

Mesa Diretora

Biênio 2019/2020

PRESIDENTE

Senador Davi Alcolumbre (DEM-AP)

1º VICE-PRESIDENTE

Senador Antonio Anastasia (PSDB-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 (PSL-RJ)

4º SECRETÁRIO

Senador Luis Carlos Heinze (PP-RS)

SUPLENTES 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

Gestora do Núcleo de Coordenação
de Ações Socioambientais

Karin Käsmayer

Equipe Técnica

Dalva Maria Sousa Moura - DGER

Danielle Abud Pereira - NCAS

Fernanda Campello - NCAS

Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de
Gênero e Raça do Senado Federal

Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça

Brasil. Congresso Nacional. Senado Federal. Diretoria-Geral.

Plano de equidade de gênero e raça : PEGR : 2019-2021 / Senado Federal, Diretoria-Geral. -- Brasília : Senado Federal, Secretaria de Editoração e Publicações, 2019.

28 p.

1. Equidade, Brasil. 2. Igualdade de gênero, Brasil. 3. Igualdade de oportunidades, Brasil. I. Título.

CDD 353.53

GRUPO DE TRABALHO PARA A ELABORAÇÃO DO PEGR

SERVIDOR(A)	SECRETARIA
KARIN KÄSSMAYER	NCAS
FERNANDA CAMPELLO	NCAS
DANIELLE ABUD PEREIRA	NCAS
DALVA MARIA SOUSA MOURA	DGER
MARIA TEREZINHA NUNES	SEGP
ROBERTA VIEGAS E SILVA	CONLEG
PERSIO HENRIQUE BARROSO	SGM
ESTER MONTEIRO DA SILVA	SECOM
MARINA DE ANDRADE VAHLE	SESOQVT
SIDNEY DA SILVA PEREIRA BISSOLI	SESOQVT

LISTA DE SIGLAS

Advocacia do Senado Federal – ADVOSF

Comitê Permanente de 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

EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA NO SENADO FEDERAL	7
APRESENTAÇÃO DO PLANO DE EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA	9
EIXO TEMÁTICO 1 – COMUNICAÇÃO	14
EIXO TEMÁTICO 2 – EDUCAÇÃO	17
EIXO TEMÁTICO 3 – CULTURA ORGANIZACIONAL	19
EIXO TEMÁTICO 4 – GESTÃO	21
EIXO TEMÁTICO 5 – SAÚDE	26

Equidade de Gênero e Raça no Senado Federal

Em 1822, o Brasil vivia uma grande crise, a elite da época temia que o país perdesse o status de Reino Unido, e voltasse à condição de Colônia. São Paulo, juntamente com outras províncias, ameaçavam iniciar um movimento separatista que levaria à desintegração do território nacional. Nesse momento de atribulação, Dom Pedro I vai a São Paulo em busca de apoio, e, em 13 de agosto de 1822, Dona Leopoldina assumiu a chefia do Conselho de Estado e se tornou a primeira mulher governante do Brasil.

Por conta das notícias vindas de Portugal, D. Leopoldina precisou tomar uma decisão urgente: reuniu o Conselho de Estado e assinou o Decreto da Independência, em 2 de setembro de 1822. Feito isso, enviou uma carta a D. Pedro, pedindo-lhe que proclamasse a Independência do Brasil, ao que ele prontamente aceitou, no dia 7 de setembro daquele mesmo ano, às margens do Ipiranga.

O fato de a imensa maioria simplesmente ignorar o destacado papel de D. Leopoldina no processo de Independência do Brasil demonstra como nosso passado tem sido narrado majoritariamente do ponto de vista masculino. D. Leopoldina ajudou a escrever nossa história política, mas é comum mencioná-la apenas como a mãe de D. Pedro II e esposa de D. Pedro I.

Com a independência do Brasil e o advento da Constituição de 1824, criou-se o Poder Legislativo e o Brasil começa a colher avanços em diversas áreas.

Em 15 de outubro de 1827, o Poder Legislativo aprova a lei de ensino elementar no país que permite mulheres estudarem. O surgimento do Poder Legislativo permitiu, desde o primeiro momento, um ambiente institucional que avançou, ainda que timidamente, nas pautas de direitos das mulheres, negros e de outras minorias.

As ações das mulheres por direitos nunca se limitaram a pautas feministas. Nísia Floresta, que foi uma das primeiras mulheres a publicar artigos em jornais de grande circulação, era grande defensora da educação feminina e também do fim da escravidão. Também Maria Firmina dos Reis teve papel preponderante ao denunciar a péssima condição de vida dos escravos. Chiquinha Gonzaga vendia composições de sua autoria, batendo de porta em porta, para comprar alforrias de escravos e deixava estampado em sua música o que negros, mulheres e excluídos queriam dizer “Abre alas, que eu quero passar”.

D. Leopoldina também atuou para abolir a escravidão. Numa tentativa de mudar o tipo de mão de obra, a Imperatriz incentivou a imigração europeia para o Brasil. Primeiro vieram os suíços, fixando-se no Rio de Janeiro e fundando a cidade de Nova Friburgo. Depois, a fim de povoar o sul brasileiro, a Imperatriz incentivou a vinda dos alemães.

Esse sentimento abolicionista avançou no tempo e o Poder Legislativo empenhou-se em buscar o fim da escravidão. A Lei Eusébio de Queiroz, editada em 1850, proibiu a entrada de novos escravos no Brasil. Em 1871, novamente o Poder Legislativo consegue um novo avanço e é aprovada a Lei do Ventre Livre.

Todavia, o absurdo da escravidão ainda remanesceu e novamente o protagonismo das mulheres e do Poder Legislativo enfrentava o retrocesso. Em 13 de maio de 1888, foi, enfim, aprovada a Lei Áurea, prontamente sancionada pela Princesa Isabel. D. Leopoldina fora a Matriarca da Independência e a Princesa Isabel a Matriarca da Liberdade.

Duas mulheres brancas, da nobreza, que comungavam de um mesmo ideal de liberdade, não se encastelaram em palácios. Sabiam que não existiria um País verdadeiramente independente enquanto mulheres e negros não pudessem decidir seus próprios destinos.

Da mesma forma que a luta das mulheres buscava incluir a todos que foram marginalizados, a luta dos negros também ultrapassava a discussão racial.

Em 1910, João Cândido, almirante negro, liderou a revolta da chibata, pondo fim ao castigo físico contra todos os marinheiros.

Em 1931, Hermenegildo Rodrigues de Barros, o primeiro juiz negro eleito Presidente do Supremo Tribunal Federal, sabia que a luta dos excluídos somente teria a ganhar com o fortalecimento das instituições que, independentemente do momento em que o país vivia, seria importante para a democracia. Nesse contexto, o Ministro Hermenegildo Rodrigues de Barros participou ativamente da consolidação da justiça eleitoral e tornou-se o primeiro presidente do Tribunal Superior Eleitoral.

É motivo de orgulho realçar que as principais conquistas para equidade de gênero e de raça tenham passado pelo Congresso Nacional. O Poder Legislativo sempre esteve atento às demandas vanguardistas da sociedade.

A luta por direitos, aliada ao trabalho dos parlamentares, possibilitou à mulher estudar, trabalhar, votar, ser eleita, se divorciar, ter seus direitos reprodutivos respeitados, denunciar a violência de gênero, buscar a igualdade salarial e muitas outras pautas caminharam juntas, como a política de cotas.

Na busca de garantias básicas, como do próprio direito de viver sem sofrer violência e ser discriminado, devo destacar duas leis de extrema importância: a Lei da Maria da Penha, aprovada em 2006 e considerada pela ONU uma das três melhores legislações do mundo no enfrentamento da violência contra as mulheres; e a Lei Caó, que criminaliza o racismo e completou recentemente 30 anos.

Muito mais precisa ser feito, não somente para aprovação de novas leis, mas também para dar efetivo cumprimento àquelas atualmente vigentes.

O Senado Federal, a casa do equilíbrio federativo, tem feito sua parte não somente sob o viés legislativo, mas também com a implementação de medidas administrativas inovadoras.

Nos últimos anos, foram criados em nossa estrutura administrativa:

- O **Observatório da Mulher contra a Violência**, em funcionamento desde 2016, cuja missão é buscar, reunir, sistematizar e interpretar as estatísticas referentes à violência de gênero, para subsidiar os nossos trabalhos, tanto na elaboração de projetos de lei, quanto na avaliação de programas do governo.
- A **Procuradoria Especial da Mulher**, criada em 2013, com o objetivo de municiar as parlamentares da bancada feminina com informações necessárias para a apresentação de projetos de leis voltados para a promoção dos direitos das mulheres.
- O **Programa Pró-Equidade** desde 2011 promove campanhas educativas dentro da instituição, de modo a combater o machismo na gestão de pessoal e na cultura organizacional. Uma das ações de maior repercussão deste programa teve início em 2017, quando o Senado, de forma vanguardista, estabeleceu a obrigação de que as empresas que lhe prestam serviços terceirizados reservem pelo menos 2% das vagas para mulheres que se encontram em situação de vulnerabilidade econômica após sofrerem violência doméstica.
- O **Comitê pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça** organiza cursos, debates e eventos destinados aos funcionários do Senado, com vistas à conscientização e à redução da desigualdade de gênero e de raça dentro da instituição.

Felizmente, as ações do Senado têm servido de modelo para outras instituições. O Comitê inspirou a Escola Nacional de Administração Pública (Enap) a criar um departamento semelhante, e o Observatório da Mulher contra a Violência está ajudando a prefeitura de Teresina, no Piauí, a montar o seu próprio observatório, para permitir a criação de políticas municipais mais eficazes contra a violência de gênero.

No tempo em que vivemos, marcado por constantes avanços de natureza material e tecnológica, combater a chaga da desigualdade de gênero e de raça constitui não apenas um imperativo constitucional, mas, sobretudo, um dever moral e ético de nossas consciências.

Por isso, encerro com uma frase do grande líder negro sul-africano, Nelson Mandela: “Ninguém nasce odiando outra pessoa pela cor da sua pele, por sua origem ou ainda por sua religião. Para odiar, as pessoas precisam aprender. E se podem aprender a odiar, elas podem ser ensinadas a amar”.

Senador Sérgio Petecão

Primeiro-secretário do Senado Federal

Apresentação do Plano de Equidade de Gênero e Raça

O Plano de Equidade de Gênero e Raça é o instrumento de gestão adotado pelo Senado Federal para promover atividades relacionadas à igualdade de gênero e raça. Ele permite à direção quantificar, acompanhar, orientar e avaliar as ações implementadas, de modo que estejam alinhadas com as melhores práticas e dentro da perspectiva de que o Parlamento deve ser visto como referência em todas as suas iniciativas.

A inclusão da perspectiva de gênero e raça foi introduzida nas práticas administrativas do Senado em 2011, quando da adesão ao Programa Pró-Equidade, vinculado à Secretaria de Políticas para as Mulheres do Ministério das Mulheres, da Igualdade Racial e dos Direitos Humanos, do Executivo Federal. A iniciativa logo gerou bons resultados, tendo em vista a obtenção do Selo Pró-Equidade, nas edições de 2011-2013 e de 2013-2015. Aguardamos, agora, o resultado da edição do biênio 2015-2018.

A adesão do Senado ao referido Programa evidencia o compromisso da Administração da Casa em promover a igualdade de oportunidades para servidoras e servidores no âmbito interno, ao mesmo tempo em que projeta o Senado como instituição modelo na equidade de gênero e raça para outros entes da Administração Pública nas três esferas de poder.

Em 2015 foi criado o Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça, por meio da Portaria da Diretoria-Geral nº 2511 de 2015, alterada pela Portaria da Diretoria Geral nº 92 de 2019. Com a criação do Comitê, o comprometimento com a equidade de gênero e raça foi reiterado e, como é permanente, solidifica as diversas ações implantadas nessa área.

Cabe destacar e agradecer a parceria com a Procuradoria Especial da Mulher do Senado Federal, com a Procuradoria da Mulher e com a Secretaria da Mulher da Câmara dos Deputados que nos renderam grandes conquistas e referência na condução dos assuntos relativos a esse tema no Brasil.

O Plano de Equidade de Gênero e Raça, no formato em que se apresenta hoje, foi organizado pelos membros do Comitê Permanente, com a coordenação do Núcleo de Coordenação de Ações Socioambientais (NCAS) e será adotado pelo Senado Federal no período entre 2019 e 2021. As ações nele contidas foram construídas de forma compartilhada com diversos setores da Casa e levaram em consideração o objetivo, a meta, o prazo para execução (meses), os indicadores, a unidade responsável e as unidades envolvidas e o detalhamento de cada ação.

O Plano possui cinco eixos temáticos: Comunicação, Educação, Cultura Organizacional, Gestão e Saúde, para execução das ações em até 24 meses. Essa divisão permite o planejamento de metas mais ambiciosas, pois considera ações de curto e de médio prazos. No total, o documento possui 28 objetivos e 18 unidades setoriais envolvidas em sua execução.

O Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça do Senado Federal será um importante instrumento de apoio e de interligação com diversos setores no cumprimento de ações, de modo a construir uma cultura organizacional que expresse valores de igualdade, equidade e respeito.

Esperamos que este Plano dê continuidade às ações articuladas pela efetiva conquista da igualdade de oportunidades para as servidoras e servidores da Casa. Que seja a bússola orientadora para construção de um futuro onde a equidade de gênero será realidade, não só no Senado, mas em todo o País.

Ilana Trombka
Diretora-Geral do Senado Federal

METODOLOGIA

1. ELABORAÇÃO

Este documento foi construído de forma colaborativa por um grupo de trabalho interdisciplinar composto por diversos setores do Senado Federal, com intuito de abranger ações que contemplem a diversidade e apontem os desafios a serem alcançados no âmbito da equidade de gênero e raça.

A elaboração deste Plano foi alcançada por meio de 17 reuniões com diferentes secretarias endereçando a execução e o monitoramento a 18 unidades setoriais pelo período de vigência do Plano (24 meses).

O Plano tem como base os instrumentos legais, tendências corporativas para a promoção da equidade nas instituições públicas, e foi organizado em 5 eixos temáticos: Comunicação, Educação, Cultura Organizacional, Gestão e Saúde, contabilizando 28 objetivos, descritos com a definição de prazos de execução, metas e indicadores.

Além disso, o documento possui alinhamento institucional com os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS), conforme agenda das Nações Unidas para o Desenvolvimento, que orienta a igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas, nos termos do ODS 5.



2. MONITORAMENTO

O monitoramento do Plano será realizado com a colaboração das áreas responsáveis indicadas em cada ação para prover os dados referentes ao andamento das metas estipuladas.

3. PUBLICAÇÃO DO RELATÓRIO

Ao final do período de vigência do Plano, os resultados das metas serão compilados e organizados em um relatório que deverá ser publicado, tornando-se documento base para avaliação dos resultados alcançados e elaboração de documento futuro, a fim de dar continuidade às ações até então empreendidas.

Quadro Geral do Plano

EIXO TEMÁTICO	OBJETIVO	UNIDADE RESPONSÁVEL	PRAZO
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.	Comitê PRODASEN Pró-Equidade DGER	8 meses
	1.2 Elaborar e divulgar calendário anual de eventos e datas comemorativas e o plano de comunicação das ações.	Comitê DGER Pró-Equidade	19 meses
	1.3 Incluir, nas ações de comunicação, a diversidade sexual, étnica-racial, a inclusão de pessoas com deficiência, pessoas idosas, entre outros.	SECOM	24 meses
	1.4 Incluir, na programação da Rádio Senado, o tema da equidade de gênero e raça.	SECOM/ Rádio Senado	24 meses
	1.5 Produzir programa na TV Senado sobre equidade de gênero e raça.	SECOM/ STVSEN	24 meses
	1.6 Produzir vídeos institucionais sobre equidade de gênero e raça.	Comitê SECOM Pró-Equidade	24 meses
	1.7 Publicar Boletim Eletrônico de Bibliografias Especializadas sobre a temática de equidade de gênero e raça.	COBIB	24 meses
2. EDUCAÇÃO	2.1 Incluir no projeto pedagógico do PFG conteúdo sobre equidade de gênero e raça.	ILB	3 meses
	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.	ILB Comitê	5 meses
	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.	SPOL	24 meses
	2.4 Realizar Rodas de leitura na temática de gênero e raça.	COBIB Comitê	24 meses
	2.5 Publicar obras da Coleção Escritoras do Brasil.	COBIB SEGRAF DGER	24 meses
3. CULTURA ORGANIZACIONAL	3.1 Constituir grupos de afinidade de raça e LGBTI+.	Comitê	16 meses
	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.	Comitê	24 meses
	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.	Comitê DGER	18 meses
	3.4 Realizar eventos de sensibilização para os servidores sobre assédio e outras violências no ambiente de trabalho.	SESOQVT	24 meses

EIXO TEMÁTICO	OBJETIVO	UNIDADE RESPONSÁVEL	PRAZO
4. GESTÃO	4.1 Realizar levantamento de possíveis instrumentos de estímulo à ocupação de cargos de chefia por mulheres (incluindo raça e etnia).	Pró-Equidade SEGP Comitê	15 meses
	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.	Comitê SEGP ADVOSF	6 meses
	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.	Comitê SEGP ADVOSF	6 meses
	4.4 Promover atividades de sensibilização para redução do percentual de preenchimento de raça como "não informado" no cadastro dos Jovens Aprendizes.	Comitê SEGP/SGEST NGCOT	24 meses
	4.5 Criar rede de cooperação técnica na temática de equidade de gênero e raça.	Comitê DGER	18 meses
	4.6 Participar do Programa Pró-Equidade instituído pela Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM) do Executivo Federal.	Comitê Pró-Equidade	Não se aplica
	4.7 Divulgar o Programa Mulher em Situação de Vulnerabilidade.	Comitê DGER	24 meses
	4.8 Realizar a alteração contratual de modo que os dispositivos do APS nº01/2018 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.	DIRECON SESOQVT	24 meses
	4.9 Realizar levantamento dos casos de assédio moral e sexual e dos resultados dos processos no Senado Federal.	DGER SESOQVT SPOL	24 meses
	4.10 Instalar trocadores de fraldas em banheiros femininos, masculinos e unissex do Senado Federal.	NCAS SPATR	18 meses
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.	SESOQVT	4 meses do ano posterior ao ano pesquisado
	5.2 Aprovar a inclusão na Pesquisa de Clima Organizacional de perguntas sobre racismo/discriminação no ambiente de trabalho.	SESOQVT	12 meses

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			Prazo	Unidade Envolvida
1.1.1 Reformular e aprovar o layout da página.			8 meses	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.			4 meses	Comitê/Pró-Equidade
1.1.3 Página atualizada em funcionamento.			8 meses	PRODASEN/ DGER
SÉRIE HISTÓRICA				
Atualmente o Portal do Senado Federal possui página sobre o Programa Pró-Equidade: https://www12.senado.leg.br/institucional/programas/pro-equidade/				

EIXO TEMÁTICO 1: COMUNICAÇÃO				
OBJETIVO	Meta	Prazo (meses)	Indicador	Unidade Responsável
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
DETALHAMENTO			Prazo	Unidade Envolvida
1.2.1 Elaborar o calendário 2020 e o plano de comunicação das ações.			5 meses	Comitê/DGER/PROMUL/ Pró-Equidade/SECOM
1.2.2 Divulgar calendário 2020 no site e nos meios de comunicação institucional.			7 meses	Comitê/DGER/PROMUL/ Pró-Equidade/SECOM
1.2.3 Elaborar calendário 2021 e plano de comunicação das ações.			17 meses	Comitê/DGER/PROMUL/ Pró-Equidade/SECOM
1.2.4 Divulgar calendário 2021 no site e meios de comunicação institucional.			19 meses	Comitê/DGER/PROMUL/ Pró-Equidade/SECOM
SÉRIE HISTÓRICA				
O calendário vem sendo elaborado desde 2015 a partir da criação do Comitê pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça e divulgado no Drive "V", com amplo acesso a consultas.				

EIXO TEMÁTICO 1: COMUNICAÇÃO				
OBJETIVO	Meta	Prazo (meses)	Indicador	Unidade Responsável
1.3 Incluir nas ações de comunicação a diversidade sexual, étnica-racial, a inclusão de pessoas com deficiência, pessoas idosas, entre outros.	100% (onde couber)	24 meses		SECOM
DETALHAMENTO			Prazo	Unidade Envolvida
1.3.1 Promover a ampla divulgação desta diretriz em todas as unidades da SECOM.			4 meses	SECOM
1.3.2 Ao desenvolver/criar ações de comunicação, observar a inclusão da diversidade sexual, étnica-racial, a inclusão de pessoas com deficiência, pessoas idosas, entre outros.			24 meses	SECOM
SÉRIE HISTÓRICA				
As ações de comunicação produzidas pela SECOM já contemplam a diversidade.				

EIXO TEMÁTICO 1: COMUNICAÇÃO				
OBJETIVO	Meta	Prazo (meses)	Indicador	Unidade Responsável
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
DETALHAMENTO			Prazo	Unidade Envolvida
1.4.1 Produzir o programa "Pautas Femininas" na Rádio Senado.			Semanal	SECOM/ Rádio Senado /Comitê
1.4.2 Divulgar o programa "Pautas Femininas" na Rádio Senado e na internet.			Semanal	SECOM/ Rádio Senado/Comitê
SÉRIE HISTÓRICA				
A Rádio Senado possui programa "Pautas Femininas" realizado em parceria com a Procuradoria da Mulher da Câmara dos Deputados e do Senado Federal. Atualmente, o programa aborda temas que afetam a vida das mulheres.				

EIXO TEMÁTICO 1: COMUNICAÇÃO				
OBJETIVO	Meta	Prazo (meses)	Indicador	Unidade Responsável
1.5 Produzir programa na TV Senado sobre equidade de gênero e raça.	1 programa mensal	24 meses	Programa apresentado	SECOM /STVSEN
DETALHAMENTO			Prazo	Unidade Envolvida
1.5.1 Produzir a pauta "Cidadania Mulher" no Programa Cidadania da TV Senado.			Mensal	SECOM /STVSEN
SÉRIE HISTÓRICA				
A TV Senado possui o programa "Cidadania" e possui em sua grade programação, o "Cidadania Mulher", programa de entrevistas sobre a temática da mulher. No ano de 2019, já foram ao ar 8 programas e outros 8 estão pautados.				

EIXO TEMÁTICO 1: COMUNICAÇÃO				
OBJETIVO	Meta	Prazo (meses)	Indicador	Unidade Responsável
1.6 Produzir vídeos institucionais sobre equidade de gênero e raça.	5 vídeos produzidos	24 meses	Vídeo produzido	Comitê/SECOM/ Pró- Equidade
DETALHAMENTO			Prazo	Unidade Envolvida
1.6.1 Produzir vídeos institucionais sobre violência contra a mulher, racismo, acessibilidade, respeito à diversidade e homofobia e transfobia.			24 meses	Comitê/SECOM/ Pró- Equidade
SÉRIE HISTÓRICA				
21 vídeos sobre “Temas Contemporâneos de Gênero e Raça” 2015 Um vídeo produzido pela SECOM sobre equidade no Senado, reeditado em 2017. Um vídeo sobre Corresponsabilidade em 2018. Dois vídeos produzidos em 2019: Assédio Sexual e Assédio Moral.				

EIXO TEMÁTICO 1: COMUNICAÇÃO				
OBJETIVO	Meta	Prazo (meses)	Indicador	Unidade Responsável
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
DETALHAMENTO			Prazo	Unidade Envolvida
1.7.1 Elaborar e publicar boletim eletrônico			Semestral	COBIB/ Comitê/SECOM
SÉRIE HISTÓRICA				
A Biblioteca produziu Boletim Eletrônico de Bibliografias Especializadas no ano de 2003.				

EIXO TEMÁTICO 2 – EDUCAÇÃO

EIXO TEMÁTICO 2: EDUCAÇÃO				
OBJETIVO	Meta	Prazo (meses)	Indicador	Unidade Responsável
2.1 Incluir, no projeto pedagógico do PFG, conteúdo sobre equidade de gênero e raça.	Conteúdo incluído	3 meses	Conteúdo incluído	ILB
DETALHAMENTO			Prazo	Unidade Envolvida
2.1.1 Definir, com o ILB, o formato para inclusão do tema como painel.			1 mês	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.			1 mês	ILB/ Comitê
2.1.3 Definir facilitadores que ministrarão o painel.			2 meses	ILB/ Comitê
2.1.4 Incluir no calendário do próximo PFG.			3 meses	ILB/ Comitê
SÉRIE HISTÓRICA				
O PFG já vem contemplando painéis sobre o tema equidade de gênero e raça.				

EIXO TEMÁTICO 2: EDUCAÇÃO				
OBJETIVO	Meta	Prazo (meses)	Indicador	Unidade Responsável
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
DETALHAMENTO			Prazo	Unidade Envolvida
2.2.1. Prospectar em outras instituições curso EAD sobre assédio moral e sexual.			2 meses	ILB/ Comitê
2.2.2 Avaliar os cursos prospectados.			3 meses	ILB/ Comitê
2.2.3 Adotar medidas para que seja firmado termo de cooperação ou utilização do curso para capacitar público interno, se necessário.			4 meses	ILB
2.2.4 Desenvolver, com os parceiros da Casa, campanha de divulgação do curso e incentivo a sua realização.			5 meses	ILB/ Comitê/ SECOM/DGER
SÉRIE HISTÓRICA				
O Senado Federal já disponibiliza na sua plataforma de cursos <i>online</i> o Curso EAD sobre a Lei Maria da Penha. Link acesso: saberes.senado.leg.br				

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			Prazo	Unidade Envolvida	
2.3.1 Ofertar e ministrar o primeiro curso.			12 meses	SPOL/ILB/Comitê	
2.3.2 Ofertar e ministrar o segundo curso.			24 meses	SPOL/ILB/Comitê	
SÉRIE HISTÓRICA					
Ano	2014	2015	2016	2017	2018
Nº de cursos	2	1	2	1	3

EIXO TEMÁTICO 2: EDUCAÇÃO					
OBJETIVO	Meta	Prazo (meses)	Indicador	Unidade Responsável	
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	
DETALHAMENTO			Prazo	Unidade Envolvida	
2.4.1 Promover a primeira roda de leitura no ano de 2020.			12 meses	COBIB/ Comitê	
2.4.2 Promover a segunda roda de leitura no ano de 2021.			24 meses	COBIB/ Comitê	
SÉRIE HISTÓRICA					
Uma roda de leitura sobre "Racismo e Preconceito", a partir da leitura do Livro "Americanah" de Chimamanda Ngozi, em 2017; Uma roda de leitura sobre "Direitos Humanos das Pessoas Transgênero no Trabalho", em dezembro de 2018; Uma roda de leitura realizada no ano de 2019 sobre o tema Assédio Moral.					

EIXO TEMÁTICO 2: EDUCAÇÃO					
OBJETIVO	Meta	Prazo (meses)	Indicador	Unidade Responsável	
2.5 Publicar obras da Coleção Escritoras do Brasil.	2 obras	24 meses	Obra publicada	COBIB/SEGRAF/DGER	
DETALHAMENTO			Prazo	Unidade Envolvida	
2.5.1 Publicar uma obra da Coleção Escritoras do Brasil em 2020.			12 meses	COBIB/SEGRAF/DGER	
2.5.2 Publicar uma obra da Coleção Escritoras do Brasil em 2021.			24 meses	COBIB/SEGRAF/DGER	
SÉRIE HISTÓRICA					
Em 2018 houve a publicação do 1º Volume da Coleção Escritoras do Brasil, intitulada A Mulher Moderna, de Josefina Álvares de Azevedo. Disponível em: http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/552778/001139208.pdf .					

EIXO TEMÁTICO 3 – CULTURA ORGANIZACIONAL

EIXO TEMÁTICO 3: CULTURA ORGANIZACIONAL				
OBJETIVO	Meta	Prazo (meses)	Indicador	Unidade Responsável
3.1 Constituir Grupos de Afinidade de Raça e LGBTI+.	1 Grupo de Afinidade criado	16 meses	Grupo criado	Comitê
DETALHAMENTO			Prazo	Unidade Envolvida
3.1.1 Estimular a formação de Grupos de Afinidade de Raça			4 meses	Comitê
3.1.2 Reunir o Grupo de Afinidade de Raça			2 meses após a formação do Grupo	Comitê/DGER
3.1.3 Estimular a formação de Grupos de Afinidade de LGBTI+			12 meses	Comitê
3.1.4 Reunir o Grupo de Afinidade de LGBTI+			2 meses após a formação do Grupo	Comitê/DGER
SÉRIE HISTÓRICA				
Não há registro de atividades anteriores.				

EIXO TEMÁTICO 3: CULTURA ORGANIZACIONAL				
OBJETIVO	Meta	Prazo (meses)	Indicador	Unidade Responsável
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
DETALHAMENTO			Prazo	Unidade Envolvida
3.2.1 Realizar a 1ª campanha de sensibilização com gestores e fornecer material.			12 meses	Comitê/ SECOM
3.2.2 Realizar a 2ª campanha de sensibilização com gestores e fornecer material.			24 meses	Comitê/ SECOM
SÉRIE HISTÓRICA				
Realização de duas oficinas para os colaboradores terceirizados e chefes de gabinete sobre racismo e sexismo (2012); Mesa Redonda: Dialogando sobre Gênero e Raça nas instituições públicas (2012); Encontro de Discussão com os encarregados terceirizados sobre o sistema de cotas e autodeclaração (2014).				

EIXO TEMÁTICO 3: CULTURA ORGANIZACIONAL				
OBJETIVO	Meta	Prazo (meses)	Indicador	Unidade Responsável
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	Rodas de conversa realizada	Comitê/DGER
DETALHAMENTO			Prazo	Unidade Envolvida
3.3.1 Realizar a primeira rodas de conversa.			4 meses	Comitê/DGER/ SESOQVT
3.3.2 Compilar sugestões sobre o tema realizados na primeira roda.			2 meses após a primeira roda	Comitê/DGER
3.3.3 Realizar a segunda rodas de conversa.			16 meses	Comitê/DGER/ SESOQVT
3.3.4 Compilar sugestões do grupo de afinidade.			2 meses após a segunda roda	Comitê/DGER
SÉRIE HISTÓRICA				
Não há registro de atividades anteriores.				

EIXO TEMÁTICO 3: CULTURA ORGANIZACIONAL				
OBJETIVO	Meta	Prazo (meses)	Indicador	Unidade Responsável
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
DETALHAMENTO			Prazo	Unidade Envolvida
3.4.1 Realizar 8 eventos de sensibilização do corpo funcional sobre assédio e outras violências no ambiente de trabalho por semestre.			Não se aplica	SESOQVT/ Comitê
SÉRIE HISTÓRICA				
Palestra sobre Assédio Sexual, transmitida pela Rádio Senado em 2014; Mesa Redonda sobre Assédio no Ambiente do Trabalho em 2015; Palestra sobre Práticas de Violência no Ambiente de Trabalho no PFG em 2015; Realizados 24 eventos em 2018: oficinas de convivência na SECOM, oficinas com terceirizados, palestras na TV Senado, palestras para estagiários e jovens aprendizes, palestras em outras instituições.				

EIXO TEMÁTICO 4 – GESTÃO

EIXO TEMÁTICO 4: GESTÃO				
OBJETIVO	Meta	Prazo (meses)	Indicador	Unidade Responsável
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
DETALHAMENTO			Prazo	Unidade Envolvida
4.1.1 Realizar pesquisa pelo Data Senado e <i>benchmarking</i> com outras instituições.			12 meses	Pró-Equidade /SEGP/ Comitê
4.1.2 Apresentar à DGER a pesquisa.			15 meses	Pró-Equidade /SEGP/ Comitê/DGER
SÉRIE HISTÓRICA				
Não há registro de atividades anteriores.				

EIXO TEMÁTICO 4: GESTÃO				
OBJETIVO	Meta	Prazo (meses)	Indicador	Unidade Responsável
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
DETALHAMENTO			Prazo	Unidade Envolvida
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.			6 meses	Comitê / SEDDEV/ ADVOSF
SÉRIE HISTÓRICA				
Número de servidoras que se beneficiaram do Programa de Assistência à Mãe Nutriz:				

EIXO TEMÁTICO 4: GESTÃO				
OBJETIVO	Meta	Prazo (meses)	Indicador	Unidade Responsável
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
DETALHAMENTO			Prazo	Unidade Envolvida
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.			6 meses	Comitê/SEDDEV/ SEGP/ADVOSF
SÉRIE HISTÓRICA				
Não se aplica.				

EIXO TEMÁTICO 4: GESTÃO				
OBJETIVO	Meta	Prazo (meses)	Indicador	Unidade Responsável
4.4 Promover atividades de sensibilização para redução do percentual de preenchimento de raça como "não informado" no cadastro dos Jovens Aprendizes.	100%	24 meses	Cadastro preenchido	SGEST/SEGP/NGCOT
DETALHAMENTO			Prazo	Unidade Envolvida
4.4.1 Encaminhar formulário aos jovens aprendizes já contratados para atualização das informações.			2 meses	SGEST/SEGP
4.4.2 Verificar no momento da contratação e do cadastro o preenchimento das informações de gênero e raça.			A partir da publicação do Plano	NGCOT
SÉRIE HISTÓRICA				
O cadastro do colaborador terceirizado já possui campo de preenchimento para informação de cor/raça.				

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			Prazo	Unidade Envolvida
4.5.1 Realizar contato interinstitucional para identificar interessados na participação da Rede.			6 meses	Comitê/Pró-Equidade
4.5.2 Elaborar o Acordo de Cooperação Técnica e submeter à aprovação.			12 meses	Comitê/Pró-Equidade/ DGER/ADVOSF
4.5.3 Assinar o Acordo de Cooperação Técnica.			18 meses	DGER
4.5.4 Publicar o Acordo de Cooperação Técnica.			18 meses	DGER
SÉRIE HISTÓRICA				
O SF é parte em acordos de cooperação técnica em acessibilidade e sustentabilidade.				

EIXO TEMÁTICO 4: GESTÃO				
OBJETIVO	Meta	Prazo (meses)	Indicador	Unidade Responsável
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
DETALHAMENTO			Prazo	Unidade Envolvida
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
SÉRIE HISTÓRICA				
O Senado Federal participou das edições 2011–2013 e 2013–2015 do Programa Pró-Equidade.				

EIXO TEMÁTICO 4: GESTÃO				
OBJETIVO	Meta	Prazo (meses)	Indicador	Unidade Responsável
4.7 Divulgar o Programa Mulher em Situação de Vulnerabilidade.	-	24 meses	Divulgação realizada	Comitê/DGER
DETALHAMENTO			Prazo	Unidade Envolvida
4.7.1 Divulgar o Programa nas Assembleias Legislativas e Câmaras Municipais.			Não se aplica	Comitê/Pró-Equidade
4.7.2 Divulgar o Programa em outras instituições.			Não se aplica	Comitê/Pró-Equidade/DGER
4.7.3 Produzir relatório de acompanhamento da ação.			Anual	DGER/Comitê
SÉRIE HISTÓRICA				
O Programa Mulher em Situação de Vulnerabilidade foi instituído por Ato da Comissão Diretora nº 4, de 2016.				

EIXO TEMÁTICO 4: GESTÃO				
OBJETIVO	Meta	Prazo (meses)	Indicadores	Unidade Responsável
4.8 Realizar a alteração contratual de modo que os dispositivos do APS nº1/2018 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 1/18 e 100% das novas empresas contratadas	24 meses	Inserção de cláusulas nos contratos; contatos com as empresas prestadoras de serviços de terceirização	DIRECON SESOQVT
DETALHAMENTO			Prazo	Unidade Envolvida
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.			6 meses	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.			Contínuo	DIRECON/SESOQVT/ADVOSF
SÉRIE HISTÓRICA				
Não há registro de atividades anteriores.				

EIXO TEMÁTICO 4: GESTÃO				
OBJETIVO	Meta	Prazo (meses)	Indicador	Unidade Responsável
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
DETALHAMENTO			Prazo	Unidade Envolvida
4.9.1 Conhecer de que forma as demandas de comunicação ou denúncia de assédio moral e sexual foram finalizadas.			Anual, com início em março de 2020	DGER/SESOQVT/SPOL
4.9.2 Discriminar o percentual de ofendidos e ofensores atendidos no SESOQVT.			Anual, com início em março de 2020	SESOQVT
4.9.3 Discriminar o percentual de casos que geraram registros de ocorrências na SPOL.			Anual, com início em março de 2020	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.			Anual, com início em março de 2020	DGER/SESOQVT/SPOL
4.9.5 Discriminar o percentual de casos que geraram punição ao ofensor.			Anual, com início em março de 2020	DGER/SESOQVT/SPOL
SÉRIE HISTÓRICA				
Não há registro de atividades anteriores.				

EIXO TEMÁTICO 4: GESTÃO				
OBJETIVO	Meta	Prazo (meses)	Indicador	Unidade Responsável
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
DETALHAMENTO			Prazo	Unidade Envolvida
4.11.1 Elaborar proposta de instalação de fraldários/trocadores de fralda no Senado Federal.			2 meses	NCAS
4.11.2 Adquirir 8 trocadores de fraldas.			8 meses	SPATR
4.11.3 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.			14 meses	SPATR/SINFRA
SÉRIE HISTÓRICA				
Não há registro de atividades anteriores.				

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			Prazo	Unidade Envolvida
5.1.1 Levantar os dados de absenteísmo-doença dos/as servidores/as, por gênero e raça.			Contínuo	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).			Contínuo	SESOQVT
5.1.3 Elaborar o relatório sobre os dados colhidos.			3 meses do ano posterior ao ano pesquisado	SESOQVT
5.1.4 Apresentar o relatório à DGER e ao Comitê.			4 meses do ano posterior ao ano pesquisado	SESOQVT
SÉRIE HISTÓRICA				
Há dados de Absenteísmo-doença a partir de 2012; e Peso/Sedentarismo/Estresse a partir de 2016.				

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
DETALHAMENTO			Prazo	Unidade Envolvida
5.2.1 Construir e validar proposta de assertivas sobre racismo/discriminação no ambiente de trabalho.			3 meses	SESOQVT
5.2.2 Discutir as propostas de assertivas com o Comitê e Grupo de Afinidade de Raça, se aplicável.			9 meses	SESOQVT Comitê e Grupo de Afinidade de Raça
5.2.3 Aprovar as propostas de assertivas junto à DGER.			12 meses	SESOQVT DGER
SÉRIE HISTÓRICA				
Não há registro de atividades anteriores.				

