro, os meses de janeiro e julho, pelas festividades de final de ano e férias. Adicionalmente, a pandemia impactou a modalidade de trabalho, requerendo alguns ajustes. Assim, a alteração da meta para o ano de 2021 será submetida à apreciação do Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça e ajustada com as demais unidades setoriais envolvidas. Mesmo assim, diante de todos esses problemas, a Rádio Senado produziu 22 Programas “Pautas Femininas”, em temáticas variadas, pertinentes a equidade de gênero e raça, razão pela qual consideramos que a meta foi parcialmente cumprida.</p>				
<b>SITUAÇÃO DA META</b>				
<b>META PARCIALMENTE CUMPRIDA</b>				



<b>EIXO TEMÁTICO 1: COMUNICAÇÃO</b>				
<b>OBJETIVO</b>	<b>Meta</b>	<b>Prazo (meses)</b>	<b>Indicador</b>	<b>Unidade Responsável</b>
1.5 Produzir programa na TV Senado sobre equidade de gênero e raça.	1 programa mensal	24 meses	Programa apresentado	STVSEN
<b>DETALHAMENTO</b>			<b>Execução</b>	<b>Unidade Envolvida</b>
1.5.1 Produzir a pauta "Cidadania Mulher" no Programa Cidadania da TV Senado.			AÇÃO PARCIALMENTE REALIZADA	STVSEN
<b>DESENVOLVIMENTO DA META</b>				
<p>A Meta estipulada refere-se a 1 (um) programa mensal, razão pela qual, da mesma forma que exposto no item 1.4, deverá ser revista pelo Comitê para adequação e ajustes. Conforme relatório encaminhado pela SECOM, foram realizadas 11 (onze) edições do Programa Cidadania envolvendo a temática racial e de gênero.</p> <p>Os seguintes programas foram veiculados até o momento:</p> <p>3/9/2020 – O que afasta as mulheres da política?</p> <p>20/7/2020 – A ativista Clatia Vieira fala sobre racismo estrutural e estratégias a favor da igualdade racial</p> <p>3/9/2020 – O que afasta as mulheres da política?</p> <p>20/7/2020 – A ativista Clatia Vieira fala sobre racismo estrutural e estratégias a favor da igualdade racial</p> <p>19/5/2020 – Violência doméstica aumenta em vários países durante a pandemia</p> <p>29/5/2020 – A pandemia do coronavírus na visão indígena</p> <p>13/5/2020 – Presidente do TST e ONU Mulheres debatem mercado de trabalho com a pandemia</p> <p>9/3/2020 – Prefeitas têm mais escolaridade do que homens</p> <p>21/2/2020 – Licença maternidade pode se tornar licença parental</p> <p>29/11/2019 – Violência sexual contra crianças: em geral, o perigo mora em casa</p> <p>28/11/2019 – Eleita uma das 100 mulheres mais influentes do mundo, Tabata Amaral fala sobre desafios</p> <p>20/10/2019 – Cota para negros universidades tem saldo positivo, afirmam Kely Quirino e Antônio Lima Jr.</p> <p>25/9/2019 – Mulheres ainda são minoria nos cargos mais altos da magistratura</p> <p>23/9/2019 – Câncer de pulmão cresce entre mulheres, inclusive as mais jovens</p>				
<b>SITUAÇÃO DA META</b>				
<b>META PARCIALMENTE CUMPRIDA</b>				

<b>EIXO TEMÁTICO 1: COMUNICAÇÃO</b>				
<b>OBJETIVO</b>	<b>Meta</b>	<b>Prazo (meses)</b>	<b>Indicador</b>	<b>Unidade Responsável</b>
1.6 Produzir vídeos institucionais sobre equidade de gênero e raça.	5 vídeos produzidos	24 meses	Vídeo produzido	Comitê/ILB/Pró-Equidade
<b>DETALHAMENTO</b>			<b>Execução</b>	<b>Unidade Envolvida</b>
1.6.1 Produzir vídeos institucionais sobre violência contra a mulher; racismo; acessibilidade; respeito à diversidade e homofobia e transfobia.			AÇÃO PARCIALMENTE REALIZADA	Comitê/ILB/Pró-Equidade
<b>DESENVOLVIMENTO DA META</b>				
<p>Em 2019, foram produzidos e veiculados pela TV Senado 2 (dois) vídeos institucionais sobre equidade e gênero, que compõem a campanha contra o Assédio Sexual e Assédio Moral no Senado. Em 2020, até a emissão deste relatório, foram produzidos 3 (três) vídeos para o Programa Racismo em Pauta, além de uma série de 14 vídeos informativos sobre a Lei Maria da Penha, disponíveis no link: <a href="https://intranet.senado.leg.br/noticias/galeria-de-ideos/lei-maria-da-penha-14-anos">https://intranet.senado.leg.br/noticias/galeria-de-ideos/lei-maria-da-penha-14-anos</a>.</p> <p>Considerando o quantitativo, a meta foi cumprida. No entanto, outros temas foram propostos no detalhamento e os mesmos serão priorizados na continuidade de execução do Plano.</p>				
<b>SITUAÇÃO DA META</b>				
<b>META CUMPRIDA</b>				

### Vídeos sobre a Lei Maria da Penha



<b>EIXO TEMÁTICO 1: COMUNICAÇÃO</b>				
<b>OBJETIVO</b>	<b>Meta</b>	<b>Prazo (meses)</b>	<b>Indicador</b>	<b>Unidade Responsável</b>
1.7 Publicar Boletim Eletrônico de Bibliografias Especializadas sobre a temática de equidade de gênero e raça.	4 boletins publicados	24 meses	Boletim publicado	COBIB
<b>DETALHAMENTO</b>			<b>Execução</b>	<b>Unidade Envolvida</b>
1.7.1 Elaborar e publicar Boletim Eletrônico.			AÇÃO REALIZADA	COBIB/Comitê/SECOM
<b>DESENVOLVIMENTO DA META</b>				
A Coordenação de Biblioteca publicou os seguintes boletins eletrônicos: Autoras Negras: Protagonismo Feminino, publicado em 20/11/2019; Masculinidades: Novos Caminhos, publicado em 17/6/2020.				
<b>SITUAÇÃO DA META</b>				
<b>DOIS BOLETINS PUBLICADOS, ASSIM A META FOI PARCIALMENTE CUMPRIDA</b>				



# EIXO TEMÁTICO 2 – EDUCAÇÃO

<b>EIXO TEMÁTICO 2: EDUCAÇÃO</b>				
<b>OBJETIVO</b>	<b>Meta</b>	<b>Prazo (meses)</b>	<b>Indicador</b>	<b>Unidade Responsável</b>
2.1 Incluir no projeto pedagógico do PFG conteúdo sobre equidade de gênero e raça.	Conteúdo incluído	3 meses	Conteúdo incluído	ILB
<b>DETALHAMENTO</b>			<b>Execução</b>	<b>Unidade Envolvida</b>
2.1.1 Definir com o ILB o formato para inclusão do tema como painel.			AÇÃO REALIZADA	ILB/Comitê
2.1.2 Definir os pontos que devem ser abordados, incluindo uma prescrição objetiva e formal de como o gestor deve encaminhar denúncias e suspeitas de forma a resguardar a suposta vítima, o denunciado, a si mesmo como gestor e a instituição.			A iniciar	ILB/Comitê
2.1.3 Definir facilitadores que ministrarão o painel.			A iniciar	ILB/Comitê
2.1.4 Incluir no calendário do próximo PFG.			AÇÃO REALIZADA	ILB/Comitê
<b>DESENVOLVIMENTO DA META</b>				
As medidas iniciais para que o conteúdo sobre equidade de gênero e raça integre o Programa de Formação Gerencial (PFG), com o Painel sobre Gênero, Raça e Diversidade, foram tomadas e concluídas com êxito. No entanto, as demais ficaram sobrestadas em função da suspensão das aulas presenciais de capacitação pela pandemia.				
<b>SITUAÇÃO DA META</b>				
<b>META PARCIALMENTE CUMPRIDA</b>				

<b>EIXO TEMÁTICO 2: EDUCAÇÃO</b>				
<b>OBJETIVO</b>	<b>Meta</b>	<b>Prazo (meses)</b>	<b>Indicador</b>	<b>Unidade Responsável</b>
2.2 Prospectar em outras instituições/entidades curso EAD sobre assédio moral e sexual a ser amplamente divulgado para o público interno para capacitação, se necessário, mediante termo de cooperação.	-	5 meses	Cursos identificados e divulgados	ILB/Comitê
<b>DETALHAMENTO</b>			<b>Execução</b>	<b>Unidade Envolvida</b>
2.2.1 Prospectar em outras instituições curso EAD sobre assédio moral e sexual.			CANCELADA	ILB/Comitê
2.2.2 Avaliar os cursos prospectados.			CANCELADA	ILB/Comitê
2.2.3 Adotar medidas para que seja firmado termo de cooperação ou utilização do curso para capacitar público interno, se necessário.			CANCELADA	ILB
2.2.4 Desenvolver, com os parceiros da Casa, campanha de divulgação do curso e incentivo a sua realização.			REALIZADA	ILB/Comitê/SECOM/DGER

## EIXO TEMÁTICO 2: EDUCAÇÃO

### DESENVOLVIMENTO DA META

Embora não esteja descrita, a meta pode ser considerada "curso criado e divulgado".

O Instituto Legislativo Brasileiro propôs a criação de um curso EaD sobre Assédio Moral e Sexual, com base na Cartilha produzida pelo Comitê Permanente. A proposta foi prontamente aceita, mas as atividades descritas no detalhamento, à exceção do item 2.2.4, foram canceladas. Assim, o Senado Federal, por meio do ILB e Comitê, criou seu próprio curso online, que é oferecido na plataforma Saberes e já ofertou duas turmas, uma em 2019 outra em 2020.

O objetivo pretendido foi alcançado, estendendo-se também para o público externo.



### SITUAÇÃO DA META

#### META CUMPRIDA

## EIXO TEMÁTICO 2: EDUCAÇÃO

OBJETIVO	Meta	Prazo (meses)	Indicador	Unidade Responsável
2.3 Ofertar curso de defesa pessoal com 12h/aula, com teoria sobre a violência contra as mulheres e aulas práticas para todas as colaboradoras do Senado Federal.	2 cursos ofertados	24 meses	Curso realizado	SPOL
DETALHAMENTO			Execução	Unidade Envolvida
2.3.1 Ofertar e ministrar o primeiro curso.			Iniciado	SPOL/ILB/Comitê
2.3.2 Ofertar e ministrar do segundo curso.			A iniciar	SPOL/ILB/Comitê
DESENVOLVIMENTO DA META				
Foram tomadas as providências iniciais para a realização do primeiro curso de Defesa Pessoal para as Mulheres, no mês de março de 2020 (Processo SIGAD nº 00200.002652/2020-84), quando foram suspensas todas as atividades presenciais em função da pandemia.				
SITUAÇÃO DA META				
META SUSPensa				

<b>EIXO TEMÁTICO 2: EDUCAÇÃO</b>				
<b>OBJETIVO</b>	<b>Meta</b>	<b>Prazo (meses)</b>	<b>Indicador</b>	<b>Unidade Responsável</b>
2.4 Realizar rodas de leitura na temática de gênero e raça	2 rodas de leitura realizadas	24 meses	Roda de leitura realizada	COBIB/Comitê
<b>DETALHAMENTO</b>			<b>Execução</b>	<b>Unidade Envolvida</b>
2.4.1 Promover a primeira roda de leitura no ano de 2020.			AÇÃO REALIZADA	COBIB/Comitê
2.4.2 Promover a segunda roda de leitura no ano de 2021.			A iniciar	COBIB/Comitê
<b>DESENVOLVIMENTO DA META</b>				
Em 2020, foi realizada a primeira Roda de Leitura no dia 4 de junho, pela Plataforma <i>Teams</i> , em virtude das medidas de isolamento adotadas no Senado Federal, em razão da pandemia de Covid-19. A discussão teve como referência o livro "A Guerra não tem rosto de mulher", da escritora bielorrussa Svetlana Aleksievitcha, que retrata a presença das mulheres russas na Segunda Guerra Mundial, contando com um público de 45 pessoas online.				
<b>SITUAÇÃO DA META</b>				
<b>META PARCIALMENTE CUMPRIDA</b>				

## Roda de Leitura virtual discute participação das mulheres russas na Segunda Guerra

04/06/2020, 21h16 - ATUALIZADO EM 04/06/2020, 22h19

Imprimir



<b>EIXO TEMÁTICO 2: EDUCAÇÃO</b>				
<b>OBJETIVO</b>	<b>Meta</b>	<b>Prazo (meses)</b>	<b>Indicador</b>	<b>Unidade Responsável</b>
2.5 Publicar obras da Coleção Escritoras do Brasil.	2 obras	24 meses	Obra publicada	COBIB/SEGRAF/DGER
<b>DETALHAMENTO</b>			<b>Execução</b>	<b>Unidade Envolvida</b>
2.5.1 Publicar uma obra da Coleção Escritoras do Brasil em 2020.			AÇÃO REALIZADA	COBIB/SEGRAF/DGER
2.5.2 Publicar uma obra da Coleção Escritoras do Brasil em 2021.			A iniciar	COBIB/SEGRAF/DGER
<b>DESENVOLVIMENTO DA META</b>				
<p>Meta cumprida dentro do estabelecido para o prazo de um ano. Após o lançamento do Plano de Equidade de Gênero e Raça, três obras da Coleção Escritoras do Brasil foram lançadas.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Ânsia Eterna</i>, de Julia Lopes de Almeida, foi lançada no dia 6 de setembro de 2019 na Bial do Rio de Janeiro;</li> <li>2. <i>Opúsculo Humanitário</i>, obra de Nísia Floresta, lançada no dia 11 de novembro de 2019 na Bial de Porto Alegre;</li> <li>3. <i>Mármore</i>, obra de Francisca Júlia da Silva, foi publicada pela Biblioteca da Casa, em junho de 2020, em lançamento online.</li> </ol>				
<b>SITUAÇÃO DA META</b>				
<b>META PARCIALMENTE CUMPRIDA</b>				



# EIXO TEMÁTICO 3 – CULTURA ORGANIZACIONAL

<b>EIXO TEMÁTICO 3: CULTURA ORGANIZACIONAL</b>				
<b>OBJETIVO</b>	<b>Meta</b>	<b>Prazo (meses)</b>	<b>Indicador</b>	<b>Unidade Responsável</b>
3.1 Constituir Grupos de Afinidade de Raça e LGBTQI+.	1 Grupo de Afinidade criado	16 meses	Grupo criado	Comitê
<b>DETALHAMENTO</b>			<b>Execução</b>	<b>Unidade Envolvida</b>
3.1.1 Estimular a formação de Grupos de Afinidade de Raça.			AÇÃO REALIZADA	Comitê
3.1.2 Reunir o Grupo de Afinidade de Raça.			AÇÃO REALIZADA	Comitê/DGER
3.1.3 Estimular a formação de Grupos de Afinidade de LGBTQI+.			A iniciar	Comitê
3.1.4 Reunir o Grupo de Afinidade de LGBTQI+.			A iniciar	Comitê/DGER
<b>DESENVOLVIMENTO DA META</b>				
<p>O GT de Afinidade Raça foi criado a partir levantamento no cadastramento dos servidores/servidoras e colaboradores(as) que se declararam de cor preta e parda. Após, foi enviado convite individual para participação em uma reunião com o Comitê Permanente e a Diretora-Geral, realizada em 3 de novembro de 2019, iniciando a partir dessa data o trabalho do GT, que se constitui essencialmente em pensar políticas que contemplem a pauta de inclusão de pessoas negras. Pela Portaria nº 1865, de 2020 – BASF 7473-SI, GT Raça foi formalmente instalado.</p> <p>Embora a meta estipulada seja de um grupo de afinidade criado, a pauta LGBTQI+ não foi contemplada, razão pela qual consideramos a ação parcialmente cumprida.</p>				
<b>SITUAÇÃO DA META</b>				
<b>META PARCIALMENTE CUMPRIDA</b>				

<b>EIXO TEMÁTICO 3: CULTURA ORGANIZACIONAL</b>				
<b>OBJETIVO</b>	<b>Meta</b>	<b>Prazo (meses)</b>	<b>Indicador</b>	<b>Unidade Responsável</b>
3.2 Sensibilizar gestores e promover encontros com seus colaboradores para discutir temas relativos à equidade de gênero e raça e inclusão de pessoas com deficiência.	2 campanhas de sensibilização	24 meses	Campanha realizada	Comitê
<b>DETALHAMENTO</b>			<b>Execução</b>	<b>Unidade Envolvida</b>
3.2.1 Realizar a 1ª campanha de sensibilização com gestores e fornecer material.			Ação iniciada	Comitê/SECOM
3.2.2 Realizar a 2ª campanha de sensibilização com gestores e fornecer material.			A iniciar	Comitê/SECOM
<b>DESENVOLVIMENTO DA META</b>				
O processo foi elaborado em parceria com o SECOM/SESOQVT – em reuniões setoriais. Porém, a ação foi suspensa em virtude das medidas de isolamento adotadas no Senado Federal, devido à pandemia.				
<b>SITUAÇÃO DA META</b>				
<b>META SUSPensa</b>				

<b>EIXO TEMÁTICO 3: CULTURA ORGANIZACIONAL</b>				
<b>OBJETIVO</b>	<b>Meta</b>	<b>Prazo (meses)</b>	<b>Indicador</b>	<b>Unidade Responsável</b>
3.3 Realizar rodas de conversa para promover a discussão e a escuta empática sobre o racismo e a valorização da pessoa negra no Senado Federal.	2 rodas de conversa	18 meses	Roda de conversa realizada	Comitê/DGER
<b>DETALHAMENTO</b>			<b>Execução</b>	<b>Unidade Envolvida</b>
3.3.1 Realizar a primeira roda de conversa.			A iniciar	Comitê/DGER/SESOQVT
3.3.2 Compilar sugestões sobre o tema realizados na primeira roda.			Ação iniciada	Comitê/DGER
3.3.3 Realizar a segunda roda de conversa.			A iniciar	Comitê/DGER/SESOQVT
3.3.4 Compilar sugestões do grupo de afinidade.			A iniciar	Comitê/DGER
<b>DESENVOLVIMENTO DA META</b>				
A realização da ação foi feita em reuniões setoriais com o SESOQVT e já estava pronta para a execução quando as atividades presenciais foram suspensas, em virtude das medidas de isolamento adotadas no Senado Federal, devido à pandemia.				
<b>SITUAÇÃO DA META</b>				
<b>META SUSPensa</b>				

<b>EIXO TEMÁTICO 3: CULTURA ORGANIZACIONAL</b>				
<b>OBJETIVO</b>	<b>Meta</b>	<b>Prazo (meses)</b>	<b>Indicador</b>	<b>Unidade Responsável</b>
3.4 Realizar eventos de sensibilização para os servidores sobre assédio e outras violências no ambiente de trabalho.	8 eventos de sensibilização realizados	24 meses	Evento promovido	SESOQVT
<b>DETALHAMENTO</b>			<b>Execução</b>	<b>Unidade Envolvida</b>
3.4.1 Realizar 8 (oito) eventos de sensibilização do corpo funcional sobre assédio e outras violências no ambiente de trabalho por semestre.			Não se aplica	SESOQVT/Comitê
<b>DESENVOLVIMENTO DA META</b>				
Conforme informação do SESOQVT os seguintes eventos foram realizados em 2019 e 2020:				
<b>Eventos 2019</b>		<b>Data</b>	<b>Quantidade</b>	
Palestra assédio para representantes das empresas terceirizadas		4/9	1	
Palestra sobre assédio na SUDECO		11/9	1	
Oficinas "Engajando homens pelo fim da violência" com jovens aprendizes		9/9 e 16/9	2	
Oficinas Zeza e Sidney sobre relacionamentos abusivos		5/9, 6/9 e 20/9	3	
Palestra sobre assédio na SIPAT da empresa CETRO		23/10	1	
Palestra sobre assédio para nova turma de estagiários (apenas segundo semestre)		30/10 e 18/12	4	
Palestra assédio moral e sexual para SADCON		8/11	1	
Palestra assédio moral e sexual na SIPAT da empresa RCS (convidamos Ágil e Entherm para assistirem também pois tinham demonstrado interesse)		22/11	1	
Palestra assédio moral e sexual no Ministério da Infraestrutura		6/12	1	
<b>Eventos 2020</b>		<b>Data</b>	<b>Quantidade</b>	
Palestra sobre assédio para nova turma de estagiários		11/3	2	
Cine reflexão com jovens aprendizes – masculinidades		17/7	1	
Cine reflexão com estagiários – masculinidades		29/5	1	
Palestra sobre assédio na Secretaria de Estado de Justiça e Cidadania do DF		6/2	1	
<b>SITUAÇÃO DA META</b>				
<b>META PARCIALMENTE CUMPRIDA</b>				

# EIXO TEMÁTICO 4 – GESTÃO

<b>EIXO TEMÁTICO 4: GESTÃO</b>				
<b>OBJETIVO</b>	<b>Meta</b>	<b>Prazo (meses)</b>	<b>Indicador</b>	<b>Unidade Responsável</b>
4.1 Realizar levantamento de possíveis instrumentos de estímulo à ocupação de cargos de chefia por mulheres (incluindo raça e etnia).	-	15 meses	Levantamento apresentado	Pró-Equidade/SEGP/Comitê
<b>DETALHAMENTO</b>			<b>Execução</b>	<b>Unidade Envolvida</b>
4.1.1 Realizar pesquisa pelo Data Senado e <i>benchmarking</i> com outras instituições.			Ação iniciada	Pró-Equidade/SEGP/Comitê
4.1.2 Apresentar à DGER a pesquisa.			A iniciar	Pró-Equidade/SEGP/Comitê/DGER
<b>DESENVOLVIMENTO DA META</b>				
Embora a meta não tenha sido definida, pelos demais dados, pode ser considerada “levantamento realizado e entregue à DGER”, devendo ser apreciada pelo Comitê. O levantamento foi iniciado, mediante pesquisas preliminares, mas temos encontrado dificuldade em razão da pandemia, que suspendeu o atendimento presencial de grande parte do serviço público. No entanto, buscaremos viabilizar a pesquisa pelo Data Senado no segundo semestre de 2020.				
<b>SITUAÇÃO DA META</b>				
<b>META SUSPensa</b>				

<b>EIXO TEMÁTICO 4: GESTÃO</b>				
<b>OBJETIVO</b>	<b>Meta</b>	<b>Prazo (meses)</b>	<b>Indicador</b>	<b>Unidade Responsável</b>
4.2. Rever o Ato da Comissão Diretora nº 3, de 2016, para ampliar o Programa de Assistência à Mãe Nutriz para as servidoras que tiveram filhos, estendendo o período de jornada reduzida de 6h de 15 para 24 meses.	-	6 meses	Ato publicado	Comitê/SEDDEV/SEGP/ADVOSF
<b>DETALHAMENTO</b>			<b>Execução</b>	<b>Unidade Envolvida</b>
4.2.1. Propor a alteração do Ato da Comissão Diretoria nº 3, de 2016, de forma a estender de 15 para 24 meses o benefício da jornada de trabalho de seis horas diárias para a servidora, inclusive para as detentoras de função de confiança.			AÇÃO REALIZADA	Comitê/SEDDEV/ADVOSF
<b>DESENVOLVIMENTO DA META</b>				
Em cumprimento a meta do Plano de Equidade de Gênero e Raça do Senado Federal, foi aprovado pelo Ato nº 3/2019, a concessão do aumento do tempo da jornada reduzida de trabalho, de 15 para 24 meses, às mães que amamentam. O Ato foi publicado no dia 03 de outubro de 2019, quando passou a vigorar.				
<b>SITUAÇÃO DA META</b>				
<b>META CUMPRIDA</b>				

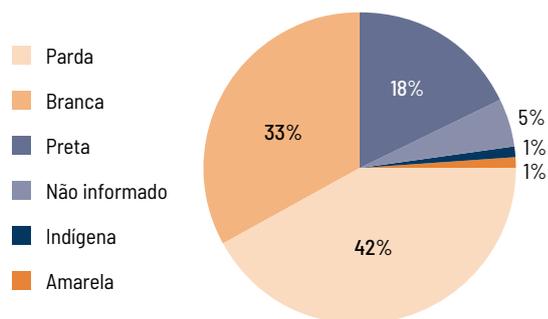
<b>EIXO TEMÁTICO 4: GESTÃO</b>				
<b>OBJETIVO</b>	<b>Meta</b>	<b>Prazo (meses)</b>	<b>Indicador</b>	<b>Unidade Responsável</b>
4.3. Realizar estudo de viabilidade para redução de jornada de trabalho para servidores pais ou que detenham a guarda de filhos ou a guarda compartilhada com base no modelo do Programa Mãe Nutriz.	-	6 meses	Estudo realizado	Comitê/SEDDEV/SEGP/ADVOSF
<b>DETALHAMENTO</b>			<b>Execução</b>	<b>Unidade Envolvida</b>
4.3.1. Realizar estudo de viabilidade da extensão do benefício da jornada de trabalho de seis horas diárias para servidores pais, inclusive para os detentores de função de confiança, ou que detenham a guarda dos filhos ou a guarda compartilhada com prazo a definir.			AÇÃO REALIZADA	Comitê/SEDDEV/SEGP/ADVOSF
<b>DESENVOLVIMENTO DA META</b>				
Embora não esteja indicada no Plano, pelos demais dados, a meta se constitui em estudo realizado, no prazo de seis meses. A elaboração do estudo, previsto no Objetivo 4.3, sob a responsabilidade do Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça, Secretaria de Gestão de Pessoas e o Serviço de Direitos e Deveres e Advocacia do Senado, requereu mais prazo para a sua conclusão que se deu em 31/8/2020, com o encaminhamento do Processo SIGAD nº 00200.007994/2020-91, contendo as manifestações da SEGP e ADVOSF, ambas favoráveis à extensão do benefício instituído pelo Programa Mãe Nutriz aos servidores pais do Senado Federal, nas condições que especifica.				
<b>SITUAÇÃO DA META</b>				
<b>META CUMPRIDA</b>				

<b>EIXO TEMÁTICO 4: GESTÃO</b>				
<b>OBJETIVO</b>	<b>Meta</b>	<b>Prazo (meses)</b>	<b>Indicador</b>	<b>Unidade Responsável</b>
4.4. Promover atividades de sensibilização para redução do percentual de preenchimento de raça como "não informado" no cadastro dos Jovens Aprendizizes.	100%	24 meses	Cadastro preenchido	SGEST/SEGP/NGCOT
<b>DETALHAMENTO</b>			<b>Execução</b>	<b>Unidade Envolvida</b>
4.4.1. Encaminhar formulário aos jovens aprendizizes já contratados para atualização das informações.			AÇÃO REALIZADA	SGEST/SEGP
4.4.2. Verificar no momento da contratação e do cadastro o preenchimento das informações de gênero e raça.			AÇÃO REALIZADA	NGCOT
<b>DESENVOLVIMENTO DA META</b>				
A meta prevista é de 100% dos cadastros preenchidos, sendo essa ação de responsabilidade da Secretaria de Gestão de Pessoas e Núcleo de Gestão de Contratos de Terceirizados. Conforme consta em relatório detalhado acerca da execução desse objetivo no Processo SIGAD nº 00100.018889/2020-13, atualmente na Diretoria-Geral, após sensibilização dos setores envolvidos na contratação dos jovens aprendizizes, novo recadastramento foi realizado e todos os cadastros devidamente preenchidos, conforme estipula a meta. Em janeiro de 2020, foi solicitada planilha atualizada do sistema GESCON, com os dados dos Jovens Aprendizizes e o resultado foi muito satisfatório, uma vez que quase 100% declararam o quesito cor/raça, conforme se vê nos gráficos abaixo:				

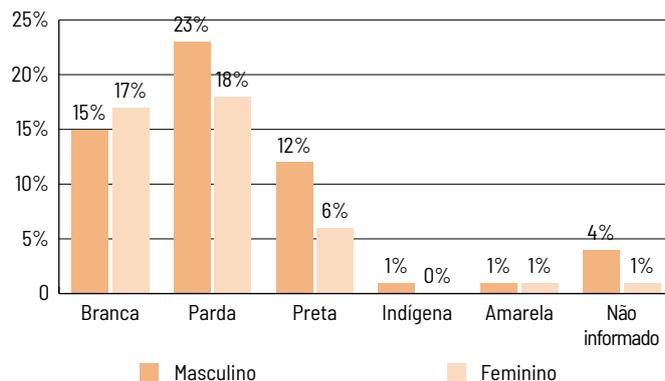
## EIXO TEMÁTICO 4: GESTÃO

### DESENVOLVIMENTO DA META

Distribuição percentual das(os) Jovens Aprendizes por cor/raça e etnia



Distribuição dos Jovens Aprendizes por cor/raça e sexo



Assim, conclui-se que:

- 1) A META de 100% dos cadastros preenchidos (INDICADOR) foi alcançada por ocasião do recadastramento.
- 2) O OBJETIVO de redução do percentual de preenchimento de cor/raça como "não informado" foi alcançado, pois era de 62% e, após o recadastramento, reduziu para 5%. PRAZO - A ação foi concluída dentro do prazo estipulado, de 6 meses.

### SITUAÇÃO DA META

**META CUMPRIDA**

## EIXO TEMÁTICO 4: GESTÃO

OBJETIVO	Meta	Prazo (meses)	Indicador	Unidade Responsável
4.5 Criar Rede de Cooperação Técnica na temática de Equidade de Gênero e Raça.	-	18 meses	Rede constituída	Comitê/DGER
DETALHAMENTO			Execução	Unidade Envolvida
4.5.1. Realizar contato interinstitucional para identificar interessados na participação da Rede.			AÇÃO REALIZADA	Comitê/Pró-Equidade
4.5.2 Elaborar o Acordo de Cooperação Técnica e submeter à aprovação.			A iniciar	Comitê/Pró-Equidade/DGER/ADVOSF
4.5.3 Assinar o Acordo de Cooperação Técnica.			A iniciar	DGER
4.5.4 Publicar o Acordo de Cooperação Técnica.			A iniciar	DGER

### DESENVOLVIMENTO DA META

Embora a meta não tenha sido consignada no Plano, ela, em princípio, pode ser considerada como "Rede criada", mas será submetida à apreciação e deliberação do Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça.

O Comitê Permanente realizou contatos com várias instituições da Administração Pública sobre a importância de se formar uma Rede de cooperação na temática de Gênero e Raça. Foi identificado o interesse na participação, inclusive agendada reunião para março/2020. Porém, devido ao isolamento social imposto pela Pandemia do Covid-19, os encontros não puderam ser realizados.

### SITUAÇÃO DA META

**O CUMPRIMENTO DA META ENCONTRA-SE SUSPENSO**

<b>EIXO TEMÁTICO 4: GESTÃO</b>				
<b>OBJETIVO</b>	<b>Meta</b>	<b>Prazo (meses)</b>	<b>Indicador</b>	<b>Unidade Responsável</b>
4.6 Participar do Programa Pró Equidade instituído pela Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM) do Executivo Federal.	Aderir ao programa, se aplicável	Não se aplica	Adesão ao programa	Comitê/Pró-Equidade
<b>DETALHAMENTO</b>			<b>Execução</b>	<b>Unidade Envolvida</b>
4.6.1 Acompanhar a evolução do Programa junto a SPM.			Contínuo	Pró-Equidade
4.6.2 Aderir ao Programa.			Não se aplica	Pró-Equidade
4.6.3 Elaborar Plano de Ação.			Não se aplica	Pró-Equidade
<b>DESENVOLVIMENTO DA META</b>				
Ação em acompanhamento, pois o Programa Pró-equidade de Gênero e Raça do Poder Executivo (SPM) encontra-se suspenso desde o ano de 2018.				
<b>SITUAÇÃO DA META</b>				
<b>O CUMPRIMENTO DA META ENCONTRA-SE SUSPENSO</b>				

<b>EIXO TEMÁTICO 4: GESTÃO</b>				
<b>OBJETIVO</b>	<b>Meta</b>	<b>Prazo (meses)</b>	<b>Indicador</b>	<b>Unidade Responsável</b>
4.7 Divulgar o Programa Mulher em Situação de Vulnerabilidade.	-	24 meses	Divulgação realizada	Comitê/DGER
<b>DETALHAMENTO</b>			<b>Execução</b>	<b>Unidade Envolvida</b>
4.7.1 Divulgar o Programa nas Assembleias Legislativas e Câmaras Municipais.			AÇÃO PARCIALMENTE REALIZADA	Comitê/Pró-Equidade
4.7.2 Divulgar o Programa em outras instituições.			AÇÃO REALIZADA	Comitê/Pró-Equidade/DGER
4.7.3 Produzir relatório de acompanhamento da ação.			AÇÃO REALIZADA	DGER/Comitê
<b>DESENVOLVIMENTO DA META</b>				
A ação foi desenvolvida, especialmente, pela Diretoria-Geral do Senado Federal, na pessoa da diretora Ilana Trombka e pela Coordenadora do Comitê Permanente, por meio de participação em eventos, palestras, seminários e simpósios, entre outros. Em Anexo, encontra-se relatório em que constam as participações nas divulgações, bem como as instituições que já aderiram e implementaram o referido Programa. Embora a Meta não esteja definida, a priori, pode ser considerada "divulgação realizada", devendo a mesma ser apreciada pelo Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça. A divulgação foi amplamente realizada entre o final do ano de 2019 e 2020, no entanto, falta a divulgação nas Câmaras Municipais, razão pela qual será considerada parcialmente cumprida.				
<b>SITUAÇÃO DA META</b>				
<b>META PARCIALMENTE CUMPRIDA</b>				

## Eventos onde foram divulgados o Programa de Assistência a Mulheres em Situação de Vulnerabilidade em decorrência de Violência Doméstica e Familiar

### 2019

- 16/9 – Palestra no Conselho da Mulher Empresária da associação Comercial de Belém/PA
- 17/10 – Participação no Seminário Internacional Women Antitrust (WIA) e Women Inside Trust (WIT) – São Paulo/SP
- 21/10 – Palestra na Associação Brasileira de Mulheres de Carreira Jurídica do Goiás – Goiânia/GO
- 31/10 – Participação e mediação no Conselho Anual da FACESP – Painele: Mulher e violência não combinam
- 18/11 – Participação como palestrante na Associação Brasileira de Mulheres da Carreira Jurídica – Curitiba/PR
- 21/11 – Participação na 23ª Edição da Conferência Nacional dos Legislativos e Legisladores Estaduais (UNALE) – Salvador/BA
- 28/11 – 1º Colóquio sobre Violência de Gênero e Mídias – Parceria com o Correio Braziliense – Brasília/DF
- 2/12 – Fórum Intercâmbio Brasil/África pela Proteção da Mulher – Brasília/DF

### 2020

- 9/3 – Representação (Dalva Moura) em evento na Assembleia Legislativa do estado de São Paulo: Lei Maria da Penha: como podemos construir um futuro sem violência contra as Mulheres – São Paulo/SP
- 17/7 – Live: Ilana/Juiz Ben Hur: Violência doméstica e familiar
- 27/5 – Live: Ilana/Dalva Moura: Os 5 bons motivos para trabalhar gênero nas instituições



<b>EIXO TEMÁTICO 4: GESTÃO</b>				
<b>OBJETIVO</b>	<b>Meta</b>	<b>Prazo (meses)</b>	<b>Indicador</b>	<b>Unidade Responsável</b>
4.8 Realizar a alteração contratual de modo que os dispositivos do APS nº 8/2018 relacionados aos contratos e convênios administrativos que envolvam mão de obra, firmados pelo Senado Federal com as empresas contratadas, órgãos e entidades parceiros, sejam cumpridos.	100% dos contratos que concordarem com os termos do APS nº 8/18 e 100% das novas empresas contratadas	24 meses	Inserção de cláusulas nos contratos; contatos com as empresas prestadoras de serviços de terceirização	DIRECON/SESOQVT
<b>DETALHAMENTO</b>			<b>Execução</b>	<b>Unidade Envolvida</b>
4.8.1 Inserção de cláusula de observância às práticas de prevenção e apuração de denúncias de assédio moral ou sexual nos contratos (novos e em andamento) de terceirização.			AÇÃO REALIZADA	DIRECON/SESOQVT/ADVOSF
4.8.2. Sensibilização das empresas prestadoras de serviços de terceirização, para que adotem em suas relações com o Senado boas práticas e medidas legais de prevenção e apuração de denúncias de assédio moral ou sexual.			AÇÃO REALIZADA	DIRECON/SESOQVT/ADVOSF
<b>DESENVOLVIMENTO DA META</b>				
<p>Conforme Informações do Núcleo de Gestão de Contratos (NGCOT), os contratos de mão de obra terceirizada passaram a contemplar a observância das regras estipuladas no APS nº 8, de 2018, que trata de procedimentos de apuração de assédio moral e sexual, a exemplo da empresa AGIL – Empresa de Vigilância Ltda.</p> <p>Em relação à ação prevista no item 4.8.2 do detalhamento, houve uma reunião de sensibilização com os proprietários de cada empresa em 2019, e, a partir dessa reunião, 2 empresas pediram palestras sobre assédio para seus funcionários, o que foi feito pelo Serviço de Saúde Ocupacional e Qualidade de Vida (SESOQVT). Adicionalmente, foi idealizado o projeto de capacitação de multiplicadores terceirizados, que iria ocorrer a partir de março de 2020, mas foi suspenso por conta da pandemia.</p>				
<b>SITUAÇÃO DA META</b>				
<b>META CUMPRIDA</b>				



**DÉCIMO PRIMEIRO TERMO ADITIVO**

ao Contrato nº 017/2015, celebrado entre a UNIÃO, por intermédio do SENADO FEDERAL, e a empresa ÁGIL - EMPRESA DE VIGILÂNCIA LTDA., para a prestação de serviços de supervisão, vigilância armada e desarmada, num total de 119 (cento e dezenove) postos (escala 12x36), no Complexo Arquitetônico do Senado Federal; na SQS 309; na residência oficial da Presidência do SENADO; na Secretaria de Editoração e Publicações (SEGRAF); nas dependências do PRODASEN e do INTERLEGIS.

A UNIÃO, por intermédio do SENADO FEDERAL, neste ato representado por sua Diretora-Geral, ILANA TROMBKA, e a empresa ÁGIL - EMPRESA DE VIGILÂNCIA LTDA., neste ato representada pelo Sr. FRANCISCO JOSÉ SOARES VIANNA, tendo em vista o disposto no Ato do Primeiro-Secretário nº 8/2018, documento nº 00100.083959/2019-62 (fls. 2/7), a concordância da CONTRATADA, documento nº 00100.105669/2019-87, o Parecer nº 437/2019 - ADVOSF, documento nº 00100.105768/2019-69, a autorização do Exmo. Sr. Primeiro-Secretário, documento nº 00100.175710/2019-82 (VIA 001), a aprovação da Senhora Diretora-Geral, documento nº 00100.106454/2019-83, e as demais informações contidas no Processo nº 00200.010593/2019-84, resolveu aditar o Contrato nº 017/2015, com base na Política de Contratações do Senado Federal, instituída pelo Anexo V à Resolução nº 13/2018, no Ato nº 9/2015 da Diretoria-Geral do Senado, na Lei nº 8.666/93, e mediante as seguintes Cláusulas:

**CLÁUSULA PRIMEIRA**

Fica alterada a CLÁUSULA SEGUNDA – DAS OBRIGAÇÕES E RESPONSABILIDADES DA CONTRATADA do Contrato nº 017/2015, mediante a inclusão do inciso XXIX do *caput*, com a seguinte redação:



**CLÁUSULA SEGUNDA – DAS OBRIGAÇÕES E RESPONSABILIDADES DA CONTRATADA**

(...)

**XXIX** – Observar as diretrizes de que trata o Ato do Primeiro-Secretário nº 8/2018, Anexo Único ao Décimo Primeiro Termo Aditivo.

*[Assinaturas manuscritas]*

<b>EIXO TEMÁTICO 4: GESTÃO</b>				
<b>OBJETIVO</b>	<b>Meta</b>	<b>Prazo (meses)</b>	<b>Indicador</b>	<b>Unidade Responsável</b>
4.9. Realizar levantamento dos casos de assédio moral e sexual e dos resultados dos processos no Senado Federal.	100% dos casos levantados e classificados	Anual, com início em março de 2020	Relatório anual com os dados apresentados no detalhamento da ação	DGER/SESOQVT/SPOL
<b>DETALHAMENTO</b>			<b>Execução</b>	<b>Unidade Envolvida</b>
4.9.1. Conhecer de que forma as demandas de comunicação ou denúncia de assédio moral e sexual foram finalizadas.			AÇÃO REALIZADA ref. 2019	DGER/SESOQVT/SPOL
4.9.2 Discriminar o percentual de ofendidos e ofensores atendidos no SESOQVT.			AÇÃO REALIZADA ref. 2019	SESOQVT
4.9.3 Discriminar o percentual de casos que geraram registros de ocorrências na SPOL.			AÇÃO REALIZADA ref. 2019	DGER/SESOQVT/SPOL
4.9.4 Discriminar o percentual de casos que geraram abertura de sindicância, processo administrativo disciplinar, procedimento apuratório preliminar, termo circunstanciado e/ou inquérito policial.			AÇÃO REALIZADA ref. 2019	DGER/SESOQVT/SPOL
4.9.5 Discriminar o percentual de casos que geraram punição ao ofensor.			AÇÃO REALIZADA ref. 2019	DGER/SESOQVT/SPOL
<b>DESENVOLVIMENTO DA META</b>				
O Relatório, ano de referência 2019, foi elaborado pelo SESOQVT, com a parceria da SPOL, entregue ao Comitê Permanente em 12 de maio de 2020. A chefe do SESOQVT propôs uma apresentação presencial dos dados, o que será feito oportunamente.				
<b>SITUAÇÃO DA META</b>				
<b>META PARCIALMENTE CUMPRIDA</b>				

<b>EIXO TEMÁTICO 4: GESTÃO</b>				
<b>OBJETIVO</b>	<b>Meta</b>	<b>Prazo (meses)</b>	<b>Indicador</b>	<b>Unidade Responsável</b>
4.10 Instalar trocadores de fraldas em banheiros femininos, masculinos e unissex do Senado Federal.	8 trocadores de fralda instalados	18 meses	Trocador de fralda instalado	NCAS/SPATR
<b>DETALHAMENTO</b>			<b>Execução</b>	<b>Unidade Envolvida</b>
4.10.1 Elaborar proposta de instalação de fraldários/trocadores de fralda no Senado Federal			AÇÃO REALIZADA	NCAS
4.10.2 Adquirir 8 trocadores de fraldas			AÇÃO REALIZADA	SPATR
4.10.3. Instalar 8 trocadores de fraldas nos seguintes banheiros: banheiro exclusivo unissex DGER; banheiro feminino Espaço do Servidor; banheiro masculino Espaço do servidor; banheiro acessível Interlegis; banheiro feminino Petrônio Portela; banheiro masculino Petrônio Portela; banheiro acessível Salão Negro; banheiro feminino Salão Negro.			AÇÃO REALIZADA	SPATR/SINFRA
<b>DESENVOLVIMENTO DA META</b>				
<p>A meta foi alcançada, pois oito trocadores de fralda foram instalados em locais estratégicos que possam atender aos visitantes e público interno. Os fraldários foram instalados no banheiro unissex próximo à Diretoria-Geral e nos banheiros feminino e masculino do Espaço do Servidor. Há ainda trocadores no banheiro do Programa Interlegis/ILB e no Auditório Petrônio Portella. Também foram instalados nos banheiros de pessoas com deficiência (Unisex) e naqueles próximos às Alas Alexandre Costa e Antônio Carlos Magalhães. Ao todo, oito banheiros ganharam trocadores de fralda.</p>				
<b>SITUAÇÃO DA META</b>				
<b>META PARCIALMENTE CUMPRIDA</b>				



# EIXO TEMÁTICO 5 – SAÚDE

EIXO TEMÁTICO 5: SAÚDE				
OBJETIVO	Meta	Prazo (meses)	Indicador	Unidade Responsável
5.1 Elaborar Relatório Anual sobre alguns indicadores de saúde dos (as) servidores (as) efetivos (as) e comissionados (as) do Senado Federal, por gênero e raça.	2 relatórios anuais elaborados e apresentados	4 meses do ano posterior ao ano pesquisado	Relatórios apresentados	SESOQVT
DETALHAMENTO			Execução	Unidade Envolvida
5.1.1. Levantar os dados de absenteísmo-doença dos/as servidores/as, por gênero e raça.			AÇÃO REALIZADA 2019	SESOQVT
5.1.2. Levantar os dados de saúde do exame médico periódico dos/as servidores/as, por gênero e raça (peso, nível de atividade física e estresse, se aplicável).			AÇÃO REALIZADA 2019	SESOQVT
5.1.3. Elaborar o relatório sobre os dados colhidos.			AÇÃO REALIZADA 2019	SESOQVT
5.1.4. Apresentar o relatório à DGER e ao Comitê.			AÇÃO REALIZADA 2019	SESOQVT
DESENVOLVIMENTO DA META				
<p>O Serviço de Saúde Ocupacional e Qualidade de Vida no Trabalho (SESOQVT) elaborou o Relatório “Indicadores de Saúde por Gênero e Raça, ano de referência 2019”, e o encaminhou para conhecimento do Comitê e Diretoria-Geral, via e-mail, em 1º de abril de 2020. O Relatório foi reencaminhado em 25 de maio, após incorporação de sugestões do Comitê.</p> <p>O Relatório, em síntese, trouxe dados sobre: 1 – absenteísmo-doença; 2 – recadastramento anual e 3 – Exames Periódicos de Saúde – EPS.</p> <p>Alguns trechos do relatório em relação ao <b>absenteísmo-doença (AD)</b> – o relatório informa que a análise foi realizada apenas sobre aqueles/as servidores/as que registram frequência e que o cálculo é realizado levando-se em conta a razão entre as horas de afastamento por doença e horas de trabalho devidas. Foi detectado que o AD vem caindo no Senado Federal, de 3,4% em dez/12 para 2,1% em dez/19, uma queda de 38%, que se verifica tanto entre homens quanto em mulheres. Ao final ficou constatado que as mulheres se afastaram 35% a mais do que os homens, por motivo de doença, resultado também observado em outros estudos que revelam um índice maior de afastamento entre as mulheres. Em relação a cor/raça, em dez/19, o AD anual das pessoas negras (pretas e pardas) estava em 1,7%, e das pessoas brancas em 2,3% (35% maior).</p> <p><b>Sobre recadastramento anual de 2019</b>, vale destacar que é de caráter voluntário e nesse ano houve 2.121 respondentes. <b>Tabagismo:</b> a maior prevalência é entre homens brancos. <b>Prática de atividade física:</b> homens se exercitam mais que mulheres, proporcionalmente. <b>Estado geral de saúde:</b> Os homens, apesar de apresentarem maior índice de “bom estado geral de saúde” em relação às mulheres, o índice de <i>bom e ótimo</i> é menor. O de <i>regular e péssimo</i> em homens é maior (9,9% contra 6,0%). Em homens, os pretos e amarelos têm melhores estados de saúde, enquanto em mulheres, os melhores estados de saúde são das brancas e indígenas. <b>Presença de sintomas:</b> Destacam-se os sintomas emocionais (depressão e ansiedade, por exemplo) como os relatados em maior quantidade, seguidos de dificuldade para dormir. No entanto, comparando homens e mulheres, elas (15,5%) relataram possuírem mais sintomas emocionais que eles (11,4%); em mulheres, as pretas são as que mais sofrem com sintomas emocionais e dificuldade para dormir. Em homens são os brancos que ocupam essa posição. Porém, se compararmos os homens com eles mesmos, e as mulheres com elas mesmas, dentre todos os sintomas que cada um poderia assinalar, os homens assinalaram mais sintomas emocionais em detrimento dos outros, assim como as mulheres, o que nos aponta para uma linha de ação importante em termos de atenção primária em saúde, que é a saúde mental. Também é interessante observar a maior quantidade de homens que relataram não possuírem nenhum sintoma (177), em comparação com as mulheres (126).</p> <p>Sobre Exames Periódicos de Saúde (EPS), em síntese:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Em 2019, foram atendidas 371 pessoas; 45,8% menos que no ano anterior.</li> <li>A taxa de comparecimento ao Exame Periódico de Saúde foi de 14,5%, com uma queda de 28,7%, em relação a 2018.</li> <li>Foi possível coletar dados de peso e altura em 90% do público participante do EPS e de circunferência de cintura em 59%; houve queda em relação ao ano anterior, principalmente da aferição da cintura.</li> <li>A taxa de resposta do questionário IPAQ foi 88% menor que no ano anterior, com 1% de erro de preenchimento.</li> <li>Os participantes do EPS foram principalmente do sexo masculino (56%), efetivos (53%), com 45 ou mais anos (51%) e de cor branca (58%); cerca de metade passou pelo exame periódico apenas uma vez – 51% (esse número em 2018 foi 66%).</li> </ul>				

**EIXO TEMÁTICO 5: SAÚDE****DESENVOLVIMENTO DA META**

- As mulheres, os efetivos e os pardos foram os grupos com maior taxa de adesão ao convite. Não houve diferença entre as faixas etárias.
- Ao todo, 58% dos participantes estão com peso maior do que o recomendável para a altura. Os homens apresentam uma quantidade maior de pré-obesos (41%) e obesos (23%). Entre as mulheres, 51% apresentam peso dentro da normalidade, 35% têm pré-obesidade, 13% obesidade e 1% baixo peso.
- Os brancos e pretos/pardos apresentaram o maior percentual de peso normal (42%). O maior percentual de excesso de peso ocorreu no grupo dos amarelos/indígenas/não informada (60%), apesar do menor percentual de obesidade (12%).
- Os homens participantes do EPS têm histórico de excesso de peso pior que os dos demais homens do Distrito Federal, do conjunto das capitais brasileiras e do extrato de maior escolaridade. Já as mulheres, embora apresentassem percentual de excesso de peso bastante baixo em 2017, alcançaram os valores do DF e ultrapassaram o valor do extrato de maior renda.
- Dos servidores que tiveram a circunferência de cintura aferida, 54% apresentam medidas dentro do recomendado.
- No cruzamento dos dados de cintura e peso, verificamos adequação em 65% dos participantes, com mulheres apresentando resultados melhores que o dos homens.
- O grupo de amarelos, indígenas e raça não informada apresentaram o maior percentual de BAIXO risco cardiovascular avaliado pela medida da cintura (67%), enquanto que o grupo de pretos e pardos apresentaram o menor (50%).
- Ao longo dos anos, parece haver um aumento discreto das pessoas com a circunferência de cintura acima das referências, com uma tendência de haver mais pessoas na situação mais grave (categoria MUITO AUMENTADO), tanto entre os homens, quanto entre as mulheres.
- 71% dos servidores que responderam o IPAQ têm nível de atividade física dentro do recomendado, tanto entre homens quanto entre mulheres; os brancos são o grupo mais ativo e os pretos/pardos, os menos.
- Os índices de inatividade física entre os participantes do EPS são inferiores tanto aos da população do DF quanto aos do conjunto das capitais e do extrato de maior escolaridade, sobretudo entre as mulheres.
- Não se pode ter certeza de que houve piora ou melhora na situação de saúde dos participantes, pois cerca de metade do público de 2019 nunca havia passado pelos exames periódicos em anos anteriores.

**SITUAÇÃO DA META**

Um relatório apresentado referente ao ano 2019. META PARCIALMENTE CUMPRIDA

**EIXO TEMÁTICO 5: SAÚDE**

OBJETIVO	Meta	Prazo (meses)	Indicador	Unidade Responsável
5.2 Aprovar a inclusão na Pesquisa de Clima Organizacional de perguntas sobre racismo/discriminação no ambiente de trabalho.	-	12 meses	Assertivas incluídas na Pesquisa de Clima Organizacional	SESOQVT
<b>DETALHAMENTO</b>			<b>Execução</b>	<b>Unidade Envolvida</b>
5.2.1 Construir e validar proposta de assertivas sobre racismo/discriminação no ambiente de trabalho.			AÇÃO REALIZADA	SESOQVT
5.2.2 Discutir as propostas de assertivas com o Comitê e Grupo de Afinidade de Raça, se aplicável.			AÇÃO REALIZADA	SESOQVT/Comitê e Grupo de Afinidade de Raça
5.2.3 Aprovar as propostas de assertivas junto à DGER.			AÇÃO REALIZADA	SESOQVT/DGER
<b>DESENVOLVIMENTO DA META</b>				
Embora não conste explicitamente a meta, pelos demais dados, podemos considerar como "Assertivas incluídas na Pesquisa de Clima Organizacional", a qual será validada pelo Comitê. As assertivas sobre racismo foram criadas pelo SESOQVT, em parceria com o GT de Afinidade de Raça e Etnia e Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça e encaminhadas para aprovação da Diretoria-Geral. Como resultado deste trabalho, a próxima pesquisa de clima organizacional, que acontecerá no mês de outubro de 2020, já contará com essa assertiva que investigará a existência de racismo na instituição.				
<b>SITUAÇÃO DA META</b>				
<b>META CUMPRIDA</b>				

