



SENADO FEDERAL

PLAN DE EQUIDAD DE GÉNERO Y RAZA



2021 - 2023

Mesa Directiva

Bienio 2023/2024

PRESIDENTE

Senador Rodrigo Pacheco (PSD – MG)

PRIMER VICEPRESIDENTE

Senador Veneziano Vital do Rêgo (MDB – PB)

SEGUNDO VICEPRESIDENTE

Senador Rodrigo Cunha (PODEMOS – AL)

PRIMER SECRETARIO

Senador Rogério Carvalho (PT – SE)

SEGUNDO SECRETARIO

Senador Weverton (PDT – MA)

TERCER SECRETARIO

Senador Chico Rodrigues (PSB- RR)

CUARTO SECRETARIO

Senador Styvenson Valentim (PODEMOS – RN)

SECRETARIOS SUPLENTE

1er Suplente: Senadora Mara Gabrilli (PSD – SP)

2º Suplente: Senadora Ivete da Silveira (MDB – SC)

3º Suplente: Senador Dr. Hiran (PP – RR)

4º Suplente: Senador Mecias de Jesus (REPUBLICANOS – RR)

DIRECTORA GENERAL

Ilana Trombka

SECRETARIO GENERAL DE LA MESA

Gustavo Afonso Sabóia Vieira

Créditos

Directora general

Ilana Trombka

Director Ejecutivo de Gestión

Márcio Tancredi

Coordinadora del Comité Permanente

Stella Maria Vaz Santos Valadares

Equipo técnico

André Mendonça Cândido

Antonia Ladyjane Nascimento da Silva

Carlos Roberto Marcelino

Christian Caetano de Lima

Gerciena Barbosa dos Santos

Gláucia Porfíria Andrade

Jeniffer Cardoso Ferreira

Ludmila Neves Barbosa da Silva

Lui Teixeira Oliveira

Maria Terezinha Nunes

Marleide Bispo Rodrigues

Nereida Odessa Lima de Paula

Stella Maria Vaz Santos Valadares

Comité Permanente para la Promoción de la Igualdad de Género y Raza del Senado Federal

(Ordenanza de la Dirección General nº 326 de 2022)

Grupo de trabajo para la Elaboración del Plan de Equidad de Género y Raza 2021-2023

(Ordenanza de la Dirección General nº 2833 de 2021)

Grupo de Trabajo de Afinidad Racial

(Ordenanza de la Dirección General nº 2132, de 2021)

Brasil. Congresso Nacional. Senado Federal.

Plan de equidad de género y raza: 2021-2023 / Senado Federal. - Brasilia: Senado Federal, 2021.

32 p. : il.

Resultado del Grupo de Trabajo para la Elaboración del PEGR (2021-2023). Ordenanza de la Dirección General nº 2833, de 2021.

1. Equidad, Brasil, 2021-2023. 2. Igualdad de género, Brasil, 2021-2023. 3. Brasil. Congreso Nacional. Senado Federal, política social. I. Título.

CDD 353.53

GRUPO DE TRABAJO PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE EQUIDAD DE GÉNERO Y RAZA (2021-2023)

(Ordenanza de la Dirección General nº 2833 de 2021)

SERVIDOR(A)	SECRETARÍA
MARIA TEREZINHA NUNES	SEGP/Comité
ROBERTA VIEGAS E SILVA	CONLEG/Comité
MARIA CRISTINA SILVA MONTEIRO	SEGAM/Comité
LUDMILA NEVES BARBOSA DA SILVA	DGER/Comité
DALVA MARIA SOUZA MOURA	COASAS/Comité
HUMBERTO MENDES DE SÁ FORMIGA	NCAS
DEVAIR SEBASTIÃO NUNES	PRODASEN/GT Racial
MARINA DE ANDRADE VAHLE	SESOQVT
HENRIQUE TALAMONI VALLOCHI SALLES PINTO	CONLEG/GT Racial
STELLA MARIA VAZ SANTOS VALADARES	COBIB/GT Racial
PAULA PANE DA SILVA RAMOS CARRER	SEGP
TELMA AMÉRICA VENTURELLI	ILB
ISIS SIQUEIRA MARRA	PROMUL
FERNANDA VIDIGAL CABRAL DE MIRANDA	SECOM
JULIANA CAROLINA SANTOS MARTINS	SGM/Comité
MARIA ISABEL DA SILVA SALES	GT Racial

LISTA DE ABREVIATURAS

Abogacía del Senado Federal - ADVOSF

Comité Permanente para la Promoción de la Igualdad de Género y Raza - Comité

Consultoría Legislativa - CONLEG

Coordinación de Atención a la Salud de los Servidores - COASAS

Coordinación de Biblioteca - COBIB

Coordinación de Capacitación, Formación y Educación - COTREN

Dirección General - DGER

Grupo de Trabajo de Afinidad Racial - GT Racial

Instituto de Investigación Data Senado - Data Senado

Instituto Legislativo Brasileño - ILB

Núcleo de Coordinación de Acciones Socioambientales - NCAS
Observatorio de la Mujer contra la Violencia - OMV
Plan de Equidad de Género y Raza - PEGR
Procuraduría Especial de la Mujer - PROMUL
Programa de Integración y Modernización del Poder Legislativo Brasileño - Interlegis
Secretaría de Comunicación Social - SECOM
Secretaría de Edición y Publicaciones - SEGRAF
Secretaría de Gestión de Personal - SEGP
Secretaría de Policía Legislativa - SPOL
Secretaría de Tecnologías de la Información - PRDSTI (PRODASEN)
Secretaría Radio Senado - SRSF
Secretaría TV Senado - STVSEN
Secretaría General de la Mesa - SGM
Servicio de Gestión de Colecciones Museográficas - SEGAM
Servicio de Gestión de Pasantías - SGEST
Servicio de Salud Laboral y Calidad de Vida en el Trabajo - SESOQVT

Sumario

EQUIDAD DE GÉNERO Y RAZA EN EL SENADO FEDERAL	7
APRESENTACIÓN DEL PLAN DE EQUIDAD DE GÉNERO Y RAZA DEL SENADO FEDERAL 2021-2023	8
MARCO GENERAL DEL PLAN	10
TEMA 1 - COMUNICACIÓN	12
TEMA 2 - EDUCACIÓN	15
TEMA 3 - CULTURA ORGANIZATIVA	18
TEMA 4 - GESTIÓN	20
TEMA 5 - SALUD	23
ANEXO I	26

Equidad de Género y Raza en el Senado Federal

Como Procuradora Especial de la Mujer en el Senado, es un honor presentar esta publicación preparada por el Comité Permanente para la Promoción de la Igualdad de Género y Raza del Senado Federal. Este Plan de Equidad de Género y Raza - PEGR 2021/2023 establece objetivos e iniciativas en cinco ámbitos: comunicación, educación, cultura organizativa, gestión y salud, definidos como cruciales para la promoción de la equidad de género y de raza.

Hay que ir más allá del significado estricto de la palabra “equidad”, considerándola esencialmente como la promoción de la igualdad en la práctica, no sólo en la letra de la Ley. En 1988, la Constitución brasileña dejó claro que “el hombre y la mujer son iguales en derechos y obligaciones” y estableció entre sus objetivos “promover el bien de todos, sin prejuicios de origen, raza, sexo, edad y cualquier forma de discriminación”.

Sin embargo, todavía sufrimos el peso de las discriminaciones, como las de género y de raza, que han moldeado nuestras instituciones.

Como senadora, elegida para las legislaturas 56 y 57, estaré presente en las conmemoraciones del Bicentenario de la Independencia, en 2022, y también del Bicentenario del Senado, en 2026, pero somos conscientes de que el Brasil independiente y sus instituciones legislativas coexistieron durante más de sesenta años con la esclavitud y, aún más tiempo, con una tradición que sólo permitía a los hombres entrar en el Parlamento.

Es necesario que las presencias femenina y masculina sean más equitativas, para que sean representativas de las mujeres, cuya proporción en la población brasileña es incluso ligeramente superior a la de los hombres. Luchamos para que la Constitución se cumpla realmente y para que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades que les otorga la ciudadanía.

Con este Plan de Equidad de Género y Raza - PEGR 2021/2023, el Senado muestra su voluntad de dar el ejemplo de cambiar, para forjar otro futuro, en sintonía con la Constitución de 1988 y no con la herencia del pasado.

Senadora Leila Barros

Procuradora Especial de la Mujer en el Senado

Presentación del Plan de Equidad de Género y Raza del Senado Federal 2021-2023

Lanzar el segundo Plan de Equidad de Género y Raza (2021-2023) en 2021 es un motivo de gran alegría y orgullo para esta Casa Legislativa, ya que este año se cumplen 10 años de la promoción de acciones en materia de Género y Raza en las prácticas administrativas. Este hito es especialmente significativo para mí, porque durante los últimos seis años he seguido de cerca, como Directora General, el camino en la búsqueda de un entorno organizativo que se distinga por los valores de equidad, antirracismo y respeto a la diversidad.

El Senado es un referente en el tema de la equidad de género y raza en el sector público desde 2011, tras adherirse al Programa Pro-Equidad, vinculado al Ejecutivo Federal, a través del cual obtuvo tres sellos de buenas prácticas. Este sello está destinado a las instituciones que se comprometen con la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo laboral y con la promoción de la ciudadanía.

Las acciones de equidad en el Senado Federal son planificadas y ejecutadas por un equipo vinculado a la Dirección General, el Comité Permanente para la Promoción de la Igualdad de Género y Raza, con la participación de todas las unidades de la Cámara Alta y el importante apoyo de la Procuraduría Especial de la Mujer. A través de cursos, debates, actos y campañas, tratamos de promover la conciencia necesaria para lograr un entorno más equitativo y libre de prejuicios.

Los programas Madre Nutriz para funcionarias y la cuota del 2% para mujeres en situación de vulnerabilidad por violencia doméstica y familiar son ejemplos de iniciativas que modifican la institución internamente y al mismo tiempo producen efectos en la sociedad, al reducir las desigualdades sociales que afligen a las mujeres.

A partir de 2019, hemos ido más allá, con la institución del primer Plan de Equidad de Género y Raza de iniciativa propia de esta Casa. La primera edición del Plan ha sido recientemente concluida y, aun habiendo pasado por las adversidades y adaptaciones necesarias derivadas de la pandemia del covid-19, durante su vigencia, ha conseguido resultados muy satisfactorios, con un 86% de los objetivos cumplidos. Además, es relevante mencionar las acciones innovadoras que se han implementado, como el proyecto Racismo en la Agenda, llevado a cabo por el recientemente creado Grupo de Afinidad Racial.

La elaboración del 2º Plan de Equidad para el período 2021-2023 se realizó de forma colaborativa, con la participación de 22 unidades de la Casa, bajo la coordinación del Comité Permanente para la Promoción de la Igualdad de Género y Racial del Senado Federal. El Plan está alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), definidos por la Agenda 2030 de la ONU y los Objetivos Estratégicos del Senado Federal. En total, tiene 26 objetivos, divididos en cinco temas: Comunicación, Educación, Cultura Organizativa, Gestión y Salud.

Esperamos que este plan guíe las acciones de toda la Casa, concienciando sobre la importancia de construir un entorno inclusivo, garantizando la igualdad de oportunidades para todas las personas que forman parte de la comunidad del Senado Federal. También esperamos poder traspasar las fronteras institucionales, contribuyendo al fortalecimiento de la democracia, que sólo existe en su plenitud donde hay igualdad, equidad y justicia social.

Ivana Trombka

Directora general

METODOLOGÍA

1. ELABORACIÓN

Con el propósito de la construcción colaborativa del II Plan de Equidad de Género y Raza 2021-2023, se constituyó el Grupo de Trabajo mediante la Ordenanza de la Directora General n° 2833, de 21 de junio de 2021, con 17 representantes de 15 unidades administrativas, que, bajo la coordinación del Equipo del Comité, durante tres meses, trabajaron conjuntamente en la creación de una nueva propuesta de acciones de equidad de género y raza, alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) definidos por la Agenda 2030 de las Naciones Unidas y los objetivos estratégicos del Senado Federal.

La elaboración del II Plan de Equidad de Género y Racial 2021-2023 se inició con el seguimiento del Plan anterior, a través de la consulta a las unidades implicadas sobre la continuidad de los objetivos estipulados en el I Plan de Equidad (2019- 2021), que, como respuesta, informaron que en el próximo Plan seguirían diez objetivos, algunos idénticos y otros con alguna variación en metas e indicadores. Tras la creación de la Ordenanza, se celebraron un total de 19 reuniones, cinco de ellas de carácter general y 14 sectoriales, que dieron como resultado la definición de 26 objetivos, en su mayoría innovadores, con sus respectivos resultados clave, metas e indicadores, distribuidos en cinco temas: Comunicación, Educación, Cultura Organizativa, Gestión y Salud.

Cabe mencionar que, durante la elaboración del Plan, el Senado Federal adoptó una nueva metodología de planificación, especialmente el sistema de objetivos y resultados clave, basado en una nueva matriz de referencia, con la publicación conjunta del informe de resultados sobre los objetivos del Plan anterior, entre otros ajustes, que se incorporaron parcialmente en el Plan actual. Sin embargo, estos cambios no afectarán a la comprensión histórica del desarrollo de las acciones de equidad en el Senado Federal.

2. SEGUIMIENTO

Una vez finalizado el Plan, se verificó que 22 unidades administrativas estaban involucradas directa o indirectamente en la ejecución de las tareas relacionadas con el Plan, por lo que el seguimiento será realizado por el Comité Permanente para la Promoción de la Igualdad de Género y Raza, con la colaboración de la unidad responsable definida en cada acción, durante la ejecución, en base a los plazos y metas definidos por los resultados clave de cada objetivo.

3. PUBLICACIÓN DEL INFORME

Con la nueva metodología, el informe final sobre el cumplimiento de los objetivos se publicará junto con la nueva edición del Plan para el siguiente periodo de dos años.

Marco General del Plan

EJE TEMÁTICO	OBJETIVO	UNIDAD RESPONSABLE	PLAZO
1. COMUNICACIÓN	1.1 Publicar la página "Observatorio Equidad en el Legislativo"	GT Raza/Comité	3 meses
	1.2 Aportar contenidos para la página "Observatorio Equidad en el Legislativo"	GT Raza/Comité	21 meses
	1.3 Difundir en la Radio Senado el tema de la inclusión y la diversidad, con un enfoque de género y raza.	SECOM	24 meses
	1.4 Difundir en la TV Senado el tema de la inclusión y la diversidad, con un enfoque en género y raza.	SECOM	24 meses
	1.5 Ofrecer publicaciones sobre cuestiones de género y raza.	COBIB	24 meses
	1.6 Presentar en las Asambleas Legislativas el Programa de Asistencia a Mujeres en Situación de Vulnerabilidad Económica como consecuencia de la Violencia Doméstica y Familiar.	PROMUL/DGER	24 meses
2. EDUCACIÓN	2.1 Publicar obras de la Colección Escritoras de Brasil.	COBIB/SEGRAF	24 meses
	2.2 Fomentar la lectura y el conocimiento sobre el tema de la diversidad.	COBIB	24 meses
	2.3 Sensibilizar a todo el personal sobre el tema de la diversidad a través del proyecto Racismo en la Agenda.	GT de Raza/Comité	24 meses
	2.4 Crear el Curso de Extensión "En las huellas de los 200 años de la independencia de Brasil: el Congreso Nacional y los caminos de la inclusión social"	ILB	24 meses
	2.5 Crear un curso de extensión sobre Racismo Estructural.	ILB	24 meses
	2.6 Cooperar con la formación política de las concejalas.	ILB/Interlegis	24 meses
3. CULTURA ORGANIZATIVA	3.1 Realizar acciones informativas sobre la cuestión del color/raza y etnia y la importancia de la autodeclaración.	Comité/GT Raza	15 meses
	3.2 Promover acciones de respeto a la diversidad.	Comité/SESOQVT	24 meses
	3.3 Concienciar al personal sobre el acoso y otras formas de violencia en el trabajo y en el entorno doméstico.	Comité/SESOQVT/SEGP	24 meses

EJE TEMÁTICO	OBJETIVO	UNIDAD RESPONSABLE	PLAZO
4. GESTIÓN	4.1 Instituir el Programa Padre Presente.	DGER/SEGP/ Comité	24 meses
	4.2 Establecer el Programa de Liderazgo para las Mujeres.	ILB/Comité	24 meses
	4.3 Elaborar un informe sobre los casos de acoso moral y sexual y sobre los resultados de los procedimientos en el Senado Federal.	SESOQVT/SPOL	18 meses
	4.4 Realizar acciones sobre las representaciones de masculinidades en los idearios de hombres y mujeres del Senado Federal.	OMV/Data Senado	24 meses
	4.5 Hacer un seguimiento de las cuestiones relacionadas con la equidad de género y raza en el Senado Federal.	OMV/Data Senado	24 meses
	4.6 Poner en marcha la Red de Equidad.	Comité/DGER/ PROMUL	12 meses
5. SALUD	5.1 Promover la salud desde una perspectiva de género y raza.	SESOQVT	24 meses
	5.2 Realizar un estudio sobre la posibilidad de adoptar un protocolo de asistencia a las trabajadoras en casos de violencia doméstica y familiar contra las mujeres en el Senado.	OMV/Comité/ SESOQVT	24 meses
	5.3 Realizar acciones preventivas para combatir la gordofobia, desde la perspectiva de género y raza.	SESOQVT/SECOM	24 meses
	5.4 Fomentar la actividad física combinada con la movilidad sostenible.	Comité/NCAS	24 meses
	5.5 Instituir el Programa Mujer 50+.	COASAS/Comité	24 meses

Tema 1 – Comunicación

TEMA 1. COMUNICACIÓN				
ALINEACIONES:	Objetivos estratégicos - Senado:		03, 04 y 07	
	ODS - Agenda 2030 (ONU):		05, 10 y 16	
OBJETIVO				
1.1 Publicar la página "Observatorio Equidad en el Legislativo"				
Resultado Clave	Plazo	Meta	Indicador	Unidades Implicadas
1.1.1 Elaborar y aprobar el diseño del hotsite.	1 mês	1	Diseño elaborado	GT Raza
1.1.2 Elaborar el contenido inicial de la página web con datos de las elecciones al Congreso y a las Asambleas Legislativas de 2014 y 2018.	1 mês	1	Contenido inicial elaborado	GT Raza
1.1.3 Aprobar los contenidos a publicar y hacer los ajustes necesarios.	2 meses	1	Contenido aprobado	GT Raça/Comité/DGER
1.1.4 Lanzar la página web.	3 meses	1	Página web lanzada	GT Raza/Comité/DGER/SECOM
SERIE HISTÓRICA				
Se trata de una iniciativa innovadora del GT de Raza en el Senado Federal.				

TEMA 1. COMUNICACIÓN				
ALINEACIONES:	Objetivos estratégicos - Senado:		03, 04 y 07	
	ODS - Agenda 2030 (ONU):		05, 10 y 16	
OBJETIVO				
1.2. Proporcionar contenidos para la página "Observatorio de la Equidad en el Legislativo".				
Resultado Clave	Plazo	Meta	Indicador	Unidades Implicadas
1.2.1 Gestionar la página web del observatorio añadiendo nuevos contenidos	21 meses	1	Gestión realizada	GT Raza/PRODASEN
1.2.2 Gestionar la inclusión de accesos facilitados a los servicios relacionados con el tema de Género y Raza del SF en la página web del observatorio	21 meses	1	Gestión realizada	GT Raza/PRODASEN

Resultado Clave	Plazo	Meta	Indicador	Unidades Implicadas
1.2.3 Gestionar la publicación de artículos de especialistas en género, raza y elecciones en la página web del observatorio	21 meses	1	Gestión realizada	GT Raza/PRODASEN
Este objetivo se deriva de la creación de la página "Observatorio Equidad en el Legislativo".				

TEMA 1. COMUNICACIÓN

ALINEACIONES:	Objetivos estratégicos - Senado:	03 y 04
	ODS - Agenda 2030 (ONU):	05 y 10

OBJETIVO

1.3 Difundir en la programación de la Radio Senado el tema de la inclusión y la diversidad, con un enfoque de género y raza.

Resultado Clave	Plazo	Meta	Indicador	Unidades Implicadas
1.3.1 Difundir los programas en la Radio Senado (que pueden ser en formato podcast, entrevistas u otros).	24 meses	44 ediciones de programas temáticos al año	Programas veiculados	SECOM/SRSF

SERIE HISTÓRICA

El objetivo anterior, con poca variación en la meta y el indicador, previsto y alcanzado en la edición 2019-2021, tendrá continuidad en el Plan actual.

TEMA 1. COMUNICACIÓN

ALINEACIONES:	Objetivos estratégicos - Senado:	03 y 04
	ODS - Agenda 2030 (ONU):	05 y 10

OBJETIVO

1.4 Difundir en la TV Senado el tema de la inclusión y la diversidad, con un enfoque en género y raza.

Resultado Clave	Plazo	Meta	Indicador	Unidades Implicadas
1.4.1 Emitir un programa por bimestre sobre el tema en la TV Senado.	24 meses	12	Programas emitidos	SECOM/STVSEN

SERIE HISTÓRICA

El objetivo anterior, con poca variación en la meta y el indicador, previsto y alcanzado en la edición 2019-2021, tendrá continuidad en el Plan actual.

TEMA 1. COMUNICACIÓN				
ALINEACIONES:	Objetivos estratégicos - Senado:			03 y 04
	ODS - Agenda 2030 (ONU):			04, 05 y 10
OBJETIVO				
1.5 Ofrecer publicaciones sobre cuestiones de género y raza.				
Resultado Clave	Plazo	Meta	Indicador	Unidades Implicadas
1.5.1 Publicar un boletín de bibliografías especializadas cada 6 meses.	24 meses	4	Boletines publicados	COBIB/SECOM
1.5.2 Publicar la exposición Voto Femenino en formato de libro electrónico/folleto digital.	24 meses	1	Libro electrónico publicado	COBIB/SEGRAF
SERIE HISTÓRICA				
Se trata de la continuación de las acciones del Plan 2019-2021, pero con el objetivo ampliado para recibir no sólo los boletines bibliográficos, sino también la publicación de la exposición "Voto Femenino".				

TEMA 1. COMUNICACIÓN				
ALINEACIONES:	Objetivos estratégicos - Senado:			03 y 04
	ODS - Agenda 2030 (ONU):			05, 08 y 10
OBJETIVO				
1.6 Presentar en las Asambleas Legislativas el Programa de Asistencia a Mujeres en Situación de Vulnerabilidad Económica como consecuencia de la Violencia Doméstica y Familiar.				
Resultado Clave	Plazo	Meta	Indicador	Unidades Implicadas
1.6.1 Difundir el Programa en las Asambleas Legislativas, a través de materiales informativos, eventos u otros medios, buscando su difusión en los poderes legislativos de los estados.	24 meses	50% de las Asambleas alcanzadas	Programa presentado en 14 estados	PROMUL/DGER/Comité/INTERLEGIS
SERIE HISTÓRICA				
Se trata de una continuación de las acciones de la edición anterior, pero con un enfoque específico en las Asambleas Legislativas.				

Tema 2 – Educación

TEMA 2. EDUCACIÓN				
ALINEACIONES:	Objetivos estratégicos - Senado:			03
	ODS – Agenda 2030 (ONU):			04, 05 y 10
OBJETIVO				
2.1 Publicar obras de la Colección Escritoras de Brasil.				
Resultado Clave	Plazo	Meta	Indicador	Unidades Implicadas
2.1.1 Publicar al menos una obra de la Colección Escritoras de Brasil en 2022 y otra en 2023.	24 meses	2	1 obra publicada en 2022 1 obra publicada en 2023	COBIB/SEGRAF
SERIE HISTÓRICA				
La publicación de obras de la Colección Escritoras de Brasil se incluyó en el Plan 2019-2021, con seis obras lanzadas durante el período.				

TEMA 2. EDUCACIÓN				
ALINEACIONES:	Objetivos estratégicos - Senado:			03
	ODS – Agenda 2030 (ONU):			04, 05 y 10
OBJETIVO				
2.2 Fomentar la lectura y el conocimiento sobre el tema de la diversidad.				
Resultado Clave	Plazo	Meta	Indicador	Unidades Implicadas
2.2.1 Mantener cuatro círculos de lectura, dos en 2022 y dos en 2023.	24 meses	4	2 círculos de lectura en 2022 2 círculos de lectura en 2023	COBIB/GT Raza/Comité
2.2.2 Celebrar dos exposiciones, una en 2022 y la segunda en 2023.	24 meses	2	1 exposición en 2022 1 exposición en 2023	COBIB/GT Raza/Comité
SERIE HISTÓRICA				
El objetivo de promover círculos de lectura sobre el tema de la equidad de género y raza, incluido en el Plan anterior, se convierte en un resultado clave para un objetivo más amplio sobre el tema de la educación.				

TEMA 2. EDUCACIÓN				
ALINEACIONES:	Objetivos estratégicos - Senado:			03
	ODS – Agenda 2030 (ONU):			04, 05 y 10
OBJETIVO				
2.3 Concienciar a todo el personal sobre la diversidad racial a través del proyecto “Racismo en la agenda”.				
Resultado Clave	Plazo	Meta	Indicador	Unidades Implicadas
2.3.1 Publicar al menos tres acciones del proyecto por semestre.	24 meses	12	6 acciones en 2022 6 acciones en 2023	GT Raza/Comité/ SECOM/DGER
SERIE HISTÓRICA				
El proyecto Racismo en la Agenda comenzó en julio de 2020, por lo que no formó parte del PEGR 2019-2021. Sin embargo, se ha destacado en la promoción de la diversidad racial y, debido a su relevancia, se continuará en el actual Plan.				

TEMA 2. EDUCACIÓN				
ALINEACIONES:	Objetivos estratégicos - Senado:			03 y 07
	ODS – Agenda 2030 (ONU):			04, 05, 10 y 16
OBJETIVO				
2.4 Crear el Curso de Extensión “ En las huellas de los 200 años de la independencia de Brasil: el Congreso Nacional y los caminos de la inclusión social”.				
Resultado Clave	Plazo	Meta	Indicador	Unidades Implicadas
2.4.1 Crear y poner en marcha el curso de extensión en modalidad EAD, de 60 horas, sin tutoría para la sociedad en general.	12 meses	2	1 curso creado 1 curso lanzado	ILB/COTREN/Comité
SERIE HISTÓRICA				
El Senado Federal ofrece, en la plataforma Saberes del ILB, los cursos en línea “Dialogando sobre la Ley Maria da Penha” y “Acoso moral y sexual en el trabajo”. Esta es otra acción innovadora del ILB que ahora forma parte del Plan de Equidad.				

TEMA 2. EDUCACIÓN				
ALINEACIONES:	Objetivos estratégicos - Senado:			02 y 03
	ODS - Agenda 2030 (ONU):			04, 05,10 y 16
OBJETIVO				
2.5 Crear un curso de extensión sobre Racismo Estructural.				
Resultado Clave	Plazo	Meta	Indicador	Unidades Implicadas
2.5.1 Crear y poner en marcha el curso de extensión en modalidad EAD, de 60 horas, sin tutoría para el público interno y para la sociedad en general.	12 meses	2	1 curso creado 1 curso lanzado	ILB/COTREN/Comité Universidad Zumbi dos Palmares
SERIE HISTÓRICA				
La acción es innovadora y contará con la colaboración de la Universidad Zumbi dos Palmares.				

TEMA 2. EDUCACIÓN				
ALINEACIONES:	Objetivos Estratégicos - Senado:			03 y 07
	ODS - Agenda 2030 (ONU):			04, 05,10 y 16
OBJETIVO				
2.6 Cooperar con la formación política de las concejalas.				
Resultado Clave	Plazo	Meta	Indicador	Unidades Implicadas
2.6.1 Crear un ciclo de conferencias a distancia para contribuir a la formación política de las concejalas.	24 meses	1	Ciclo de conferencias creado	ILB/Interlegis
2.6.2 Cooperar en la formación de concejalas en los municipios brasileños.	24 meses	500	Participantes/año	ILB/Interlegis
SÉRIE HISTÓRICA				
Se trata de una acción innovadora, centrada en la desigualdad de género en la política.				

Tema 3 – Cultura organizativa

TEMA 3. CULTURA ORGANIZACIONAL				
ALINEACIONES:	Objetivos estratégicos - Senado:			03
	ODS – Agenda 2030 (ONU):			04, 05 y 10
OBJETIVO				
3.1 Realizar acciones informativas sobre la Cuestión de Color/Raza y Etnia y la importancia de la autodeclaración.				
Resultado Clave	Plazo	Meta	Indicador	Unidades Implicadas
3.1.1 Crear un Manual sobre el tema Color/Raza y Etnia.	12 meses	1	Manual Criado	Comité/GT Raza
3.1.2 Crear un vídeo informativo.	15 meses	1	Vídeo creado	Comité/GT Raza/SECOM
SERIE HISTÓRICA				
Se realizó una campaña, con piezas publicitarias, para incentivar la autodeclaración, entre 2012/2013, al inicio de la adhesión al Programa Pro Equidad de Género y Raza del Gobierno Federal. Se busca en este Plan actualizar la información a través de un manual y un vídeo informativo.				

TEMA 3. CULTURA ORGANIZATIVA				
ALINEACIONES:	Objetivos estratégicos - Senado:			02, 03 y 04
	ODS – Agenda 2030 (ONU):			04,05 y 10
OBJETIVO				
3.2 Promover acciones de respeto a la diversidad.				
Resultado Clave	Plazo	Meta	Indicador	Unidades Implicadas
3.2.1 Elaborar y publicar un manual sobre LGBTQIA+.	12 meses	1	Manual publicado	Comité/SESQVT/SECOM/SEGRAF
3.2.2 Promover cinco acciones asincrónicas y sincrónicas sobre el tema (Género, Raza, Etnia, Persona con Discapacidad, LGBTQIA+).	24 meses	5	Acciones asincrónicas y sincrónicas	Comité/ SESQVT/SECOM
SERIE HISTÓRICA				
En el Senado Federal se han llevado a cabo varias acciones específicas en materia de respeto a la diversidad, pero, como acción específica, integra por primera vez el Plan de Equidad.				

TEMA 3. CULTURA ORGANIZATIVA				
ALINEACIONES:	Objetivos estratégicos - Senado:			02 y 03
	ODS - Agenda 2030 (ONU):			04, 05 y 10
OBJETIVO				
3.3 Concienciar al personal sobre el acoso y otras formas de violencia en el trabajo y en el entorno doméstico.				
Resultado Clave	Plazo	Meta	Indicador	Unidades Implicadas
3.3.1 Elaborar una guía para gestores sobre la intimidación y el acoso sexual.	12 meses	1	Guía elaborada y distribuida	Comité/SESOQVT/ GT de Raza
3.3.2 Revisar el Manual sobre Acoso para incluir un tema sobre el acoso en home office.	9 meses	1	Manual revisado	Comité/SESOQVT/ GT de Raza/ADVOSF/SPOL
3.3.3 Capacitar a los gestores de cada Secretaría en materia de acoso, a través de curso EAD, ofrecido en la plataforma Saberes.	24 meses	1	10% Gestores formados de cada secretaría	ILB/SEGP/DGER
3.3.4 Distribuir continuamente material de bienvenida a los becarios y becarias, jóvenes aprendices y funcionarios/as con publicaciones sobre el acoso y otros temas relacionados con la equidad.	24 meses	100% de atendimiento	Materiales distribuidos	Comité/SEGP/SGEST
3.3.5 Organizar una charla de bienvenida a becarios/as y jóvenes aprendices sobre el acoso y otras formas de violencia.	24 meses	8	Charlas realizadas	SGEST/SESOQVT
3.3.6 Llevar a cabo la 4ª. Fase de la Campaña contra el Acoso, mediante la creación de material publicitario sobre el tema.	24 meses	1	Campaña realizada	DGER/SECOM/ Comité/SESOQVT
3.3.7 Promover dos rondas de conversación sobre el acoso y otros tipos de violencia en el lugar de trabajo.	24 meses	2	Rondas de conversación celebradas	Comité/SESOQVT/ GT de Raza
SERIE HISTÓRICA				
El objetivo de concienciar sobre el problema del acoso se refuerza con diversas acciones de incidencia, además de la campaña que formó parte del Plan anterior.				

Tema 4 – Gestión

TEMA 4. GESTIÓN				
ALINEACIONES:	Objetivos estratégicos - Senado:			03
	ODS – Agenda 2030 (ONU):			05 y 10
OBJETIVO				
4.1 Instituir el Programa Padre Presente.				
Resultado Clave	Plazo	Meta	Indicador	Unidades Implicadas
4.1.1 Elaborar y publicar un acto que instituya beneficio para los funcionarios con hijos/as de hasta 12 meses.	12 meses	1	Acto Publicado	DGER/SEGP/Comité/ ADVOSF
4.1.2 Evaluar los resultados y la viabilidad de ampliar el periodo del beneficio.	24 meses	1	Resultados evaluados	DGER/SEGP/Comité/ ADVOSF
SERIE HISTÓRICA				
El objetivo que se persigue es innovador, ya que pretende extender a los funcionarios que son padres con hijos de hasta dos años el mismo beneficio concedido a las madres funcionarias, como resultado de un estudio realizado en el marco del Plan de Igualdad de Género y Racial 2019-2021.				

TEMA 4. GESTIÓN				
ALINEACIONES:	Objetivos estratégicos - Senado:			03
	ODS – Agenda 2030 (ONU):			04, 05 y 10
OBJETIVO				
4.2 Establecer el Programa de Liderazgo para las Mujeres.				
Resultado Clave	Plazo	Meta	Indicador	Unidades Implicadas
4.2.1 Llevar a cabo una mentoría para mujeres que ocupen puestos de dirección o función especial.	24 meses	1	Mentoría realizada	ILB/Comité
4.2.2 Realizar un curso de liderazgo para mujeres morenas y negras que no ocupan cargo de jefatura o asignación especial.	24 meses	1	Curso realizado	ILB/Comité
SERIE HISTÓRICA				
Acciones de mentoría para mujeres ya son realizadas por el ILB, sin embargo, el Programa es innovador en el sentido de que trae el enfoque racial, como resultado clave para estimular el aumento de mujeres, en su diversidad étnico-racial, en los puestos de mayor responsabilidad.				

TEMA 4. GESTIÓN				
ALINEACIONES:	Objetivos estratégicos - Senado:			03
	ODS - Agenda 2030 (ONU):			03, 05 y 10
OBJETIVO				
4.3 Elaborar y difundir un informe sobre los casos de acoso moral y sexual y los resultados de los procedimientos en el Senado Federal.				
Resultado Clave	Plazo	Meta	Indicador	Unidades Implicadas
4.3.1 Elaborar informes con el objetivo de conocer cómo se concretaron las demandas de comunicación o denuncia de acoso moral y sexual, discriminando el porcentaje de ofendidos y ofensores atendidos en el SESOQVT, el porcentaje de casos que generaron registros de ocurrencias y/o averiguaciones policiales en el SPOL, el porcentaje de casos que generaron la apertura de un proceso administrativo disciplinario, el porcentaje de casos que generaron sanción al infractor y proponer acciones preventivas a partir de los datos recogidos.	4 meses después del año base	2	1 Informe presentado en 2022, año-base 2021 1 Informe presentado en 2023, año-base 2022	SESOQVT/SPOL/DGER
4.3.2 Publicar, en forma de artículo o nota en la Intranet, los datos consolidados de los Informes, garantizando el anonimato.	6 meses después del año base	2	1 Informe publicado en 2022 1 Informe publicado en 2023	SESOQVT/DGER/SECOM
SERIE HISTÓRICA				
Se trata de la continuación de las acciones realizadas en el Plan anterior.				

TEMA 4. GESTIÓN				
ALINHAMENTOS:	Objetivos estratégicos - Senado:			03
	ODS - Agenda 2030 (ONU):			04, 05 y 10
OBJETIVO				
4.4 Realizar acciones sobre las representaciones de las masculinidades en las mentalidades de hombres y mujeres del Senado Federal.				
Resultado Clave	Plazo	Meta	Indicador	Unidades Implicadas
4.4.1 Realizar una investigación a través de DataSenado/OMV y un benchmarking con otras instituciones respecto a los grupos de reflexión sobre masculinidades, para orientar las líneas de acción en el tema.	12 meses	2	1 Encuesta realizada 1 Benchmarking realizado	OMV/Data Senado/PROMUL/SESOQVT/Comité
4.4.2 Divulgar los resultados consolidados, preservando el anonimato, en la intranet.	15 meses	1	Difusión realizada	OMV/Data Senado/PROMUL/SECOM
4.4.3 Promover un grupo de reflexión sobre las masculinidades con jóvenes aprendices.	24 meses	1	Grupo de reflexión realizado	SESOQVT/Comité
4.4.4 Promover un grupo de reflexión sobre masculinidades con los pasantes.	24 meses	1	Grupo de reflexión	SESOQVT/Comité
SERIE HISTÓRICA				
El SESOQVT, en colaboración con el SGEST y el Comité, promovió grupos de reflexión sobre el tema, pero la investigación sobre las representaciones de masculinidades es innovadora en el Senado Federal.				

TEMA 4. GESTIÓN				
ALINEACIONES:	Objetivos estratégicos - Senado:			03
	ODS - Agenda 2030 (ONU):			04, 05 y 10
OBJETIVO				
4.5 Realizar un seguimiento de las cuestiones relacionadas con la equidad de género y la diversidad racial en el Senado Federal.				
Resultado Clave	Plazo	Meta	Indicador	Unidades Implicadas
4.5.1 Realizar dos encuestas sobre Equidad de Género y Diversidad Étnica y Racial a través del DataSenado/OMV.	24 meses	2	Encuestas realizadas	OMV/DataSenado/PROMUL/Comité/GT de Raza
4.5.2 Publicar los datos consolidados, manteniendo el anonimato, en la intranet.	24 meses	2	Datos publicados	OMV/DataSenado/Comité/GT de Raza
SERIE HISTÓRICA				
En 2014 y 2021 se realizaron encuestas sobre el tema de género y diversidad racial en el Senado Federal, en colaboración con DataSenado. Se busca la continuidad de estas encuestas en el seguimiento de las acciones de equidad en la Casa.				

TEMA 4. GESTIÓN				
ALINEACIONES:	Objetivos estratégicos - Senado:			03
	ODS - Agenda 2030 (ONU):			05,10 y 16
OBJETIVO				
4.6 Poner en marcha la Red de Equidad.				
Resultado Clave	Plazo	Meta	Indicador	Unidades Implicadas
4.6.1 Celebrar un acto de lanzamiento de la Red Equidad.	12 meses	1	Evento realizado	DGER/Comité/PROMUL
SERIE HISTÓRICA				
La acción es innovadora en cuanto a la equidad de género y raza en el servicio público.				

Tema 5 - Salud

TEMA 5. SALUD				
ALINEACIONES:	Objetivos estratégicos - Senado:			03
	ODS - Agenda 2030 (ONU):			03, 05 y 10
OBJETIVO				
5.1 Promover la salud desde una perspectiva de género y raza.				
Resultado Clave	Plazo	Meta	Indicador	Unidades Implicadas
5.1.1 Elaborar un informe con indicadores de salud del personal permanente y temporario del Senado Federal, por género y raza, que contenga propuestas de acciones en materia de salud.	6 meses después del final del año base	2	1 Informe elaborado en 2022, año base 2021 1 Informe elaborado en 2023, año base 2022	SESOQVT
5.1.2 Sensibilizar al personal sobre la interfaz salud/diversidad mediante acciones sincrónicas y/o asincrónicas.	24 meses	6	Acciones realizadas	SESOQVT/Comité
SERIE HISTÓRICA				
Se trata de la continuación de las acciones llevadas a cabo en el Plan anterior, con la adición de las acciones que se elaboren a partir de los resultados de los informes.				

TEMA 5. SALUD				
ALINEACIONES:	Objetivos estratégicos - Senado:			03
	ODS - Agenda 2030 (ONU):			05 y 10
OBJETIVO				
5.2 Realizar un estudio sobre la posibilidad de adoptar un protocolo de asistencia, en el Senado, a las trabajadoras víctimas de violencia doméstica y familiar.				
Resultado Clave	Plazo	Meta	Indicador	Unidades Implicadas
5.2.1 Realizar una investigación sobre protocolos similares aplicados en otras instituciones.	12 meses	1	Investigación realizada	OMV/Comité
5.2.2 Elaborar un estudio, adaptando los protocolos a la realidad del Senado o verificando la posibilidad de creación de uno, en caso de no existir referencias.	18 meses	1	Estudio elaborado	OMV/Comité/SESOQVT/SPOL
5.2.3 Entregar el estudio a la DGER.	24 meses	1	Estudio realizado	OMV/Comité/SESOQVT/SPOL
SERIE HISTÓRICA				
La acción es innovadora, ya que se trata de un estudio específico para la realidad de aplicación del protocolo en el entorno de trabajo del Senado Federal.				

TEMA 5. SALUD				
ALINEACIONES:	Objetivos estratégicos - Senado:			03
	ODS - Agenda 2030 (ONU):			03, 04, 05 y 10
OBJETIVO				
5.3 Realizar acciones preventivas para combatir la gordofobia, desde la perspectiva de género y raza.				
Resultado Clave	Plazo	Meta	Indicador	Unidades Implicadas
5.3.1 Elaborar y publicar material publicitario sobre el tema.	12 meses	1	Piezas publicitarias publicadas	SESOQVT/SECOM
5.3.2 Promover acciones (sincrónicas y/o asincrónicas sobre el tema).	24 meses	2	Acciones sobre el tema	SESOQVT/SECOM
SERIE HISTÓRICA				
El tema es reciente en el clima organizacional y no formaba parte del anterior Plan de Equidad, sin embargo, orientó algunas acciones en la Casa: artículos en la intranet y dos grupos de conversación en 2021, con los siguientes títulos: "La presión estética y el control del cuerpo: una opresión invisible" y "Hacer las paces con el cuerpo y la comida".				

TEMA 5. SALUD				
ALINEACIONES:	Objetivos estratégicos - Senado:			03 y 05
	ODS - Agenda 2030 (ONU):			03, 05 y 11
OBJETIVO				
5.4 Fomentar la actividad física combinada con la movilidad sostenible.				
Resultado Clave	Plazo	Meta	Indicador	Unidades Implicadas
5.4.1 Extender el beneficio concedido a trabajadores(as) que utilizan la bicicleta para ir al trabajo a otros empleados que optan por ir de casa al trabajo caminando o utilizando otros medios de movilidad sostenible.	24 meses	1	Acto publicado	NCAS/SESOQVT/ Comité/SPOL
SERIE HISTÓRICA				
Se trata de una acción innovadora para incentivar la práctica de actividad física, ampliando un beneficio ya existente, con un enfoque en la salud de hombres y mujeres, sin embargo, los datos de salud presentados por el SESOQVT, de la muestra de reinscripción 2019, revelan que las mujeres hacen menos ejercicio que los hombres proporcionalmente.				

TEMA 5. SALUD				
ALINEACIONES:	Objetivos estratégicos - Senado:			03
	ODS – Agenda 2030 (ONU):			03, 04, 05 y 10
OBJETIVO				
5.5 Crear el Programa Mujer 50+.				
Resultado Chave	Prazo	Meta	Indicador	Unidades Envolvidas
5.5.1 Realizar quatro rodas de conversa nas seguintes temáticas: sexualidade, alimentação e atividade física; mudanças hormonais; como lidar com a síndrome do ninho vazio e a mudança nos cuidados ou outros similares.	24 meses	4	Rodas de conversa realizadas	COASAS/Comite/SESOQVT
SERIE HISTÓRICA				
El Programa es innovador porque interrelaciona género, salud y generación.				

Anexo I

PLAN DE EQUIDAD DE GÉNERO Y RAZA (PEGR) 2019-2021

INFORME FINAL DE RESULTADO DE LAS METAS



TEMA	OBJETIVO	UNIDAD RESPONSABLE	DESARROLLO DE LA META	SITUACIÓN DE LA META	SEGUIMIENTO	OBSERVACIONES
1. COMUNICACIÓN	1.1 Reformular la página web del Senado Federal sobre las acciones de equidad de género y raza y mantener actualizada las informaciones sobre el Programa Pro-Equidad y el Comité.	Comité PRODASEN Pro-Equidad DGER	El REDISEÑO del sitio web se llevó a cabo en el primer año del PEGR.	CUMPLIDA	El rediseño y la actualización del sitio web se convirtió en una acción rutinaria y no necesita formar parte del PEGR 2021-2023.	El Objetivo 1.1 no formará parte del Plan de Equidad (2021-2023)
	1.2 Elaborar y difundir el calendario anual de eventos y fechas conmemorativas y el plan de comunicación de las acciones.	Comité DGER Pro-Equidad	La meta de dos calendarios publicados en 2020 y 2021 se basó en las acciones previstas en el PEGR 2019-2021, y se publicó en la plataforma Teams y de forma escalonada en la intranet, a partir de la finalización de cada acción.	CUMPLIDA	El calendario de acciones es inherente a la actividad del Comité Permanente y forma parte de la planificación ya propuesta para el PEGR 2021-2023, por lo que no tendrá continuidad en el próximo plan.	El Objetivo 1.2 no formará parte del Plan de Equidad (2021-2023)
	1.3 Incluir, en las acciones de comunicación, la diversidad sexual, étnico-racial, la inclusión de personas con discapacidad, personas mayores, entre otros.	SECOM	La meta de este objetivo es del 100% (cuando corresponda), por lo tanto, según el informe enviado por la SECOM, los temas de género y raza fueron incluidos en las acciones de comunicación. También hubo la participación de mujeres y negros(as) como invitados(as) en los siguientes programas: Ciudadanía, Assunto de Estado, Agenda Económica, TV Senado Livre, Leituras y Estudio A.	CUMPLIDA	Según la respuesta de la SECOM, sólo los objetivos 1.4 y 1.5 formarán parte del nuevo PEGR 2021-2023.	El objetivo 1.3 no formará parte del Plan de Equidad (2021-2023)
	1.4 Incluir, en el programa de la Radio Senado, el tema de la equidad de género y raza.	SECOM SRSF	Después de ajustar la meta, de acuerdo con la necesidad identificada en el Informe Parcial debido a la pandemia y excluyendo los meses de enero, julio y la segunda quincena de diciembre, cuando hay una reducción de la fuerza de trabajo debido a las vacaciones, la SECOM informa que se emitieron 25 ediciones del Programa Pauta Feminina en la Radio Senado.	CUMPLIDA	El objetivo se reformulará ligeramente y se integrará en el PEGR 2021-2023	El Objetivo 1.4 integrará el Plan de Equidad (2021-2023)
	1.5 Producir un programa en la TV Senado sobre la equidad de género y raza.	SECOM STVSEN	Tras ajustar la meta a un programa por bimestre, de acuerdo con la necesidad identificada en el Informe Parcial debido a la pandemia, y excluyendo los meses de enero, julio y la segunda quincena de diciembre, se llevaron a cabo ocho programas «Ciudadanía Mulher» [Ciudadanía Mujer].	CUMPLIDA	El objetivo se reformulará ligeramente y se integrará en el PEGR 2021-2023	El Objetivo 1.6 no formará parte del Plan de Equidad (2021-2023)
	1.6 Producir videos institucionales sobre la equidad de género y raza.	Comité SECOM Pro-Equidad	Se alcanzó la meta de "5 videos producidos", superando la cantidad prevista, pero no se agotaron los temas propuestos.	CUMPLIDA	Teniendo en cuenta que la producción de videos se lleva a cabo de forma rutinaria como parte de diversas acciones, no integrará el PEGR 2021-2023	El Objetivo 1.6 no formará parte del Plan de Equidad (2021-2023)
	1.7 Publicar un Boletín Electrónico de Bibliografías Especializadas sobre el tema de la equidad de género y raza.	COBIB	La meta de "4 boletines publicados" ha sido sobrepasada. En 2019 y 2020 se publicaron: Autoras negras: Protagonismo Femenino; Masculinidades: Nuevos caminos; Blanquitud y antirracismo: alianzas posibles; Ley Maria da Penha: 14 años por el derecho a vivir. En 2021 se publicaron: Diversidad indígena: pueblos originarios; y LGBTQIA+: orgullo y respeto.	CUMPLIDA	Se continuará con este objetivo en el PEGR 2021-2023	El objetivo 1.7 integrará el Plan de Equidad (2021-2023)

TEMA	OBJETIVO	UNIDAD RESPONSABLE	DESARROLLO DE LA META	SITUACIÓN DE LA META	SEGUIMIENTO	OBSERVACIONES
2. EDUCACIÓN	2.1 Incluir contenidos sobre equidad de género y raza en el proyecto pedagógico del PFG.	ILB	Mediante el Proceso SIGAD nº 00100.86.566/2021-25, el Comité sugirió un compendio de los contenidos programáticos, que fue presentado al ILB para su evaluación, en cuanto a la posibilidad de incluirlo en el Programa de Formación en Gestión. En respuesta, el SETREINA/ILB informó que "de acuerdo a las solicitudes realizadas para la inclusión de un curso a distancia y un panel sobre equidad de género en el PFG, sabemos que la llegada de la pandemia por el Covid 19, interrumpió varias actividades de capacitación presencial, incluyendo el PFG. La inclusión de contenidos en este programa, de carácter obligatorio, cuando se ofrezca de nuevo al público, ya sea en modalidad presencial o virtual, es posible y apropiada y podría incluirse en el programa cuando este se ejecute de nuevo".	CUMPLIDA	El objetivo previsto se ha cumplido, por lo que no formará parte del PEGR 2021-2023.	El objetivo 2.1 no formará parte del Plan de Equidad (2021-2023)
	2.2 Prospección en otras instituciones/entidades, curso de EAD sobre acoso moral y sexual para su amplia difusión entre el público interno para su formación, si es necesario, mediante convenio de colaboración.	ILB	El curso previsto fue creado, en colaboración con el ILB.	CUMPLIDA	Dado que el objetivo previsto se ha cumplido, no formará parte del nuevo Plan; una fase posterior que se perseguirá es la formación de los gestores en este tema, algo que se está construyendo en el PEGR 2021-2023.	El objetivo 2.2 no formará parte del Plan de Equidad (2021-2023)
	2.3 Ofrecer un curso de autodefensa de 12 horas con teoría sobre la violencia contra las mujeres y clases prácticas para todas las trabajadoras del Senado Federal.	SPOL	Se planificaron dos cursos y se tomaron las medidas iniciales (Proceso SIGAD nº 00200.002652/2020-84), pero las medidas de contención derivadas de la pandemia de Covid 19, incluyó la suspensión de los eventos presenciales, provocaron la suspensión del objetivo.	SUSPENDIDA	Dado que la reanudación de los cursos presenciales en el Senado Federal es aún incierta, no formará parte del PEGR 2021-2023.	El objetivo 2.3 no formará parte del Plan de Equidad (2021-2023)
	2.4 Celebrar círculos de lectura sobre el tema de género y raza.	COBIB y Comité	En 2020 se celebraron los Círculos de Lectura con los temas "La guerra no tiene rostro de mujer", "Mujeres en la ciencia - Un retrato de la presencia femenina" y la discusión del tema "Racismo estructural en Brasil", basado en el libro "¿Qué es el racismo estructural?" de Silvio Almeida. En 2021, se celebraron los siguientes Círculos de Lectura sobre los temas: "Las cicatrices de la violencia: un debate sobre el libro 'Tudo é Rio [Todo es Río]', «As dramaturgas estão chegando! O desconfianamento da palavra dramaturgica das mulheres no século XIX [¿Ahí vienen las dramaturgas! El desconfianamiento de la palabra dramaturgica de la mujer en el siglo XIX] y «A Lei Aurea e o papel da Princesa Isabel na Abolição» [La Ley Aurea y el rol de la princesa Isabel en la Abolición], con el apoyo de la obra «A tradição do 13 de maio no bairro do Quilombo em São Bento do Sapucaí» [La tradición del 13 de mayo en el barrio del Quilombo en São Bento do Sapucaí], del profesor y periodista Hermes Rodrigues Nery.	CUMPLIDA	Los Círculos de Lectura ya no formarán parte del próximo Plan de Equidad como objetivo. Sin embargo, figurarán como resultado clave en varios puntos del PEGR 2021-2023.	El Objetivo 2.4 no formará parte del Plan de Equidad (2021-2023)
	2.5 Publicar obras de la Colección Escritoras de Brasil.	COBIB SEGRAF DGER	La meta de una obra en 2020 y otra en 2021 se ha cumplido ampliamente. En 2019 y 2020 fueron publicadas: 1. «Ansia Eterna», de Julia Lopes de Almeida; 2. «Opusculo Humanitário», obra de Nísia Floresta; y 3. «Mármores», obra de Francisca Julia da Silva; 4. «Judia Rachel», obra de Francisca Senhorinha da Motta Diniz y su hija A. A. Diniz. En 2021 se publicó la obra «Cancros Sociais», de Maria Ribeiro.	CUMPLIDA	Según el COBIB, este objetivo tendrá continuidad en el PEGR 2021-2023.	El objetivo 2.5 integrará el Plan de Equidad (2021-2023)

TEMA	OBJETIVO	UNIDAD RESPONSABLE	DESARROLLO DE LA META	SITUACIÓN DE LA META	SEGUIMIENTO	OBSERVACIONES
3. CULTURA ORGANIZATIVA	3.1 Crear grupos de afinidad racial y LGBTI+.	Comité	La meta se ha cumplido parcialmente en lo que se refiere al Grupo de Afinidad Racial.	PARCIALMENTE CUMPLIDA	Se están dando los primeros pasos para la futura formación del grupo de afinidad LGBTI(A)+, que se analizará en el transcurso de la aplicación del nuevo Plan.	El Objetivo 3.1 no formará parte del Plan de Equidad (2021-2023)
	3.2 Sensibilizar a los gestores y promover reuniones con los empleados para debatir cuestiones relacionadas con la igualdad de género y raza y la inclusión de las personas con discapacidad.	Comité	Se planificaron dos campañas como meta, una sobre el tema de la equidad de género y raza y la otra sobre el tema de la inclusión de las personas con discapacidad. En diciembre de 2019 se puso en marcha la 3ª fase de la campaña. "El acoso no tiene cabida en el Senado", que incluyó siete vídeos de funcionarias y funcionarios, y de senadoras y senadores sobre las formas de prevenir y advertir el acoso. Entre noviembre y diciembre de 2020 se llevó a cabo la campaña "Capacitismo não tem vez" [No al capacitismo], que pretendía sensibilizar a la comunidad del Senado sobre la lucha contra la discriminación de las personas con discapacidad (PCD). Esta acción fue llevada a cabo por el INCAS, como parte del Plan de Accesibilidad.	CUMPLIDA	El objetivo de sensibilizar a los gestores y empleados en general continuará en el PEGR 2021-2023, pero con metas e indicadores diferenciados.	El Objetivo 3.2 integrará el Plan de Equidad (2021-2023)
	3.3 Realizar círculos de conversación para promover el debate y la escucha empática sobre el racismo y la valoración de las personas negras en el Senado Federal.	Comité DGER	Se planificaron y celebraron dos círculos de conversación. El primero sobre "Valorización de la población negra en el servicio público", el 6 de julio de 2021, que contó con la presencia de la profesora Dra. Ana Flávia Magalhães. El segundo planteó el tema de la violencia doméstica y familiar contra las mujeres, que afecta predominantemente a las mujeres negras. En esta oportunidad, el 31 de agosto de 2021, se discutió la "Cuota del 2% en los contratos de tercerización: solución para las mujeres en situación de violencia doméstica", a partir de los resultados de la investigación de máster de Evandro Baldutti sobre el tema y contó con la presencia de la profesora Roberta Ribeiro.	CUMPLIDA	Los Círculos de Conversación ya no formarán parte del próximo Plan de Equidad como objetivo, sin embargo, aparecerán como un resultado clave en varios puntos del PEGR 2021-2023.	El Objetivo 3.3 no formará parte del Plan de Equidad (2021-2023)
	3.4 Celebrar actos de sensibilización para los funcionarios sobre el acoso y otros tipos de violencia en el lugar de trabajo.	SES00VT	La meta de 8 actos de sensibilización se ha cumplido, según la información del SES00VT. Se ha celebrado un total de 30 actos de sensibilización para los(as) empleados(as) durante el periodo de vigencia del Plan.	CUMPLIDA	Los actos de sensibilización ya no se incluirán en el próximo Plan de Equidad como objetivo general, sino como resultado clave en otros objetivos del PEGR 2021-2023.	El Objetivo 3.4 no formará parte del Plan de Equidad (2021-2023)

TEMA	OBJETIVO	UNIDAD RESPONSABLE	DESARROLLO DE LA META	SITUACIÓN DE LA META	SEGUIMIENTO	OBSERVACIONES
4. GESTIÓN	4.1 Llevar a cabo un estudio sobre posibles instrumentos para incentivar a las mujeres a ocupar puestos de gestión (incluyendo recortes de raza y etnia).	Pro-Equidade SEGP Comité	La realización de esta acción se basó en la investigación realizada por DataSenado y en la evaluación comparativa de otras instituciones. Las investigaciones aportaron interesantes sugerencias para incentivar la ocupación de puestos por mujeres, que fueron consolidadas y remitidas a la Dirección General, a través del proceso SIGAD 00100.0176086/2021-56.	CUMPLIDA	De esta acción se derivó otro objetivo: la creación de un programa de liderazgo específico para mujeres en el PEGR 2021-2023.	El Objetivo 4.1 no formará parte del Plan de Equidad (2021-2023)
	4.2 Revisar el Acto de la Comisión Directiva N° 3 de 2016 para ampliar el Programa de Asistencia a la Madre Nutriz a las servidoras que hayan tenido hijos, extendiendo el período de la jornada reducida de 6 horas, de 15 a 24 meses.	Comité SEGP ADVOSF	El Acto de la Comisión Directiva N° 3/2019 amplió el plazo del beneficio para las funcionarias con hijos hasta 24 meses.	CUMPLIDA	El objetivo previsto se ha cumplido, por lo que no formará parte del PEGR 2021-2023.	El Objetivo 4.2 no formará parte del Plan de Equidad (2021-2023)
	4.3 Realizar un estudio de viabilidad para reducir la jornada laboral de los funcionarios que son padres o tienen la custodia de los hijos o la custodia compartida, basándose en el modelo del programa Madre Nutriz.	Comité SEGP ADVOSF	El estudio fue realizado y remitido a través del Proceso SIGAD n° 00200.007994/2020-91, que contenía los argumentos de la SEGP y de la ADVOSF, ambos favorables a la ampliación del beneficio creado por el Programa Madre Nutriz a los funcionarios del Senado federal que sean padres, en las condiciones establecidas por el programa.	CUMPLIDA	Esta acción derivó en otro objetivo del PEGR 2021-2023, que es la institución de un beneficio similar para los padres con hijos de hasta 12 meses.	El Objetivo 4.3 no formará parte del Plan de Equidad (2021-2023)
	4.4 Promover actividades de sensibilización para reducir el porcentaje de jóvenes aprendices que no declaran su raza en el registro del programa.	Comité SEGP SEEST NGCOT	La meta de reducir el porcentaje de raza "no informada" entre los jóvenes aprendices ha sido lograda, puesto que ha pasado del 60% al 5%.	CUMPLIDA	El objetivo previsto se ha cumplido, por lo que no formará parte del PEGR 2021-2023.	El Objetivo 4.4 no formará parte del Plan de Equidad (2021-2023)
	4.5 Crear una red de cooperación técnica en materia de igualdad de género y raza.	Comité DGER	Según el proceso SIGAD n° 00200.010732/2021-94, la Red Equidad se está haciendo posible a través del Acuerdo de Cooperación Técnica entre los participantes	PARCIALMENTE CUMPLIDA	Las acciones para crear la Red Equidad están en marcha y su lanzamiento tendrá lugar durante la vigencia del PEGR 2021-2023.	El Objetivo 4.5 integrará el Plan de Equidad (2021-2023)

TEMA	OBJETIVO	UNIDAD RESPONSABLE	DESARROLLO DE LA META	SITUACIÓN DE LA META	SEGUIMIENTO	OBSERVACIONES
4. GESTIÓN (continuación)	4.6 Participar en el Programa Pro-Equidad establecido por la Secretaría de Políticas para la Mujer (SPM) del Gobierno Federal.	Comité Pro-Equidad	La Secretaría de Políticas para la Mujer ha entregado el resultado final de la 6ª edición del Programa Pro-Equidad de Género y Raza, y el Senado Federal ha recibido el Sello de Compromiso por tercera vez. Sin embargo, la 7ª edición del Programa todavía no se ha lanzado.	SUSPENDIDA	Esta acción no formará parte del PEGR 2021-2023. Sin embargo, el Senado esperará al lanzamiento de la 7ª edición del Programa para formalizar su adhesión.	El Objetivo 4.6 no formará parte del Plan de Equidad (2021-2023)
	4.7 Difundir el Programa Mujeres en Situación de Vulnerabilidad.	Comité DGER	La difusión se realizó ampliamente entre los años 2019 y 2021, en Asambleas Legislativas, Cámaras Municipales y otras instituciones, resultando en 8 adhesiones al programa.	CUMPLIDA	La acción continuará en el PEGR 2021-2023.	El Objetivo 4.7 integrará el Plan de Equidad (2021-2023)
	4.8 Llevar a cabo la modificación contractual para que se cumplan las disposiciones del APS nº01/2018 relacionadas con los contratos y acuerdos administrativos que implican mano de obra, celebrados por el Senado Federal con empresas, organismos y entidades asociadas.	DIRECON SESO0VT	De acuerdo con la información del Núcleo de Gestión de Contratos (NGCOT), los contratos de mano de obra tercerizada empezaron a contemplar el cumplimiento de las normas estipuladas en el APS nº 8 de 2018, que trata de los procedimientos de averiguación de casos de acoso moral y sexual.	CUMPLIDA	El objetivo previsto se ha cumplido, por lo que no formará parte del PEGR 2021-2023.	El Objetivo 4.8 no formará parte del Plan de Equidad (2021-2023)
	4.9 Elaborar un informe sobre los casos de acoso moral y sexual y sobre los resultados de los procedimientos de los procedimientos en el Senado Federal.	DGER SESO0VT SPOL	La meta del 100% de los casos estudiados y clasificados se logró a través de la entrega de dos informes anuales, años base 2019 y 2020, que fueron enviados por el SESO0VT a la Dirección General y al Comité Permanente para la Promoción de la Igualdad de Género y Raza, y los datos consolidados se hicieron públicos en una reunión del Comité, preservando la confidencialidad de las víctimas.	CUMPLIDA	La acción continuará en el PEGR 2021-2023.	El Objetivo 4.9 integrará el Plan de Equidad (2021-2023)
	4.10 Instalar cambiadores de pañales en los baños de mujeres, hombres y unisex en el Senado Federal.	NCAS SPATR	Se instalaron ocho cambiadores de pañales, de acuerdo con el objetivo establecido.	CUMPLIDA	La acción se convierte en el mantenimiento de los cambiadores de pañales y no forma parte del PEGR 2021-2023.	El Objetivo 4.10 no formará parte del Plan de Equidad (2021-2023)

TEMA	OBJETIVO	UNIDAD RESPONSABLE	DESARROLLO DE LA META	SITUACIÓN DE LA META	SEGUIMIENTO	OBSERVACIONES
5.SALUD	5.1 Elaborar un informe anual sobre algunos indicadores de salud del personal permanente y temporario del Senado Federal, por género y raza.	SES00VT	Se cumplió la meta de dos informes anuales elaborados y presentados, con datos de los años base 2019 y 2020, que fueron remitidos a la Dirección General y al Comité Permanente para la Promoción de la Igualdad de Género y Raza, divulgados en una reunión del Comité y en textos elaborados en la intranet por el SES00VT, además de divulgados en el Informe Parcial del Plan 2019-2021.	CUMPLIDA	El SES00VT continuará con este objetivo, por lo que formará parte del PEGR 2021-2023.	El Objetivo 5.1 integrará el Plan de Equidad (2021-2023)
	5.2 Aprobar la inclusión, en la Encuesta de Clima Organizacional, de preguntas sobre racismo/discriminación en el entorno laboral.	SES00VT	Los tópicos se han elaborado en colaboración con el GT de Afinidad Racial y el Comité Permanente para la Promoción de la Igualdad de Género y Raza y se han incluido en la Encuesta de Clima Organizacional, promovida por el Servicio de Salud Laboral y Calidad de Vida en el Trabajo, realizada en octubre de 2020.	CUMPLIDA	Los tópicos pasan a formar parte de las variables de la Encuesta de Clima Organizacional, por lo que no formará parte del PEGR 2021-2023.	El Objetivo 5.2 no formará parte del Plan de Equidad (2021-2023)



