

**PLANO DE
EQUIDADE DE
GÊNERO & RAÇA**

PLANO DE

EQUIDADE DE

GÊNERO & RAÇA

Senado Federal

Mesa Diretora

Biênio 2025/2026

Senador **Davi Alcolumbre**
PRESIDENTE

Senador **Eduardo Gomes**
1º VICE-PRESIDENTE

Senador **Humberto Costa**
2º VICE-PRESIDENTE

Senadora **Daniella Ribeiro**
1ª SECRETÁRIA

Senador **Confúcio Moura**
2º SECRETÁRIO

Senadora **Ana Paula Lobato**
3ª SECRETÁRIA

Senador **Laércio Oliveira**
4º SECRETÁRIO

SUPLENTE DE SECRETÁRIO

Senador **Chico Rodrigues**
1º SUPLENTE

Senador **Mecias de Jesus**
2º SUPLENTE

Senador **Styvenson Valentim**
3º SUPLENTE

Senadora **Soraya Thronicke**
4ª SUPLENTE

Ilana Trombka
DIRETORA-GERAL

Danilo Augusto Barboza de Aguiar
SECRETÁRIO-GERAL DA MESA

PLANO DE **EQUIDADE DE** **GÊNERO & RAÇA**

2026-2027

Brasília - DF
2026

SENADO FEDERAL



Expediente

Diretora-Geral

Ilana Trombka

Coordenadora do Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça

Stella Maria Vaz Valadares Chervenski

Equipe Técnica do PEGR 2026-2027

Antonia Ladyjane Nascimento da Silva, Bárbara Kelly Lôbo Alves do Oliveira, Christian Caetano de Lima, Deiziane Vieira Costa, Iara Silva Bidô, Iasminy Fernandes Silva, Júlia Maria Lopes da Silva, Ludmila Neves Barbosa da Silva, Letícia Fernanda de Oliveira Custódio e Marleide Bispo Rodrigues.

Organização

Comitê Permanente pela Promoção da
Igualdade de Gênero e Raça no Senado Federal

Editado e impresso na Secretaria de Editoração e Publicações do Senado Federal

Diretor

Rafael André Vaz Chervenski

Coordenadora de Pré-Impressão

Tatiana Nassif Derze

Capa e Diagramação

Vanessa Candido Rodrigues

Revisão

Mariana Sanmartin de Mello, Marília Matias de Oliveira Coêlho e
Rodrigo de Sousa Barreto

Conferência Técnica

SEPREIM

Brasil. Congresso Nacional. Senado Federal.

Plano de equidade de gênero & raça : 2026-2027 / Senado Federal ; organização : Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça no Senado Federal. -- Brasília : Senado Federal, 2026.

67 p.

ISBN 978-65-5676-726-0

1. Equidade, Brasil, 2026-2027. 2. Igualdade de gênero, Brasil, 2026-2027. 3. Igualdade de oportunidades, Brasil, 2026-2027. 4. Brasil. Congresso Nacional. Senado Federal, política social. I. Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça no Senado Federal, org. II. Título.

CDD 353.53

Grupo de Trabalho para a Elaboração do Plano de Equidade de Gênero e Raça (2026-2027)

(Portaria da Diretora-Geral nº 1.934, de 2025)

Pessoa Servidora	Unidade Administrativa
ADRIANO LUCIO DA SILVEIRA JUNIOR	SEGRAF
ALEXANDRE ALVES DE SOUSA MOREIRA	COARQ
ALISSON BRUNO DIAS DE QUEIROZ	ECIDADANIA
ANA BEATRIZ DOS SANTOS	SRSF
BÁRBARA KELLY LOBO ALVES DE OLIVEIRA	COPRIG
CAROLINA BAIMA CAVALCANTI	CONLEG
DANIELA DA SILVA ANDRADE MENDES	COBIB
DANIELE CARVALHO CALVANO MENDES	SISAUDE
DANIELLE ABUD	NCAS
DEVAIR SEBASTIÃO NUNES	GT DE RAÇA/PRDSTI
EDNA DE SOUZA CARVALHO	SECOM
FERNANDA VIDIGAL CABRAL DE MIRANDA	SECOM
FLAVIA KEI OSHIRO	SERCOINT
FRANCIS LOBO BOTELHO VILAS MONZO	SEACE
GABRIELA AGUSTINHO BORGES	SEGP
GLAUCIA CRISTINA DOS SANTOS CRUZ	SEGRAF
GRACIELLE FERNANDA DO NASCIMENTO AZEREDO	SESOQVT
ISABELLE MENEZES VIEIRA DA SILVA	ADVOSF
JULIANA BORGES DOS SANTOS	SRPSF
JÚNIA CLAUDIA GONDIM MELO	ILB
LUCIANA DA CUNHA CÉSAR	SPOL
LUDMILA NEVES BARBOSA DA SILVA	COPRIG
MARIA TERESA FIRMINO PRADO MAURO	OMV
MARIA TEREZINHA NUNES	REDE
MARINA DE ANDRADE VAHLE	SESOQVT
OSMAR CARMO AROUCK FERREIRA	COBIB
PATRÍCIA SEIXAS ALVES	LIGA

PAULA MAGALHÃES SANTIAGO RAMOS	SRPSF
PRISCILA CASTELANI ALMEIDA DOS SANTOS	SGEST
QUEZIA CRUZ MOREIRA	SEACE
RAISSA SOUZA DA SILVA	SEACE
RENATA TELES DE PAULA	STVSEN
ROBERTO FONSECA IANNINI	DIRECON
ROLF REGEHR	DATASEN
SIMONE REGINA MAIA FRANCO	COPEC
STELLA MARIA VAZ VALADARES CHERVENSKI	COPRIG
TALITA SANTOS DE OLIVEIRA	SESOQVT
THAÍS LEITE VIANA	ILB
WASHINGTON CANDIDO LOPES	SGM

Lista de Siglas

Advocacia do Senado Federal – ADVOSF
Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça – COPRIG
Consultoria Legislativa – CONLEG
Coordenação de Arquivo – COARQ
Coordenação de Atenção à Saúde do Servidor – COASAS
Coordenação de Biblioteca – COBIB
Coordenação de Capacitação, Treinamento e Ensino – COTREN
Coordenação de Comunicação Interna – COCINT
Coordenação do Programa E-Cidadania – COPEC
Coordenação do Programa Interlegis e Relações Institucionais – ILB / COINTER
Diretoria-Geral – DGER
Grupo de Trabalho de Afinidade de Raça – GT de Raça
Instituto de Pesquisa Data Senado – Data Senado
Instituto Legislativo Brasileiro – ILB
Núcleo de Coordenação de Ações Socioambientais – NCAS
Núcleo de Gestão de Contratos de Terceirização – NGCOT
Núcleo de Gestão Museológica – NGMUS
Observatório da Mulher Contra a Violência – OMV
Plano de Equidade de Gênero e Raça – PEGR
Procuradoria Especial da Mulher – PROMUL
Programa de Integração e Modernização do Poder Legislativo Brasileiro – Interlegis
Rede Equidade – REDE
Secretaria de Comunicação Social – SECOM
Secretaria de Editoração e Publicações – SEGRAF
Secretaria de Gestão de Pessoas – SEGP
Secretaria de Infraestrutura – SINFRA
Secretaria de Patrimônio – SPATR

Secretaria de Polícia Legislativa – SPOL

Secretaria de Relações Públicas – SRPSF

Secretaria de Tecnologia da Informação PRODASEN – PRDSTI

Secretaria Rádio Senado – SRSF

Secretaria TV Senado – STVSEN

Secretaria-Geral de Mesa – SGM

Serviço de Gestão de Acervo Museológico – SEGAM

Serviço de Gestão de Estágios – SGEST

Serviço de Saúde Ocupacional e Qualidade de Vida no Trabalho –
SESOQVT

SUMÁRIO

[Portaria da Diretora-Geral nº 1.934, de 2025]

Prefácio 11

Senadora Augusta Brito, Procuradora Especial da Mulher

Apresentação 13

Ilana Trombka, Diretora-Geral do Senado Federal

Metodologia 15

1. Elaboração 15

2. Monitoramento 15

3. Publicação do Relatório 15

Quadro Geral do Plano de Equidade de Gênero e Raça – 2026-2027 16

TEMA 1. COMUNICAÇÃO 19

1.1. Veicular na programação da Rádio Senado o tema da inclusão e diversidade, com foco em gênero e raça.....19

1.2 Veicular nos canais de comunicação do Senado os temas da inclusão e da diversidade, com foco em gênero e raça.19

1.3 Ampliar a representatividade e a diversidade nas redes de relacionamento institucionais da SECOM..... 20

TEMA 2. EDUCAÇÃO E CULTURA..... 21

2.1. Cooperar com a formação política na perspectiva da equidade, diversidade e inclusão.....21

2.2 Realizar a revisão de materiais gráficos da Casa observando quesitos de equidade de gênero, a representatividade de pessoas negras e indígenas e a diversidade.....22

2.3 Oferecer Oficinas nas temáticas de gênero e raça.....23

2.4 Realizar ações com foco em diversidade no âmbito da Tecnologia da Informação. 24

2.5 Fornecer e aprimorar a capacitação na temática da equidade e diversidade gênero e raça. 24

2.6 Sensibilizar colaboradores de todos os vínculos quanto à temática racial por meio do projeto Racismo em Pauta.25

2.7 Sensibilizar sobre a importância da diversidade, equidade e inclusão por meio de ações institucionais integradas.....26

2.8 Incentivar a cultura e o conhecimento na temática da diversidade..... 27

2.9 Promover a diversidade e a representatividade no catálogo de publicações técnico-legislativas do Senado Federal..... 28

TEMA 3. CULTURA ORGANIZACIONAL	29
3.1. Criar guia para elaboração de proposições legislativas sensíveis a gênero e raça.	29
3.2. Realizar estudo sobre o perfil de gênero dos quadros efetivos da Advocacia e das Consultorias Legislativa e de Orçamento do Senado Federal.	30
3.3. Desenvolver ações de celebração das efemérides relacionadas à diversidade. .	30
3.4. Atualizar e divulgar dados sobre violência de gênero.	32
3.5 Atuar no Pacto Nacional Brasil contra o Feminicídio.	32
3.6. Promover a equidade para estagiárias e estagiários e jovens aprendizes da Casa.	33
3.7. Elaborar Cartilha de Orientação sobre os Direitos das Mulheres.	34
3.8 Promover ações para a prevenção e combate ao assédio moral e sexual e outras violências no ambiente de trabalho.	34
3.10 Incluir o quesito cor/raça/etnia no perfil do usuário da Ouvidoria.	36
3.11 Realizar ações educativas voltadas aos temas de masculinidades e gordofobia.	36
3.12 Institucionalizar a Linguagem Simples e Inclusiva no Senado Federal para aprimorar a acessibilidade e a inclusão na comunicação.	37
3.13 Promover um ambiente de trabalho inclusivo para Pessoas com Deficiência (PcD) e pessoas com mobilidade reduzida.	37
3.14 Realizar ações do Programa Pessoas 50+.	38
TEMA 4. GESTÃO	39
4.1. Realizar a exposição dos indicadores de gênero e raça da força de trabalho do Senado Federal.	39
4.2 Monitorar os programas de ações afirmativas oferecidos pela Casa.	40
4.3 Realizar monitoramento de questões relacionadas à equidade de gênero e à diversidade racial no Senado Federal.	40
4.4. Realizar o Programa de Liderança para as Mulheres.	41
4.5 Implementar melhorias sobre o cadastro funcional.	41
4.6 Inserir a perspectiva de gênero e raça no Planejamento Estratégico.	42
4.7 Complementar o registro de parlamentares negras e negros.	43
TEMA 5. SAÚDE	44
5.1. Realizar estudos sobre a cobertura de procedimentos pelo plano de saúde na perspectiva de gênero e raça.	44
5.2. Incluir a perspectiva da diversidade nas ações de saúde da Casa.	45
5.3. Atuar na prevenção da depressão pós-parto.	46
Referências normativas.....	47
Apêndice A – Checklist à Pessoa Gestora	49
Apêndice B – Relatório Final de Desempenho das Metas.....	53
Plano de Equidade de Gênero & Raça 2024-2025	53

PREFÁCIO

Senadora Augusta Brito, Procuradora Especial da Mulher

É com muito orgulho e responsabilidade que apresento o Plano de Equidade de Gênero e Raça 2026-2027 do Senado Federal. Este documento, que chega à sua quarta edição, é mais do que um conjunto de ações internas: é um compromisso de toda a instituição com a justiça, a dignidade e a inclusão, valores que devem nortear o trabalho legislativo e a gestão pública.

O Plano foi elaborado de forma participativa, com a contribuição de dezenas de servidores e especialistas, e organiza 36 objetivos distribuídos em cinco eixos estratégicos: Comunicação, Educação e Cultura, Cultura Organizacional, Gestão e Saúde, cada um deles com metas e indicadores específicos. A metodologia escolhida para organizar este Plano garante que as ações sejam mensuráveis, monitoradas pelo Comitê Permanente e prestem contas ao público ao final do biênio.

Por que um Plano de Equidade importa? Porque a desigualdade não se combate apenas com boas intenções. Isso exige diagnóstico, metas, políticas públicas constantes e transparência. Ao institucionalizar práticas como a coleta padronizada de dados por raça e gênero, programas de liderança para mulheres e mulheres negras, guias para proposições legislativas sensíveis ao tema, campanhas de prevenção ao assédio e medidas de inclusão para pessoas com deficiência, o Senado transforma discurso em resultados concretos para trabalhadoras e trabalhadores do Senado e para a sociedade.

Além de reparar assimetrias internas, o Plano reforça o papel do Senado como referência democrática: quando a Casa adota práticas de equidade como essa, ela também dá exemplo ao país, subsidiando políticas públicas mais justas e inspirando órgãos e empresas a seguirem pelo mesmo caminho. Equidade produz instituições mais representativas, decisões legislativas mais sensíveis e uma sociedade mais solidária.

Como Procuradora Especial da Mulher, assumo o compromisso de acompanhar a implementação, de cobrar transparência nos indicadores e de mobilizar o Parlamento para que este Plano seja, de fato, ferramenta de transformação. Convido todas e todos a se engajarem nesta caminhada: construir uma Casa e um país mais justo é dever de quem representa, mas também de quem é representado.

APRESENTAÇÃO

Ilana Trombka, Diretora-Geral do Senado Federal

A promoção da equidade de gênero e raça constitui compromisso permanente do Senado Federal com os valores democráticos e com a responsabilidade pública que orienta sua atuação institucional. É nesse contexto que apresentamos o quarto Plano de Equidade de Gênero e Raça (PEGR 2026-2027), resultado de um processo colaborativo conduzido pelo Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça, com a participação de diversas áreas da Casa.

Esta edição do Plano consolida avanços obtidos nos ciclos anteriores e amplia o escopo das ações estruturadas nos eixos de Comunicação; Educação e Cultura; Cultura Organizacional; Gestão; e Saúde. A integração desses eixos ao planejamento estratégico do Senado Federal e aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 reforça a coerência entre diretrizes institucionais e compromissos assumidos pelo Estado brasileiro.

A construção deste Plano foi precedida pelo monitoramento das metas do biênio anterior, pela avaliação de resultados e pela identificação de novos desafios. O processo envolveu reuniões setoriais, escuta qualificada e definição de objetivos acompanhados de indicadores e resultados-chave, fortalecendo a governança e a transparência das iniciativas propostas.

A equidade exige mais do que normativos ou declarações de intenção. Ela demanda ações concretas, mensuração de impactos e disposição institucional para revisar práticas, corrigir distorções e enfrentar desigualdades históricas que ainda persistem. Ao estruturar metas precisas e mecanismos de acompanhamento, o PEGR 2026/2027 confere efetividade às ações propostas e fortalece sua execução no âmbito institucional.

Promover equidade é aprimorar a qualidade das decisões públicas, ampliar a legitimidade institucional e assegurar que a atuação do Parlamento esteja alinhada às demandas contemporâneas por justiça e inclusão.

METODOLOGIA

1. Elaboração

O quarto Plano de Equidade de Gênero e Raça 2026-2027 do Senado Federal é resultado da colaboração entre 38 representantes de diversos setores do Senado Federal.

Seu propósito é abranger ações que orientem e visem promover a diversidade e enfrentar os desafios relacionados à equidade de gênero e raça, alinhados aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), definidos pela Agenda 2030 da Organizações das Nações Unidas (ONU), e aos objetivos estratégicos do Senado Federal.

A elaboração do presente documento considera o monitoramento do Plano anterior, por meio de consulta às unidades envolvidas sobre a continuidade dos objetivos estipulados no Plano de Equidade 2024-2025, bem como a proposta de iniciativas e objetivos inovadores e o convite para a adesão de novos setores administrativos.

Ao todo, foram realizadas 30 reuniões, sendo duas gerais e 28 setoriais, resultando na definição de 36 objetivos, em sua maioria inovadores, com os respectivos resultados-chave, metas e indicadores, distribuídos em cinco eixos temáticos: Comunicação, Educação e Cultura, Cultura Organizacional, Gestão e Saúde.

2. Monitoramento

O monitoramento será realizado pelo Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça, com a colaboração da unidade responsável definida em cada ação, durante a execução, tendo por base metas definidas pelos resultados-chave de cada objetivo.

3. Publicação do Relatório

Ao final do período de vigência do Plano, o relatório final de desempenho das metas será publicado em conjunto com a nova edição do Plano para o biênio seguinte.

Quadro Geral do Plano de Equidade de Gênero e Raça – 2026-2027

TEMA	OBJETIVO	UNIDADE RESPONSÁVEL
1. COMUNICAÇÃO	1.1. Veicular na programação da Rádio Senado o tema da inclusão e diversidade, com foco em gênero e raça.	SRSF/SECOM
	1.2. Veicular nos canais de comunicação do Senado os temas da inclusão e da diversidade, com foco em gênero e raça.	STVSEN/ SECOM
	1.3. Ampliar a representatividade e a diversidade nas redes de relacionamento institucionais da SECOM.	SECOM
2. EDUCAÇÃO E CULTURA	2.1. Cooperar com a formação política na perspectiva da equidade, diversidade e inclusão.	COINTER
	2.2. Realizar a revisão de materiais gráficos da Casa observando quesitos de equidade de gênero, a representatividade de pessoas negras e indígenas e a diversidade.	SEGRAF
	2.3. Oferecer Oficinas nas temáticas de gênero e raça.	COPEC/COPRIG
	2.4. Realizar ações com foco em diversidade no âmbito da Tecnologia da Informação.	PRODASEN/GT DE RAÇA
	2.5. Fornecer e aprimorar a capacitação na temática da equidade e diversidade de gênero e raça.	COPRIG / REDE/ILB
	2.6. Sensibilizar colaboradores de todos os vínculos quanto à temática racial por meio do projeto Racismo em Pauta.	COPRIG/GT DE RAÇA
	2.7. Sensibilizar a sociedade e o público interno e externo sobre a importância da diversidade, equidade e inclusão por meio de ações institucionais integradas.	SRPSF
	2.8. Incentivar a leitura e o conhecimento na temática da diversidade.	COBIB
	2.9. Promover a diversidade e a representatividade no catálogo de publicações técnico-legislativas do Senado Federal.	SEGRAF

3. CULTURA ORGANIZACIONAL	3.1. Criar guia para elaboração de proposições legislativas sensíveis a gênero e raça.	CONLEG/SGM
	3.2. Realizar estudo sobre o perfil de gênero dos quadros efetivos da Advocacia e das Consultorias Legislativa e de Orçamento do Senado Federal.	CONLEG/ COPRIG/ CONORF/ADVOSF
	3.3. Desenvolver ações de celebração das efemérides relacionadas à diversidade.	COPRIG/GT de Raça/ PROMUL/SESOQVT/ LIGA DO BEM/ COASAS
	3.4. Atualizar e divulgar dados sobre violência de gênero.	OMV
	3.5. Atuar no Pacto Nacional Brasil contra o Feminicídio.	COPRIG/DGER/REDE
	3.6. Promover a equidade para estagiárias e estagiários e jovens aprendizes da Casa.	SGEST
	3.7. Elaborar Cartilha de Orientação sobre os Direitos das Mulheres.	PROMUL/CONLEG
	3.8. Promover ações para a prevenção e combate ao assédio moral e sexual e outras violências no ambiente de trabalho.	SESOQVT/SEGP
	3.9. Ampliar o atendimento da SPOL observando a perspectiva de gênero e raça.	SPOL
	3.10. Incluir o quesito cor/raça/etnia no perfil do usuário da Ouvidoria.	OUVIDORIA
	3.11. Realizar ações educativas voltadas aos temas de masculinidades, gordofobia e pessoas 50+.	SESOQVT
	3.12. Institucionalizar a Linguagem Simples e Inclusiva no Senado Federal para aprimorar a acessibilidade na comunicação.	SEACE/CONLEG
	3.13. Promover um ambiente de trabalho inclusivo para Pessoas com Deficiência (PcD) e pessoas com mobilidade reduzida.	SEACE
	3.14. Realizar ações do Programa Pessoas 50+.	GT 50+/COPRIG

4. GESTÃO	4.1. Realizar a exposição dos indicadores de gênero e raça da força de trabalho do Senado Federal.	COPRIG /SEGRAF
	4.2. Monitorar os programas de ações afirmativas oferecidos pela Casa.	COPRIG/NGCOT/SGEST/SEGP
	4.3. Realizar monitoramento de questões relacionadas à equidade de gênero e à diversidade racial no Senado Federal.	Data Senado/COPRIG
	4.4. Realizar o Programa de Liderança para as Mulheres.	ILB/COPRIG
	4.5. Implementar melhorias sobre o cadastro funcional.	SEGP / Prodasen
	4.6. Inserir a perspectiva de gênero e raça no Planejamento Estratégico.	DIREG
	4.7. Complementar o registro de parlamentares negras e negros.	SGM
5. SAÚDE	5.1. Realizar estudo sobre a cobertura de procedimentos pelo plano de saúde na perspectiva de gênero e raça.	SGEST/SEGP
	5.2. Incluir a perspectiva da diversidade nas ações de saúde da Casa.	COASAS/COPRIG
	5.3. Atuar na prevenção da depressão pós-parto.	SESOQVT

TEMA 1. COMUNICAÇÃO

EIXO TEMÁTICO 1. COMUNICAÇÃO			
ALINHAMENTOS:	Objetivos Estratégicos - Senado:		3, 8 e 9.
	ODS - Agenda 2030 (ONU):		5, 10 e 18.
Objetivo	1.1. Veicular na programação da Rádio Senado o tema da inclusão e diversidade, com foco em gênero e raça.		
Resultado-chave	Meta	Indicador	Unidades Envolvidas
1.1.1. Veicular nos programas da Rádio Senado temas da inclusão e diversidade em formatos diversos.	50 edições por ano de programas na temática	Programas veiculados	SECOM/SRSF
SÉRIE HISTÓRICA			
Trata-se de uma ação que tem caráter contínuo, já que as ações têm integrado o PEGR desde sua primeira edição.			

EIXO TEMÁTICO 1. COMUNICAÇÃO			
ALINHAMENTOS:	Objetivos Estratégicos - Senado:		3, 7, 8 e 9
	ODS - Agenda 2030 (ONU):		5, 10 e 18
Objetivo	1.2 Veicular nos canais de comunicação do Senado os temas da inclusão e da diversidade, com foco em gênero e raça.		
Resultado-chave	Meta	Indicador	Unidades Envolvidas
1.2.1 Veicular na programação da TV Senado temas relacionados a inclusão e diversidade, com foco em gênero e raça;	6 edições por ano de programas na temática	Programas veiculados	STVSEN
1.2.2 Produzir e lançar material audiovisual.	1	Vídeo lançado	STVSEN
SÉRIE HISTÓRICA			
Trata-se de uma ação que tem caráter contínuo, já que as ações têm integrado o PEGR desde sua primeira edição.			

EIXO TEMÁTICO 1. COMUNICAÇÃO			
ALINHAMENTOS:	Objetivos Estratégicos – Senado:		2, 3, 7, 8 e 9
	ODS – Agenda 2030 (ONU):		5, 10 e 18
Objetivo	1.3 Ampliar a representatividade e a diversidade nas redes de relacionamento institucionais da SECOM.		
Resultado-chave	Meta	Indicador	Unidades Envolvidas
1.3.1 Criar um banco de contatos para a SECOM observando a diversidade de pessoas em sua composição (ex.: étnico-racial, pessoas com deficiência, LGBTQIA+).	1	Banco de contatos criado	SECOM/ COPRIG/SEACE/ GT DE RAÇA/GT LGBTQIA+
SÉRIE HISTÓRICA			
Trata-se de ação inovadora no PEGR.			

TEMA 2. EDUCAÇÃO E CULTURA

EIXO TEMÁTICO 2. EDUCAÇÃO E CULTURA			
ALINHAMENTOS:	Objetivos Estratégicos - Senado:		3, 6, 7 e 8
	ODS - Agenda 2030 (ONU):		5, 10 e 18
Objetivo	2.1. Cooperar com a formação política na perspectiva da equidade, diversidade e inclusão.		
Resultado-chave	Meta	Indicador	Unidades Envolvidas
2.1.1 Elaborar e publicar nas redes sociais do Interlegis conteúdo com foco em gênero e raça.	1	Conteúdo publicado	COINTER / Interlegis
2.1.2 Oferecer palestras visando ao fortalecimento da atividade legislativa e à participação das mulheres na política.	1	Palestra realizada	COINTER/ Interlegis/ COPRIG
2.1.3 Oferecer oficinas para as Câmaras Municipais e Assembleias Legislativas na temática da equidade e diversidade.	1	Oficina ofertada	COINTER/ Interlegis/ COPRIG
2.1.4 Disponibilizar uma cartilha de boas práticas no tema ASG (Ambiental, Social e Governança) no Legislativo.	1	Cartilha elaborada	COINTER/ Interlegis/ COPRIG
SÉRIE HISTÓRICA			
No que diz respeito aos Resultados-chave 2.1.2 e 2.1.3, as iniciativas já constavam no PEGR 2024-2025 e foram renovadas no Plano atual. Já em relação ao Resultado-chave 2.1.1, trata-se de ação inovadora no PEGR.			

EIXO TEMÁTICO 2. EDUCAÇÃO E CULTURA			
ALINHAMENTOS:	Objetivos Estratégicos - Senado:		2, 3, 5, 7, 8 e 9
	ODS - Agenda 2030 (ONU):		5, 10 e 18
Objetivo	2.2 Realizar a revisão de materiais gráficos da Casa observando quesitos de equidade de gênero, a representatividade de pessoas negras e indígenas e a diversidade.		
Resultado-chave	Meta	Indicador	Unidades Envolvidas
2.2.1 Revisar a composição do conselho editorial da Revista de Informação Legislativa, garantindo que seja composto por pessoas com profícua produção acadêmica, e garantindo também a paridade de gênero, a representatividade de pessoas negras, indígenas e a diversidade regional.	1	Composição revista	SEGRAF
2.2.2 Elaborar indicadores de gênero e raça nos catálogos da SEGRAF e, a partir desta coleta de dados, estruturar editais que assegurem representatividade e equidade, ampliando publicações sob essa perspectiva.	1	Publicação	SEGRAF
SÉRIE HISTÓRICA			
Trata-se de ação inovadora no PEGR.			

EIXO TEMÁTICO 2. EDUCAÇÃO E CULTURA			
ALINHAMENTOS:	Objetivos Estratégicos – Senado:		3, 6, 7, e 8
	ODS – Agenda 2030 (ONU):		5, 10 e 18
Objetivo	2.3 Oferecer Oficinas nas temáticas de gênero e raça.		
Resultado-chave	Meta	Indicador	Unidades Envolvidas
2.3.1 Apresentar a instituições das áreas de justiça e educação a oficina legislativa temática como uma ferramenta pedagógica em casos de discriminação.	1	Oficina apresentada	COPEC/COPRIG
2.3.2 Realizar oficina legislativa com a temática da diversidade, equidade e inclusão.	2	Oficina realizada	COPEC/COPRIG
2.3.3 Oferecer oficinas nas temáticas de gênero e raça.	1	Oficina oferecida	COPRIG/REDE
SÉRIE HISTÓRICA			
A ação já tinha feito parte do PEGR 2024-2025 e, por ter sido concluída com êxito, será mantida no PEGR 2026-2027.			

EIXO TEMÁTICO 2. EDUCAÇÃO E CULTURA			
ALINHAMENTOS:	Objetivos Estratégicos – Senado:	1, 2, 7 e 8	
	ODS – Agenda 2030 (ONU):	5, 10 e 18	
Objetivo	2.4 Realizar ações com foco em diversidade no âmbito da Tecnologia da Informação.		
Resultado-chave	Meta	Indicador	Unidades Envolvidas
2.4.1 Realizar ação de capacitação e sensibilização com foco em diversidade no âmbito da Tecnologia da Informação.	1	Capacitação realizada	PRODASEN/GT DE RAÇA/ILB/ COPRIG
SÉRIE HISTÓRICA			
Trata-se de ação inovadora no PEGR.			

EIXO TEMÁTICO 2. EDUCAÇÃO E CULTURA			
ALINHAMENTOS:	Objetivos Estratégicos – Senado:		3, 6, 7 e 8
	ODS – Agenda 2030 (ONU):		5, 10 e 18
Objetivo	2.5 Fornecer e aprimorar a capacitação na temática da equidade e diversidade gênero e raça.		
Resultado-chave	Meta	Indicador	Unidades Envolvidas
2.5.1 Ofertar vagas em cursos na temática da diversidade, gênero e raça para os participantes da Rede Equidade.	Pelo menos 2 vagas por curso	Vagas ofertadas	COPRIG/ ILB/ REDE
2.5.2 Ofertar oficina sobre liderança inclusiva no Programa de Formação Gerencial.	2	Oficinas realizadas	ILB/COPRIG

2.5.3 Lançar curso a distância sobre Liderança para a diversidade.	1	Curso lançado	ILB
2.5.4 Oferecer curso sobre paternidades.	1	Curso oferecido	ILB/COPRIG/REDE
2.5.5 Formar pessoas facilitadoras do Programa de Formação Gerencial nos temas de equidade, diversidade e inclusão.	1	Formação oferecida	ILB
SÉRIE HISTÓRICA			
A ação integrou o Plano de Equidade de Gênero e Raça 2024-2025 e terá continuidade nesta nova edição do plano.			

EIXO TEMÁTICO 2. EDUCAÇÃO E CULTURA			
ALINHAMENTOS:	Objetivos Estratégicos – Senado:		6, 7 e 8
	ODS – Agenda 2030 (ONU):		10 e 18
Objetivo	2.6 Sensibilizar colaboradores de todos os vínculos quanto à temática racial por meio do projeto Racismo em Pauta.		
Resultado-chave	Meta	Indicador	Unidades Envolvidas
2.6.1. Publicar artigos de opinião do projeto Racismo em Pauta.	3	Artigos publicados	COPRIG/GT DE RAÇA/COCINT
2.6.2 Publicar guia na temática étnico-racial.	1	Guia publicado	COPRIG/GT DE RAÇA /SEGRAF
2.6.3 Publicar o 3º volume do e-book Racismo em Pauta.	1	E-book publicado	COPRIG/GT DE RAÇA/SEGRAF
2.6.4 Publicar artigos de opinião na temática da diversidade.	3	Artigos publicados	COPRIG/GT DE RAÇA/GT LGBTQIA+/COCINT
SÉRIE HISTÓRICA			
A ação integrou o Plano de Equidade de Gênero e Raça 2024-2025 e terá continuidade nesta nova edição do plano.			

EIXO TEMÁTICO 2. EDUCAÇÃO E CULTURA			
ALINHAMENTOS:	Objetivos Estratégicos – Senado:		2, 3, 6, 7 e 8
	ODS – Agenda 2030 (ONU):		5, 10 e 18
Objetivo	2.7 Sensibilizar sobre a importância da diversidade, equidade e inclusão por meio de ações institucionais integradas.		
Resultado-chave	Meta	Indicador	Unidades Envolvidas
2.7.1 Promover visitas institucionais temáticas com enfoque na diversidade.	1	Visita ofertada	COPRIG/GTs/SRPSF/COARQ
2.7.2 Exibir projeção mapeada no Congresso Nacional em homenagem a datas relacionadas à promoção de igualdade de gênero e raça.	4	Projeções exibidas	SRPSF
2.7.3 Exibir filmes e produções audiovisuais com temáticas relacionadas à equidade de gênero e raça durante as visitas ao Congresso Nacional.	2	Número de sessões realizadas	COVISITA/SRPSF
2.7.4 Revisar manual de eventos orientado pela perspectiva de gênero e pela promoção da equidade racial e de gênero.		Manual de eventos revisado e atualizado	SRSF
SÉRIE HISTÓRICA			
O presente objetivo possui ações inéditas e ações que apresentam continuidade. Os objetivos 2.7.1; 2.7.2 e 2.7.3 já são realizados. Já o objetivo 2.7.4 reflete uma ação nova.			

EIXO TEMÁTICO 2. EDUCAÇÃO E CULTURA			
ALINHAMENTOS:	Objetivos Estratégicos – Senado:		3, 6, 7 e 8
	ODS – Agenda 2030 (ONU):		5, 10 e 18
Objetivo	2.8 Incentivar a cultura e o conhecimento na temática da diversidade.		
Resultado-chave	Meta	Indicador	Unidades Envolvidas
2.8.1 Publicar o boletim de bibliografias especializadas.	2	Boletim publicado	COBIB/COCINT
2.8.2 Publicar obra da Coleção Escritoras do Brasil.	2	Obra lançada	COBIB/SEGRAF
2.8.3 Realizar roda de leitura na temática de gênero e raça.	1	Evento realizado	COBIB/COPRIG/GT DE RAÇA
2.8.4 Realizar o Clube de Leitura de Autoras	18	Encontros realizados	COBIB/SEGRAF/COPRIG
2.8.5 Realizar mostra na temática da diversidade.	1	Mostra realizada	COBIB/NGMUS
SÉRIE HISTÓRICA			
As ações integraram o plano anterior e terão continuidade no atual plano.			

EIXO TEMÁTICO 2. EDUCAÇÃO E CULTURA			
ALINHAMENTOS:	Objetivos Estratégicos – Senado:		2, 7, 8 e 9
	ODS – Agenda 2030 (ONU):		5, 10 e 18
Objetivo	2.9 Promover a diversidade e a representatividade no catálogo de publicações técnico-legislativas do Senado Federal.		
Resultado-chave	Meta	Indicador	Unidades Envolvidas
2.9.1 Fazer chamadas anuais da Revista de Informação Legislativa para pessoas negras e indígenas.	1	Chamada publicada	SEGRAF
2.9.2 Revisar os editais da Coleção de Teses, Dissertações e Monografias para prever cota de 20% de trabalhos acadêmicos publicados por mulheres e 20% para pessoas negras ou indígenas, a partir de autodeclaração de autor(a).	1	Cota estabelecida	SEGRAF
2.9.3 Publicar, anualmente, edital para chamada interna, destinado a publicar obras de cunho técnico-legislativo exclusivo para mulheres e pessoas negras ou indígenas.	1	Edital publicado	SEGRAF/COPRIG
SÉRIE HISTÓRICA			
Trata-se de ação inovadora no PEGR.			

TEMA 3. CULTURA ORGANIZACIONAL

EIXO TEMÁTICO 3. CULTURA ORGANIZACIONAL			
ALINHAMENTOS:	Objetivos Estratégicos – Senado:		2, 6, 7 e 8
	ODS – Agenda 2030 (ONU):		5, 10 e 18
Objetivo	3.1. Criar guia para elaboração de proposições legislativas sensíveis a gênero e raça.		
Resultado-chave	Meta	Indicador	Unidades Envolvidas
3.1.1 Publicar o guia para elaboração de legislação sensível a gênero e raça.	1	Guia publicado	CONLEG/ SEGRAF/ COPRIG
3.1.2 Realizar divulgação do guia como ferramenta para a concepção de projetos legislativos com perspectiva de gênero e raça.	1	Guia publicado	CONLEG/SGM/ COPRIG
SÉRIE HISTÓRICA			
As ações integraram o Plano anterior e terão continuidade no atual Plano.			

EIXO TEMÁTICO 3. CULTURA ORGANIZACIONAL

ALINHAMENTOS:	Objetivos Estratégicos – Senado:		2, 5 e 7
	ODS – Agenda 2030 (ONU):		5 e 10
Objetivo	3.2. Realizar estudo sobre o perfil de gênero dos quadros efetivos da Advocacia e das Consultorias Legislativa e de Orçamento do Senado Federal.		
Resultado-chave	Meta	Indicador	Unidades Envolvidas
3.2.1 Levantar dados a respeito do perfil de gênero dos quadros efetivo dos setores indicados, comparando-os com os dados anteriores ao último concurso.	1	Dados levantados	CONLEG/ CONORF/ ADVOSF
3.2.2 Realizar estudo para compreender as causas da acentuada desigualdade no perfil de gênero nos setores indicados.	1	Estudo realizado	CONLEG/ CONORF/ ADVOSF
3.2.3 Entregar à DGER relatório referente ao perfil de gênero dos quadros efetivos da Advocacia e das Consultorias Legislativa e de Orçamento do Senado Federal.	1	Relatório publicado	CONLEG/ CONORF/ ADVOSF

SÉRIE HISTÓRICA

Trata-se ação inovadora, sem registro de iniciativas anteriores que permitam caracterizar o perfil do público atendido, razão pela qual se justifica sua implementação.

EIXO TEMÁTICO 3. CULTURA ORGANIZACIONAL

ALINHAMENTOS:	Objetivos Estratégicos – Senado:	3, 7 e 8
	ODS – Agenda 2030 (ONU):	5, 10 e 18
Objetivo	3.3. Desenvolver ações de celebração das efemérides relacionadas à diversidade.	

Resultado-chave	Meta	Indicador	Unidades Envolvidas
3.3.1 Realizar ações referentes ao Março Mulheres.	2	Ações realizadas	COPRIG/GT DE RAÇA/ SRPSF/ PROMUL/ SESOQVT/ LIGA DO BEM
3.3.2 Realizar ações referentes ao Abril Indígena.	2	Ações realizadas	COPRIG/GT DE RAÇA/ PROMUL/ SESOQVT
3.3.3 Realizar ações referentes ao Junho LGBTQIA+.	2	Ações realizadas	COPRIG/GT DE RAÇA/ PROMUL/ SESOQVT/ LIGA DO BEM
3.3.4 Realizar ações referentes ao Julho das Mulheres Negras.	2	Ações realizadas	COPRIG/GT DE RAÇA/ PROMUL/ SESOQVT
3.3.5 Realizar ações referentes ao Agosto Lilás (enfrentamento das diversas formas de violência contra a mulher).	2	Ações realizadas	COPRIG/GT DE RAÇA/ PROMUL/ SESOQVT/ LIGA DO BEM
3.3.6 Realizar ações referentes ao Outubro Rosa (conscientização para o controle do câncer de mama).	2	Ações realizadas	COPRIG/GT DE RAÇA/ PROMUL/ SESOQVT/ LIGA DO BEM/ COASAS
3.3.7 Realizar ações referentes ao Novembro Negro e Novembro Azul.	2	Ações realizadas	COPRIG/GT DE RAÇA/ PROMUL/ SESOQVT/ COASAS
3.3.8 Realizar ações referentes aos 21 dias de Ativismo pelo fim da violência contra as mulheres.	2	Ações realizadas	COPRIG/REDE

SÉRIE HISTÓRICA

A ação, embora venha sendo realizada na Casa desde 2019, foi incorporada ao Plano de Equidade de Gênero e Raça 2024-2025, tendo sido cumprida em sua totalidade.

EIXO TEMÁTICO 3. CULTURA ORGANIZACIONAL			
ALINHAMENTOS:	Objetivos Estratégicos - Senado:		3, 6, 7 e 8
	ODS - Agenda 2030 (ONU):		5 e 10
Objetivo	3.4. Atualizar e divulgar dados sobre violência de gênero.		
Resultado-chave	Meta	Indicador	Unidades Envolvidas
3.4.1 Lançar dados atualizados da Pesquisa Nacional de violência contra a Mulher.	1	Dados lançados	OMV
3.4.2 Lançar atualização do Mapa Nacional da Violência de Gênero.	1	Mapa lançado	OMV
SÉRIE HISTÓRICA			
Trata-se de ação inovadora no PEGR.			

EIXO TEMÁTICO 3. CULTURA ORGANIZACIONAL			
ALINHAMENTOS:	Objetivos Estratégicos - Senado:		3, 6, 7 e 8
	ODS - Agenda 2030 (ONU):		5 e 10
Objetivo	3.5 Atuar no Pacto Nacional Brasil contra o Femicídio.		
Resultado-chave	Meta	Indicador	Unidades Envolvidas
3.5.1 Integrar o comitê do Pacto Nacional Brasil contra o Femicídio.	1	Participação no Comitê	COPRIG/DGER/REDE
3.5.2 Participar da elaboração do Plano de Trabalho do Pacto Nacional Brasil contra o Femicídio.	1	Plano de trabalho elaborado	COPRIG/DGER/REDE
SÉRIE HISTÓRICA			
Trata-se de ação inovadora no PEGR.			

EIXO TEMÁTICO 3. CULTURA ORGANIZACIONAL			
ALINHAMENTOS:	Objetivos Estratégicos - Senado:		3, 6, 7 e 8
	ODS - Agenda 2030 (ONU):		5, 10 e 18
Objetivo	3.6. Promover a equidade para estagiárias e estagiários e jovens aprendizes da Casa.		
Resultado-chave	Meta	Indicador	Unidades Envolvidas
3.6.1 Distribuir continuamente materiais sobre a promoção da equidade no kit de boas-vindas para os(as) estagiários(as) e jovens aprendizes.	Ação contínua	Material distribuído	SGEST
3.6.2 Realizar palestra de recepção de estagiários(as) e jovens aprendizes sobre assédio e outras violências no ambiente do trabalho.	4	Palestra realizada	SGEST/COMITÊ/ SESOQVT
SÉRIE HISTÓRICA			
A ação integrou o Plano de Equidade de Gênero e Raça 2024-2025 e terá continuidade nesta nova edição do plano.			

EIXO TEMÁTICO 3. CULTURA ORGANIZACIONAL			
ALINHAMENTOS:	Objetivos Estratégicos – Senado:		4, 6, 7, 8 e 9
	ODS – Agenda 2030 (ONU):		5 e 10
Objetivo	3.7. Elaborar Cartilha de Orientação sobre os Direitos das Mulheres.		
Resultado-chave	Meta	Indicador	Unidades Envolvidas
3.7.1 Elaborar cartilha de orientação sobre os direitos das mulheres.	1	Cartilha elaborada	PROMUL/ CONLEG/ SEGRAF
3.7.2 Realizar divulgação da cartilha.	1	Cartilha divulgada	PROMUL/ CONLEG
SÉRIE HISTÓRICA			
Trata-se de ação inovadora no PEGR.			

EIXO TEMÁTICO 3. CULTURA ORGANIZACIONAL			
ALINHAMENTOS:	Objetivos Estratégicos - Senado:		3, 6, 7, 8 e 9
	ODS - Agenda 2030 (ONU):		5, 10 e 18
Objetivo	3.8 Promover ações para a prevenção e combate ao assédio moral e sexual e outras violências no ambiente de trabalho.		
Resultado-chave	Meta	Indicador	Unidades Envolvidas
3.8.1 Ofertar oficina na temática da equidade, assédio moral, sexual e outras violências no trabalho no Programa de Formação Gerencial.	2	Oficinas realizadas	SESOQVT/ COPRIG
3.8.2 Realizar oficinas de combate ao assédio.	4	Oficinas realizadas	SESOQVT

3.8.3 Ofertar aos vigilantes e policiais do Senado Federal palestra de sensibilização sobre a temática da diversidade, com o objetivo de erradicar tratamentos discriminatórios a servidores e visitantes da Casa.	1	Oficinas realizadas	COPRIG/ SESOQVT
3.8.4 Lançar a 5ª fase da campanha de enfrentamento à violência e ao assédio no trabalho.	1	Campanha realizada	SESOQVT / COPRIG
3.8.5 Promover a sensibilização de pessoas gestoras sobre a Cota 2%.	1	Número de ações de sensibilização oferecidas	COPRIG/ SESOQVT
SÉRIE HISTÓRICA			
Trata-se de ação contínua.			

EIXO TEMÁTICO 3. CULTURA ORGANIZACIONAL			
ALINHAMENTOS:	Objetivos Estratégicos - Senado:		2, 3, 7 e 8
	ODS - Agenda 2030 (ONU):		5, 10 e 18
Objetivo	3.9 Ampliar o atendimento da SPOL observando a perspectiva de gênero e raça.		
Resultado-chave	Meta	Indicador	Unidades Envolvidas
3.9.1 Disponibilizar policial para atendimento especializado.	1	Policial designado para atendimento especializado	SPOL
3.9.2 Dar ciência à SPOL a respeito de servidoras e colaboradoras que possuem medida protetiva.		Número de comunicações formais realizadas à SPOL sobre medidas protetivas.	SPOL
SÉRIE HISTÓRICA			

Trata-se de ação inovadora no PEGR.

EIXO TEMÁTICO 3. CULTURA ORGANIZACIONAL

ALINHAMENTOS:	Objetivos Estratégicos - Senado:		3, 6, 7, 8 e 9
	ODS - Agenda 2030 (ONU):		5, 10 e 18
Objetivo	3.10 Incluir o quesito cor/raça/etnia no perfil do usuário da Ouvidoria.		
Resultado-chave	Meta	Indicador	Unidades Envolvidas
3.10.1 Incluir o quesito raça/cor/etnia no perfil do usuário da Ouvidoria, de modo a subsidiar estudos, diagnósticos e análises futuras.	1	Campo de manifestações com autodeclaração existente	Ouvidoria

SÉRIE HISTÓRICA

Trata-se de ação inovadora no PEGR.

EIXO TEMÁTICO 3. CULTURA ORGANIZACIONAL

ALINHAMENTOS:	Objetivos Estratégicos - Senado:		3, 6, 7 e 8
	ODS - Agenda 2030 (ONU):		5, 10
Objetivo	3.11 Realizar ações educativas voltadas aos temas de masculinidades e gordofobia.		
Resultado-chave	Meta	Indicador	Unidades Envolvidas
3.11.1 Promover ações síncronas e/ou assíncronas sobre masculinidades.	4	Ações realizadas	SESOQVT/ COPRIG
3.11.2 Promover ações síncronas e/ou assíncronas de combate à gordofobia.	4	Ações realizadas	SESOQVT

SÉRIE HISTÓRICA

As ações integraram o Plano anterior e terão continuidade no atual Plano.

EIXO TEMÁTICO 3. CULTURA ORGANIZACIONAL

ALINHAMENTOS:	Objetivos Estratégicos – Senado:		2, 4, 7 e 9
	ODS – Agenda 2030 (ONU):		10
Objetivo	3.12 Institucionalizar a Linguagem Simples e Inclusiva no Senado Federal para aprimorar a acessibilidade e a inclusão na comunicação.		
Resultado-chave	Meta	Indicador	Unidades Envolvidas
3.12.1 Propor Resolução sobre a adoção interna de Linguagem Simples baseada na Política Nacional.	1	Resolução publicada	CONLEG/ COPRIG
3.12.2. Criar e publicar a Cartilha de Linguagem Simples e Inclusiva do Senado Federal.	1	Cartilha elaborada	SEACE/COPRIG/ CONLEG
3.12.3. Oferecer Curso sobre Linguagem Simples e Inclusiva.	1	Curso lançado	SEACE/COPRIG/ CONLEG
3.12.4 Propor campanha interna de sensibilização sobre uso de Linguagem Simples.	1	Campanha proposta	SEACE/COPRIG/ SECOM
SÉRIE HISTÓRICA			
Trata-se de ação inovadora no PEGR.			

EIXO TEMÁTICO 3. CULTURA ORGANIZACIONAL

ALINHAMENTOS:	Objetivos Estratégicos - Senado:	2, 3, 4, 7 e 8	
	ODS - Agenda 2030 (ONU):	5 e 10	
Objetivo	3.13 Promover um ambiente de trabalho inclusivo para Pessoas com Deficiência (PcD) e pessoas com mobilidade reduzida.		
Resultado-chave	Meta	Indicador	Unidades Envolvidas

3.13.1 Realizar um estudo detalhado sobre a necessidade, alocação e sinalização das vagas de estacionamento destinadas às gestantes.	1	Estudo entregue	SEACE
3.13.2 Revisar normativo referente ao uso de veículos para Pessoas com Deficiência (PcD).	1	Estudo publicado	SEACE
SÉRIE HISTÓRICA			
Trata-se de ação inovadora no PEGR.			

EIXO TEMÁTICO 3. CULTURA ORGANIZACIONAL			
ALINHAMENTOS:	Objetivos Estratégicos - Senado:		3, 6, 7 e 8
	ODS - Agenda 2030 (ONU):		5, 10 e 18
Objetivo	3.14 Realizar ações do Programa Pessoas 50+.		
Resultado-chave	Meta	Indicador	Unidades Envolvidas
3.14.1 Promover ações síncronas e/ou assíncronas sobre Pessoas 50+.	2	Ações promovidas	COPRIG/COASAS
3.14.2 Oferecer atividades e cursos de interesse do GT Pessoas 50+.	1	Atividade e/ou curso oferecido	COPRIG/COASAS
3.14.3 Instituir Grupo de Trabalho de Afinidade Pessoas 50+.	1	Grupo instituído	COPRIG/COASAS
SÉRIE HISTÓRICA			
Trata-se de ação inovadora no PEGR.			

TEMA 4. GESTÃO

EIXO TEMÁTICO 4. GESTÃO			
ALINHAMENTOS:	Objetivos Estratégicos – Senado:		2, 3, 7 e 8
	ODS – Agenda 2030 (ONU):		5, 10 e 18
Objetivo	4.1. Realizar a exposição dos indicadores de gênero e raça da força de trabalho do Senado Federal.		
Resultado-chave	Meta	Indicador	Unidades Envolvidas
4.1.1 Elaborar os indicadores da força de trabalho observando os quesitos gênero e raça.	1	Indicador elaborado	COPRIG/SEGRAF
4.1.2 Realizar o levantamento dos indicadores de gênero e raça da força de trabalho do Senado Federal referentes ao ano de 2026.	1	Levantamento realizado	COPRIG/SEGRAF
4.1.3 Realizar a exposição dos indicadores de gênero e raça da força de trabalho do Senado Federal referentes ao ano de 2026.	1	Exposição realizada	COPRIG/SEGRAF
SÉRIE HISTÓRICA			
As ações integraram o Plano anterior e terão continuidade no atual Plano.			

EIXO TEMÁTICO 4. GESTÃO

ALINHAMENTOS:	Objetivos Estratégicos – Senado:		2, 5, 7, 8 e 9
	ODS – Agenda 2030 (ONU):		5, 10 e 18
Objetivo	4.2 Monitorar os programas de ações afirmativas oferecidos pela Casa.		
Resultado-chave	Meta	Indicador	Unidades Envolvidas
4.2.1 Realizar o monitoramento de dados do Programa de Assistência a mulheres em situação de vulnerabilidade.	100%	% de contratos abrangidos	COPRIG/NGCOT/SEGP
4.2.2 Realizar o monitoramento de dados do Programa Mãe Nutriz e Pai Presente.	1	Relatório publicado	COPRIG/SEGP / SIS
4.2.3 Realizar o monitoramento de uso da Sala de amamentação.	4	Relatório semestral publicado	COPRIG/COASAS
4.2.4 Realizar o monitoramento de atendimento ao programa de cotas para a contratação de estagiárias(os).	30%	% de vagas destinadas às cotas	COPRIG/SGEST/SEGP
4.2.5 Realizar o monitoramento da cota racial para terceirizados.	20%	% de vagas destinadas às cotas	NGCOT

SÉRIE HISTÓRICA

Trata-se de ação inédita no PEGR.

EIXO TEMÁTICO 4. GESTÃO

ALINHAMENTOS:	Objetivos Estratégicos - Senado:	5, 7 e 9
	ODS - Agenda 2030 (ONU):	5, 10 e 18
Objetivo	4.3 Realizar monitoramento de questões relacionadas à equidade de gênero e à diversidade racial no Senado Federal.	

Resultado-chave	Meta	Indicador	Unidades Envolvidas
4.3.1. Realizar pesquisa na temática da diversidade, equidade e inclusão pelo Data Senado.	1	Pesquisa realizada	DATA SENADO/ COPRIG/ GT DE RAÇA/ GT LGBTQIA+ / GT 50+
4.3.2. Propor ações afirmativas com base nos dados obtidos.	3	Quantidade de ações propostas	DATA SENADO/ COPRIG/ GT DE RAÇA/ GT LGBTQIA+ / GT 50+
SÉRIE HISTÓRICA			
O objetivo dá continuidade às ações dos planos anteriores.			

EIXO TEMÁTICO 4. GESTÃO

ALINHAMENTOS:	Objetivos Estratégicos – Senado:		3, 6, 7 e 8
	ODS – Agenda 2030 (ONU):		5, 10 e 18
Objetivo	4.4. Realizar o Programa de Liderança para as Mulheres.		
Resultado-chave	Meta	Indicador	Unidades Envolvidas
4.4.1. Oferecer curso de liderança para mulheres.	1	Curso oferecido	ILB/ COPRIG
4.4.2. Oferecer um curso de liderança para mulheres negras (pardas e pretas).	1	Curso realizado	ILB/ COPRIG/GT DE RAÇA
SÉRIE HISTÓRICA			
O objetivo dá continuidade às ações dos planos anteriores.			

EIXO TEMÁTICO 4. GESTÃO

ALINHAMENTOS:	Objetivos Estratégicos – Senado:	2, 3, 7 e 8
	ODS – Agenda 2030 (ONU):	5 e 10
Objetivo	4.5 Implementar melhorias sobre o cadastro funcional.	

Resultado-chave	Meta	Indicador	Unidades Envolvidas
4.5.1 Implementar alteração cadastral de gênero e nome.	1	Procedimento de alteração cadastral implementado	SEGP/ PRODASEN
4.5.2 Implementar a inclusão de orientação sexual e identidade de gênero no cadastro funcional.	1	Inclusão implementada	SEGP/ PRODASEN/GT LGBTQIA+
4.5.3 Realizar sensibilização e/ou orientação sobre dados cadastrais.	1	Número de ações de sensibilização e/ou orientação realizadas sobre dados cadastrais	GT LGBTQIA+/ COPRIG/COCINT
SÉRIE HISTÓRICA			
Trata-se de ação inovadora no PEGR.			

EIXO TEMÁTICO 4. GESTÃO			
ALINHAMENTOS:	Objetivos Estratégicos - Senado:		2, 3, 7 e 8
	ODS - Agenda 2030 (ONU):		5, 10 e 18
Objetivo	4.6 Inserir a perspectiva de gênero e raça no Planejamento Estratégico.		
Resultado-chave	Meta	Indicador	Unidades Envolvidas
4.6.1 Realizar o monitoramento do Plano de Equidade pelo sistema de Governança do Senado Federal.	1	Monitoramento realizado	DIREG/EGOV
4.6.2 Sugerir proposta para o planejamento do Senado sob a perspectiva de gênero e raça.	1	Proposta encaminhada	DIREG/COPRIG
SÉRIE HISTÓRICA			
Trata-se de ação inovadora no PEGR.			

EIXO TEMÁTICO 4. GESTÃO

ALINHAMENTOS:	Objetivos Estratégicos - Senado:		2, 7 e 8
	ODS - Agenda 2030 (ONU):		10 e 18
Objetivo	4.7 Complementar o registro de parlamentares negras e negros.		
Resultado-chave	Meta	Indicador	Unidades Envolvidas
4.7.1 Realizar o resgate histórico, complementando o registro de parlamentares negros e negras, de modo a assegurar a relevância e a completude desse levantamento, preferencialmente com base em fontes primárias da Casa.	1	Registro complementado	SGM
SÉRIE HISTÓRICA			
Trata-se de ação inovadora no PEGR.			

TEMA 5. SAÚDE

EIXO TEMÁTICO 5. SAÚDE			
ALINHAMENTOS:	Objetivos Estratégicos – Senado:		2, 3, 5 e 7
	ODS – Agenda 2030 (ONU):		5, 10 e 18
Objetivo	5.1. Realizar estudos sobre a cobertura de procedimentos pelo plano de saúde na perspectiva de gênero e raça.		
Resultado-chave	Meta	Indicador	Unidades Envolvidas
5.1.1. Investigar os procedimentos com diferenças significativas por meio de análises qualitativas e revisão de fluxos assistenciais.	1	Levantamento realizado	SISAUDE
5.1.2. Implementar ferramentas e rotinas de coleta padronizada de raça/cor, possibilitando o estudo das desigualdades raciais na cobertura de saúde.	1	Ferramenta implementada	SISAUDE
5.1.3. Consolidar uma série histórica de dados, permitindo acompanhar a evolução dos indicadores ao longo do tempo e detectar eventuais alterações nos padrões de autorização.	1	Consolidação de dados	SISAUDE

5.1.4. Subsidiar a formulação de ações afirmativas ou corretivas, caso venham a ser identificadas desigualdades estruturais ou operacionais no acesso aos procedimentos.	1	Formulação	SISAUDE
SÉRIE HISTÓRICA			
Trata-se de ação inovadora no PEGR.			

EIXO TEMÁTICO 5. SAÚDE			
ALINHAMENTOS:	Objetivos Estratégicos – Senado:		2, 3 e 7
	ODS – Agenda 2030 (ONU):		3, 5, 10 e 18
Objetivo	5.2. Incluir a perspectiva da diversidade nas ações de saúde da Casa.		
Resultado-chave	Meta	Indicador	Unidades Envolvidas
5.2.1 Oferecer ações de saúde com a perspectiva de gênero, raça e diversidade.	1	Ação oferecida	COASAS/ COPRIG
5.2.2 Oferecer o exame periódico de saúde com recortes de diversidade.	1	Exame oferecido	COASAS/ COPRIG
5.2.3 Capacitar profissionais de saúde com foco na diversidade, na perspectiva de gênero e na promoção de práticas antirracistas.	1	Capacitação oferecida	COASAS/ COPRIG
SÉRIE HISTÓRICA			
Os resultados-chave 5.2.1 e 5.2.2 já são oferecidos e apresentam continuidade no atual PEGR. Já o resultado-chave 5.2.3 é uma novidade nesta edição.			

EIXO TEMÁTICO 5. SAÚDE			
ALINHAMENTOS:	Objetivos Estratégicos - Senado:		4, 6, 7, 8
	ODS - Agenda 2030 (ONU):		3, 5, 10 e 18
Objetivo	5.3. Atuar na prevenção da depressão pós-parto.		
Resultado-chave	Meta	Indicador	Unidades Envolvidas
5.3.1. Estruturar protocolo para prevenção da depressão pós-parto.	1	Protocolo estruturado	SESOQVT
5.3.2. Capacitar a equipe técnica de saúde.	1	100% da equipe técnica capacitada	SESOQVT
5.3.3. Aplicar o protocolo.	1	Protocolo aplicado	SESOQVT
SÉRIE HISTÓRICA			
Trata-se de ação inovadora no PEGR.			

REFERÊNCIAS NORMATIVAS

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. *Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)*. [S. l.]: ONU Brasil, [s.d.]. Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>>. Acesso em: 19 jan. 2026.

SENADO FEDERAL. *Carta de Compromissos do Senado Federal*. Brasília, DF: Senado Federal, [s.d.]. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/transparencia/gestgov/planejamento-estrategico-1/PDF/CartadeCompromissos.pdf>>. Acesso em: 19 jan. 2026.

SENADO FEDERAL. *Objetivos estratégicos do Senado Federal* (Anexo do ATC nº 3/2022). Brasília, DF: Senado Federal, 2022. Disponível em: <https://intranet.senado.leg.br/informacao-e-documentacao/normas-do-senado-federal/anexos-de-atos/anexo_atc-3_2022>. Acesso em: 19 jan. 2026.

SENADO FEDERAL. DIRETORIA-GERAL. *Plano de equidade de gênero e raça: PEGR 2019–2021*. Brasília, DF: Senado Federal; Secretaria de Editoração e Publicações, 2019. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/transparencia/gestgov/planejamento-estrategico-1/plano-de-gestao-de-logistica-sustentavel-do-senado-federal/pegr/PlanodeEquidadeGeneroeRaca2019.2021.pdf>>. Acesso em: 19 jan. 2026.

SENADO FEDERAL. *Plano de equidade de gênero e raça: 2021–2023*. Brasília, DF: Senado Federal, 2021. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/transparencia/gestgov/planejamento-estrategico-1/plano-de-gestao-de-logistica-sustentavel-do-senado-federal/pegr/PEGR2021_2023.pdf>. Acesso em: 19 jan. 2026.

SENADO FEDERAL. *Plano de Gestão de Logística Sustentável: PGLS 2022–2023*. Brasília, DF: Senado Federal, 2021. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/transparencia/gestgov/planejamento-estrategico-1/plano-de-gestao-de-logistica-sustentavel-do-senado-federal/pgls/PGLS20222023.pdf>>. Acesso em: 19 jan. 2026.

VIEIRA, Marina. *OKR: o que é e como implementar essa importante metodologia na empresa*. [S. l.]: Sólides, 1 ago. 2025. Disponível em: <<https://solides.com.br/blog/okr>>. Acesso em: 19 jan. 2026.

APÊNDICE A – CHECKLIST À PESSOA GESTORA

A seguir, apresentamos o Checklist à pessoa gestora, material complementar ao Plano de Equidade de Gênero e Raça 2026-2027. Esta ferramenta foi pensada para auxiliar gestores e gestoras, de forma que todas as unidades possam contribuir com o atingimento dos objetivos da Política de Diversidade, Equidade e Inclusão do Senado Federal, mesmo sem meta ou ação prevista no Plano de Equidade.

Ela foi estruturada para estar aderente a:

- ATC nº 16/2024 (Política de Diversidade, Equidade e Inclusão – DEI), que determina que as unidades adequem planos, programas, projetos e processos de trabalho à política, orientada por princípios de não discriminação, interseccionalidade e prevenção, e diretrizes de tolerância zero a discriminações e assédios; inclusão de todas as pessoas nos processos de trabalho e autorresponsabilização das unidades.
- ATC nº 5/2015, que estabelece que o plano estratégico e orienta planos táticos e operacionais das unidades.
- PEGR 2026–2027, que define eixos, objetivos e monitoramento pelo Comitê, com colaboração das unidades responsáveis.

Checklist à pessoa gestora – PEGR 2026–2027

Como usar: marque Sim / Parcial / Não e registre evidências (ex.: e-mail, ata, print, link, NUP do SIGAD).

Periodicidade recomendada: revisão mensal, com síntese trimestral para prestação de contas interna e apoio ao monitoramento institucional.

1. Compromisso e governança na unidade

A unidade explicitou compromisso com a Política de Diversidade, Equidade e Inclusão e com o Plano de Equidade de Gênero e Raça 2026-2027 em comunicado interno (equipe efetiva, comissionada, terceirizados, estagiários)?

☐ Sim ☐ Parcial ☐ Não

Há um ponto focal (titular e substituto) para articular ações de equidade com o Comitê?

☐ Sim ☐ Parcial ☐ Não

Processos de trabalho foram revisados para incorporar Diversidade, Equidade e Inclusão (ex.: atendimento, distribuição de tarefas, escala, comunicação, eventos), conforme as atribuições da unidade?

☐ Sim ☐ Parcial ☐ Não

Há rotina de registro das ações (pasta/SIGAD/planilha) para facilitar evidências e relatórios periódicos?

☐ Sim ☐ Parcial ☐ Não

2. Ambiente de trabalho seguro, respeitoso e inclusivo

A chefia atua preventivamente, com orientações, combinados, intervenções rápidas, e promove abordagem socioeducativa?

☐ Sim ☐ Parcial ☐ Não

A unidade reforça tolerância zero à discriminação, ao assédio e ao preconceito (com fluxos de encaminhamento conhecidos)?

☐ Sim ☐ Parcial ☐ Não

A equipe percebe tratamento equânime, com respeito às diferenças e valorização da diversidade?

☐ Sim ☐ Parcial ☐ Não

Existem ajustes razoáveis para inclusão no ambiente e nos processos de trabalho, como reuniões acessíveis, participação equitativa de gênero e raça, acolhimento a diferentes perfis?

☐ Sim ☐ Parcial ☐ Não

3. Pessoas, oportunidades e decisões

A distribuição de tarefas e oportunidades é transparente, com critérios claros, rodízio quando cabível e visibilidade para entregas?

☐ Sim ☐ Parcial ☐ Não

Reuniões têm gestão de fala (evita interrupções sistemáticas; garante espaço a pessoas minorizadas)?

☐ Sim ☐ Parcial ☐ Não

A unidade incentiva capacitação e desenvolvimento (especialmente para grupos minorizados), em linha com a diretriz de incentivo à participação em cursos?

☐ Sim ☐ Parcial ☐ Não

Em processos internos (seleção, indicações, comissões, grupos), a unidade assegura igualdade de oportunidades e busca representatividade?

☐ Sim ☐ Parcial ☐ Não

4. Comunicação e linguagem

Comunicados, convites, peças e apresentações evitam expressões discriminatórias (machistas, racistas, etaristas, capacitistas, LGBTfóbicas) e adotam linguagem respeitosa/inclusiva?

☐ Sim ☐ Parcial ☐ Não

Imagens e exemplos usados pela unidade representam diversidade (gênero/raça/etnia/idade/PcD), alinhada à diretriz de valorização da diversidade?

☐ Sim ☐ Parcial ☐ Não

Há canal simples para a equipe sugerir melhorias?

☐ Sim ☐ Parcial ☐ Não

5. Dados, diagnóstico e monitoramento

A unidade acompanha sinais de desigualdade (ex.: quem fala/quem lidera; quem fica com tarefas invisíveis; barreiras de acesso; clima)?

☐ Sim ☐ Parcial ☐ Não

Há indicadores simples (2 a 5) escolhidos pela unidade para acompanhar mensalmente (ex.: participação em capacitações; diversidade em reuniões; ações de sensibilização realizadas), em linha com monitoramento/avaliação por metas e indicadores?

☐ Sim ☐ Parcial ☐ Não

A unidade contribui com informações quando solicitada para o monitoramento do PEGR pelo Comitê?

☐ Sim ☐ Parcial ☐ Não

6. Pessoas terceirizadas, estagiárias e visitantes

Orientações de convivência e respeito (alinhadas à política de diversidade, equidade e inclusão) são apresentadas também a pessoas terceirizadas/estagiárias/jovens aprendizes (aplicação ampla da política)?

☐ Sim ☐ Parcial ☐ Não

A unidade garante que fluxos de atendimento e rotinas não gerem tratamento diferenciado por vínculo, raça, gênero, idade ou condição?

☐ Sim ☐ Parcial ☐ Não

7. Contratações e relação com fornecedores (quando aplicável)

Em demandas de contratação/terceirização sob gestão da unidade, são observados critérios e boas práticas DEI, inclusive quando existirem diretrizes institucionais sobre o tema?

☐ Sim ☐ Parcial ☐ Não

APÊNDICE B – RELATÓRIO FINAL DE DESEMPENHO DAS METAS

Plano de Equidade de Gênero & Raça 2024-2025

TEMA	OBJETIVO	UNIDADE	DESENVOLVIMENTO DA META	STATUS
1. COMUNICAÇÃO	1.1. Elaborar conteúdos institucionais para as iniciativas de equidade.	SECOM	Em 4 de abril de 2025, a TV Senado veiculou em seu canal do YouTube o vídeo comemorativo dos 10 anos do Comitê de Equidade de Gênero e Raça do Senado, um resumo das iniciativas desenvolvidas pelo Comitê direcionadas aos públicos interno e externo ao longo dos seus 10 anos de existência. https://www.youtube.com/watch?v=riQKIq4fIys Em abril de 2025, foi lançado no YouTube um vídeo de apresentação da Rede Equidade, apontando o pioneirismo da Rede e a promoção das ações de inclusão e equidade na Administração Pública. https://www.youtube.com/watch?v=vOwWGIAY_L4 Em 4 de março de 2025, a TV Senado produziu um vídeo sobre o Comitê e GT de Raça que foi veiculado na audiência pública de lançamento do Plano de Equidade.	CUMPRIDA
	1.2. Veicular nos canais de comunicação do Senado o tema da inclusão e diversidade, com foco em gênero e raça.	SECOM	A meta foi ultrapassada durante o biênio. O tema da diversidade foi veiculado nos programas da TV e Rádio Senado em números superiores aos que constam no PEGR.	CUMPRIDA

1. COMUNICAÇÃO	1.3. Compartilhar experiências com o Programa de Assistência a Mulheres em Situação de Vulnerabilidade Econômica em decorrência da violência doméstica e familiar nas Assembleias Legislativas.	PROMUL/CO-PRIG/INTERLE-GIS/SESOQVT	Evento online realizado em 25 de agosto de 2025, o seminário virtual <i>Estratégias e Boas Práticas no Combate à Violência</i>, promovido dentro da campanha Agosto Lilás, debateu possíveis melhorias e a evolução da política de reserva de vagas para mulheres vítimas de violência em contratos de terceirização. https://www.youtube.com/watch?v=SJ_huw50E24	CUMPRIDA
------------------------------	--	---	--	-----------------

2. EDUCAÇÃO E CULTURA	2.1. Incentivar a leitura e o conhecimento da diversidade.	COBIB	Durante a vigência do Plano, foram lançadas as seguintes bibliografias: 1. Bibliografia sobre inteligência artificial e discriminação de gênero e raça: https://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/666278 2. Bibliografia sobre visibilidade trans: https://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/682453 3. Bibliografia Manuel Querino: https://intranet.senado.leg.br/noticias/materias/2025/12/biblioteca-do-senado-lanca-bibliografia-de-manuel-querino Em 2024, foi lançada a obra <i>Aventuras de Diófanos</i>, vol. 11 da Coleção Escritoras do Brasil. Já em 2025, em 11 de dezembro, aconteceu o lançamento de <i>Obras reunidas</i>, de Maria do Carmo de Mello Rego. Em 2024, foi realizada a roda de leitura <i>Insubmissas lágrimas de mulheres: união e solidariedade pelo fim da violência</i>. Em 2025, foi realizada a roda <i>Mulheres no debate fiscal: o que aprendemos em 25 anos da LRF?</i> Durante o ano de 2025, foi realizado o clube de leitura <i>Conto com elas</i>, com os seguintes encontros: 1º Encontro do Clube: 17/03/2025. Conto: <i>A nova dimensão do escritor Jeffrey Curtaín</i>, de Marina Colasanti. 2º Encontro do Clube: 28/04/2025. Conto: <i>Urupeará: a Pirara Encantada</i>, o <i>Mapinguari e o Pajé que se tornou cobra grande</i>, da autora indígena Márcia Mura. 3º Encontro do Clube: 30/06/2025. Conto: <i>As tias</i>, de Natália Poleso. 4º Encontro do Clube: 27/10/2025. Conto: <i>Cabeça voadora</i>, de Mônica Ojeda. 5º Encontro do Clube: 24/11/2025. Conto: <i>No seu pescaço</i>, de Chimamanda Ngozi. A <i>Jornada Escritoras do Brasil</i> foi realizada no dia 25 de março de 2025, em parceria com a Coordenação de Biblioteca. A proposta da jornada foi dar visibilidade às autoras da coleção — mulheres marcantes da literatura nacional que não tiveram, à época, o reconhecimento merecido. O evento também apresentou os caminhos e desafios do processo de revisão, projeto gráfico e publicação dos textos centenários da série.	CUMPRIDA
----------------------------------	---	------------------	---	---------------------

2. EDUCAÇÃO E CULTURA	2.2. Ofertar curso de defesa pessoal para todas as colaboradoras do Senado Federal.	SPOL	Em 2024, foram oferecidas aulas de jiu-jitsu exclusivamente para colaboradoras de qualquer vínculo com a Casa. A iniciativa busca promover a saúde física e mental, fortalecer a segurança pessoal, a autoestima e o bem-estar individual das colaboradoras, proporcionando-lhes um ambiente seguro e inclusivo. Em 2025, foi ofertado o curso defesa pessoal com duas turmas, realizado entre 19 de maio e 13 de junho de 2025, com carga horária total de 12h.	CUMPRIDA
	2.3. Realizar oficinas nas temáticas de gênero e raça, tendo como subsídio o material do Portal e-cidadania.	COPEG/CONLEG	A oficina sobre violência doméstica foi realizada em 20 de agosto de 2024. As iniciativas apresentadas pelas participantes durante a oficina foram reunidas em um relatório e entregues a todas as senadoras. https://intranet.senado.leg.br/noticias/materias/2024/08/coprig-e-e-cidadania-promovem-oficina-legislativa-sobre-violencia-domestica Em 11 de junho, 34 estudantes do 8º e 9º anos do Centro de Ensino Fundamental 04 do Guarã participaram de uma ação especial que envolveu visitação, oficina legislativa, palestra e exibição do filme <i>O Sonho de Abdias</i> . https://intranet.senado.leg.br/noticias/materias/2025/06/casa-recebe-estudantes-de-escolas-publicas-em-visita-diferenciada	CUMPRIDA

2. EDUCAÇÃO E CULTURA			
2.4. Ofertar vagas em cursos na temática da diversidade, gênero e raça para os participantes da Rede Equidade.	COPRIG/ILB	Em 2024, o curso de Liderança para mulheres negras no Senado Federal contou com 4 participantes da Rede Equidade. Já em 2025, mais 4 participantes fizeram parte desse curso.	CUMPRIDA
2.5. Incentivar a cultura e o co-nhecimento na temática da diversidade.	NGMUS/GT DE RAÇA/COPRIG	As seguintes exposições aconteceram no biênio: 1. Maio de 2024: Exposição Cultural no evento Dia da África - Angola 2. Setembro de 2024: Exposição Senado 200 Anos: Conectando Passado e Futuro 3. Maio de 2024: Nova exposição no Túnel do Tempo 4. Dezembro de 2024: Exposição O Rosto de Camões 5. Março de 2025: Sapatos vermelhos 6. Março de 2025: Arte e alma feminina 7. Agosto de 2025: Exposição Ongusu 8. Novembro e dezembro de 2025: Exposição Mulheres na Redemocratização	CUMPRIDA

2. EDUCAÇÃO E CULTURA			
2.6. Cooperar com a formação política na perspectiva da equidade, diversidade e inclusão.	COPERI	Em parceria com o Instituto Alziras, foi realizada a campanha <i>Câmaras Legislativas Inclusivas</i>. A <i>Cartilha da Vereadora</i> foi lançada na Biblioteca do Senado em 9 de abril de 2024. Uma vereadora de cada uma das cinco regiões esteve presente para representar as parlamentares municipais de todo o país: professora Damiana, do município de Jarú (RO); Kalinka Meirelles, de Rondonópolis (MT); Marina Calsa, de Limeira (SP); Abigail Pereira, de Porto Alegre (RS); Gaby Valeska, de Sarzedo (MG); e Valda Siqueira, de São Gonçalo do Amarante (RN). Em 11 de abril de 2024, a cartilha foi apresentada na Comissão de Direitos Humanos. A Oficina de Responsabilidade Social, Ambiental e Governança no Poder Legislativo foi conduzida, em Marabá, em março de 2025 e, na Câmara Municipal de Foz do Iguaçu, em agosto de 2025.	CUMPRIDA
2.7. Fornecer capacitação do corpo funcional nas temáticas da equidade e combate ao assédio.	ILB/COPRIG/GT DE RAÇA	Em 2024, o Programa de Formação Gerencial (PFG) do Senado Federal, uma iniciativa destinada a capacitar servidores(es) e desenvolver competências em gestão e liderança alinhadas aos objetivos estratégicos da instituição, lançou sua nova versão. Como parte dessa atualização, foi ministrada a palestra <i>Liderança Inclusiva no Senado</i>. Além disso, realizou-se uma roda de conversa com as(os) facilitadoras(es) das disciplinas do programa para compartilhar as diretrizes do PFG 3.0. O objetivo foi sensibilizar sobre a importância de integrar o tema de cada área no desenho instrucional do programa, abordar os principais desafios gerenciais identificados pela instituição, destacar as disciplinas mais adequadas para incluir essa temática e sugerir exemplos de atividades práticas para o PFG. Complementando essas iniciativas, foram produzidos vídeos em formato de “pílulas” sobre temas como diversidade, equidade e inclusão, ampliando a discussão e o engajamento sobre esses assuntos fundamentais. Foi realizado, no dia 26 de novembro de 2024, palestra sobre a temática racial para vigilantes e recepcionistas. No dia 30 de maio de 2025, foi realizada a segunda turma do treinamento com foco nas temáticas racial e diversidade. Em cada oficina foram atendidas cerca de 30 vigilantes.	PARCIALMENTE CUMPRIDA

2. EDUCAÇÃO E CULTURA	2.8. Criar o Viveiro dos Povos.	NCAS	O Viveiro foi criado e, no dia 27 de junho de 2024, o Senado Federal inaugurou o Viveiro dos Povos. https://intranet.senado.leg.br/noticias/materias/2024/06/dger-inaugura-salas-verdes-no-viveiro-do-senado	CUMPRIDA
	2.9. Promover a equidade de gênero e raça na perspectiva da tecnologia da informação.	PRODASEN/GT DE RAÇA	A palestra com Heloisa Rosa, de tema <i>IA Generativa: possibilidades e desafios</i> , foi realizada no auditório Antônio Carlos Magalhães em 12 de novembro de 2024. Além disso, realizou-se palestra com jovens aprendizes, ministrada por servidora do Prodase e Karen Reis, astronauta análoga. O Comitê pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça do Senado (Copríg) e o Prodase receberam jovens aprendizes para falar sobre o tema <i>Mulher, Ciência e Tecnologia</i> . O encontro aconteceu para celebrar o Dia das Mulheres e Meninas na Ciência, comemorado em 11 de fevereiro.	CUMPRIDA
	2.10. Sensibilizar colaboradores de todos os vínculos quanto à temática racial por meio do projeto Racismo em Pauta.	GT DE RAÇA/COMITÊ	Durante o biênio de vigência do PEGR, vários artigos foram publicados. A meta de publicar pelo menos três ações do projeto por semestre foi superada nos dois anos.	CUMPRIDA

3. CULTURA ORGANIZACIONAL	3.1. Promover a equidade para os(as) estagiários(as) e jovens aprendizes da Casa.	SGEST	Os estagiários e jovens aprendizes recebem um e-mail de boas-vindas no qual são enviados links dos cursos <i>Dialogando sobre a Lei Maria da Penha</i> e <i>Racismo Estrutural e Práticas Antirracistas</i>. Neste mesmo e-mail, são enviados links de cartilhas, guias e materiais que promovem a equidade. Foram realizadas palestras de recepção para jovens aprendizes e estagiários. A primeira palestra ocorreu em agosto de 2024, abordando conceitos fundamentais sobre assédio moral e sexual, canais de denúncia e práticas de prevenção. A segunda edição foi realizada em setembro de 2025. Durante a vigência do PEGR, as estagiárias e os estagiários foram orientados a realizar de forma obrigatória um dos cursos indicados: <i>Dialogando sobre a Lei Maria da Penha</i> e <i>Racismo Estrutural e Práticas Antirracistas</i>.	CUMPRIDA
	3.2. Realizar autoavaliação do Modelo IDE da Rede Equidade e propor ações de incidência naquilo que couber.	COPRIG/REDE	Em 5 de agosto de 2024, foi realizada reunião do Comitê de Equidade com a presença do Diretor de Gestão de Pessoas da Casa. Na ocasião, foram analisadas as políticas institucionais atuais, e apresentadas as estratégias já desenvolvidas no Senado. Também foram discutidos possíveis aprimoramentos para aumentar a inclusão e a equidade.	CUMPRIDA

3. CULTURA ORGANIZACIONAL	3.3. Realizar estudo sobre a possibilidade de adoção de um protocolo de atendimento nos casos de violência política de gênero e raça no Senado Federal.	ADVOSF	O protocolo de combate à violência política de gênero e raça no Senado Federal foi elaborado pela ADVOSF e apresentado à Procuradoria Especial da Mulher do Senado Federal.	CUMPRIDA
	3.4. Promover estudo sobre equidade de gênero e raça na seleção do quadro efetivo da Casa.	ADVOSF/GT DE RAÇA/SEGP/CO-PRIG/DGER	Um levantamento foi realizado pela equipe do Comitê de Equidade de Gênero e Raça do Senado Federal. Em novembro de 2025, o documento com sugestão de texto foi encaminhado para avaliação da SEGP e posterior envio via Sigad. Foi realizado um levantamento de tabelas sobre a presença de mulheres em secretarias e cargos de liderança. O material foi encaminhado à DGER em dezembro de 2025.	CUMPRIDA
	3.5. Propor ferramenta para a concepção de projetos legislativos com perspectiva de gênero e raça.	CONLEG	Em dezembro de 2025, a Consultoria Legislativa apresentou a ferramenta de concepção de projetos legislativos para o Comitê de Equidade de Gênero e Raça do Senado Federal.	CUMPRIDA

3. CULTURA ORGANIZACIONAL	3.6. Realizar ações voltadas à sensibilização do corpo funcional nas temáticas de diversidade, equidade e inclusão no ambiente do trabalho.	COPRIG/SESO-QVT	As seguintes ações e/ou campanhas foram realizadas e tiveram foco na valorização de todos os vínculos da Casa: 1. Campanha dos 10 anos do Comitê. 2. Maio/2025: O programa <i>Visite o Congresso</i> preparou visitas especiais para os colaboradores da Câmara dos Deputados e do Senado Federal em celebração ao Mês dos Trabalhadores. Foram organizados dois roteiros, um para o público geral interno e outro para terceirizados, em especial aqueles que atuavam em copas, limpeza, jardins, portarias, etc. Os roteiros incluíram a visita às cúpulas das Casas legislativas e à exposição <i>J. Borges poesia e arte</i>, no Salão Negro. 3. Novembro/2025: No Dia Nacional de Zumbi e da Consciência Negra, cerca de 40 colaboradores do Senado participaram de um passeio diferente pelo Distrito Federal. Eles passaram por monumentos e espaços da cidade dedicados às pessoas negras e terminaram com uma visita especial ao Congresso. O tour, feito por uma empresa privada, foi custeado por uma campanha do Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça e sorteado entre vínculos terceirizados da Casa. Ainda foram realizadas as seguintes ações a respeito de masculinidades: 1. Setembro Amarelo 2024: saúde mental dos homens 2. Novembro Azul 2024: palestra sobre câncer de próstata 3. Março 2025: saúde e sexualidade masculina 50+ 4. Novembro 2025: <i>De Homem para Homem</i> – bate-papo sobre vida, relações e cotidiano	CUMPRIDA
---	--	------------------------	--	-----------------

3.7. Desenvolver ações de celebração das efemérides relacionadas à diversidade.	COPRIG/GT DE RAÇA/ PROMUL/ SESOQVT/LIGA DO BEM	1. arço Mulheres: Durante a programação de 2024, foram executadas ações educativas, solidárias, premiações, como a entrega do Diploma Bertha Lutz, e audiências públicas que buscam fortalecer a conscientização sobre direitos e desigualdades, mobilizam a instituição, reforçam compromissos públicos e fortalecem as redes de apoio. 2. Abril Indígena: Publicação de artigos na temática indígena e, em 2025, o clube de leitura: <i>Conto com Elas</i> homenageou a cultura indígena ao escolher um conto indígena, 3. Junho LGBTQIA+: Foi realizado, em 1º de julho de 2024, o dia de cuidados para pessoas LGBTQIA+. Já em 2025, as ações foram: Publicações em redes sociais sobre a pauta LGBTQIA+; clube de leitura que abordou o conto LGBTQIA+ <i>As tias</i> e projeção nas torres do Congresso com a temática. 4. Julho das Mulheres Negras: Em 2024, a Sessão Especial em homenagem ao Dia Internacional da Mulher Negra, Latino-Americana e Caribenha, que é celebrado em 25 de julho, também celebrou a assinatura do Acordo de Cooperação Técnica entre o Senado e o Ministério da Igualdade Racial para facilitar o acesso à informação e fortalecer práticas antirracistas. Em 2025, foi lançado vídeo com depoimentos de colaboradoras negras que compartilham vivências, superações e a importância da representatividade no nosso ambiente de trabalho (https://youtu.be/CPOSQPRmOWE). 5. Agosto Lilás: Em agosto de 2024, foi realizada uma oficina legislativa exclusiva para mulheres sobre violência doméstica. Em 2025, foi realizada a exposição <i>Angusu</i>, da fotógrafa Renata Reis. Além disso, realizou-se audiência pública sobre o tema, campanha de doação de itens de higiene pessoal para mulheres em situação de vulnerabilidade e iluminação do Congresso Nacional na cor lilás. 6. Outubro Rosa: Em 2024 e 2025, foram realizadas ações especialmente voltadas às colaboradoras terceirizadas, tais como doação de mamografias (250 em 2024 e 252 em 2025), e café da manhã com sorteio de brindes para terceirizadas. 7. 21 dias de ativismo pelo fim da violência contra as mulheres: Em 2024, foi realizada a campanha internacional <i>21 dias de ativismo pelo fim da violência contra as mulheres</i>, no período de 20 de novembro a 10 de dezembro, com o objetivo de conscientizar a população sobre diferentes tipos de agressão contra meninas e mulheres em todo o mundo, e envolver o poder público e setores da sociedade. Além disso, também foi publicado um artigo sobre o tema. Dentre as ações desenvolvidas em 2025, destacam-se a exposição <i>Mulheres na Redemocratização</i>, sessões especiais, o seminário <i>Mulheres na Redemocratização</i> e o lançamento da Sala Lilás no Senado.	CUMPRIDA
3. CULTURA ORGANIZACIONAL			

4. GESTÃO	4.1. Realizar monitoramento de questões relacionadas à equidade de gênero e à diversidade racial no Senado Federal.	DATA SENADO/ PROMUL/CO- PRIG/GT DE RAÇA	O DataSenado realizou pesquisa, em parceria com o Comitê Permanente de Raça e Gênero (Coprig), para avaliar as percepções de todos que trabalham no Senado Federal. O levantamento online ficou disponível de 26 de maio a 14 de junho de 2025 e foi enviado a todos os servidores e colaboradores do Senado, totalizando 10.297 pessoas. A pesquisa contou com 828 respostas completas, sendo 409 de servidores(as) efetivos(as), 185 de comissionados(as), e 158 de terceirizados(as), 45 de estagiários(as), 28 de cedidos(as) e 1 de voluntário(a). Outros 2 entrevistados preferiram não informar o vínculo funcional. As informações levantadas serão utilizadas no planejamento das ações do Comitê Permanente de Raça e Gênero (Coprig) de forma a atender adequadamente às necessidades e percepções deste grupo de pessoas, subsidiando a tomada de decisão em relação ao aprimoramento de intervenções de equidade de gênero em todas as áreas no âmbito do Senado Federal.	CUMPRIDA
	4.2. Promover ações afirmativas sob a perspectiva de gênero e raça.	SEGP/COPRIG/ DGER/TLB	Edital de pós-graduação prevendo cotas publicado em 15 de dezembro de 2025. https://www12.senado.leg.br/institucional/escoladegoverno/ed-superior-1/pastacursos-pos-graduacao/processos_seletivos_strictosensu/processo_seletivo_stricto-sensu_2026	CUMPRIDA
	4.3. Entregar proposta de Política de Equidade de Gênero e Raça.	COPRIG/GT DE RAÇA/REDE	A política foi instituída pelo ATC 16/2024.	CUMPRIDA
	4.4. Realizar a exposição dos indicadores de gênero e raça da força de trabalho do Senado Federal.	COPRIG	A exposição dos indicadores da força de trabalho do Senado Federal de 2024 foi concluída em dezembro de 2025.	CUMPRIDA
4. GESTÃO				
4. GESTÃO				

	4.5. Promover ações para a prevenção e combate ao assédio moral e sexual e outras violências no ambiente de trabalho.	SESOQVT/SPOL/DGER/OUVIDSF/SECOM	Foi entregue o relatório final do grupo de trabalho para propor a inclusão contratual de políticas voltadas à diversidade e combate ao assédio moral e sexual e outras formas de violência no ambiente de trabalho por meio do SIGAD, documento 00100.006186/2025-49-1, no qual se entende ser possível a inclusão de cláusulas que promovam a diversidade e o combate ao assédio nos contratos de terceirização de mão de obra no Senado Federal, além de outras políticas voltadas para a garantia de melhores condições de trabalho e valorização de empregados e empregadas terceirizados. Com base nos dados levantados nos Relatórios de Assédio Moral e Sexual do Senado Federal, diversas ações educativas e preventivas foram realizadas. Destaca-se aqui especialmente a disponibilização de um kit com publicações de combate ao assédio para as pessoas gestoras da Casa. Foram realizadas oficinas de combate ao assédio com estagiários e supervisores. As oficinas tiveram início na Secretaria de Gestão de Pessoas e há a previsão de que aconteçam nas demais secretarias. Em novembro de 2025, foi realizada reunião de planejamento da quinta fase da campanha, que constará no Plano de Equidade de Gênero e Raça 2026-2027.	CUMPRIDA
	4.6. Instituir o Programa Pai Presente.	DGER/SEGP/COMITÊ/ADVOSF	Instituído pelo Ato da Comissão Diretora nº 6/2024, o programa Pai Presente prevê prevê a jornada reduzida de seis horas diárias para o servidor, inclusive ocupantes de função de confiança, a partir do nascimento de criança com deficiência. A medida também atende pais monoparentais, ou com mães internadas, e vale até o último dia do mês em que a criança completar 6 meses de vida em todos os casos. https://intranet.senado.leg.br/noticias/materias/2024/05/senado-institui-programa-pai-presente	CUMPRIDA

4. GESTÃO	4.7. Realizar o Programa de Liderança para as Mulheres.	ILB/COMITÊ/GT DE RAÇA	Em julho de 2025, a quinta turma do curso de Liderança Feminina encerrou a formação no Instituto Legislativo Brasileiro (ILB). Um grupo de 14 servidoras com função de chefia, entre efetivas e comissionadas, teve 10 encontros em que puderam aprender, trocar vivências e adquirir repertório para lidar com os desafios profissionais. https://intranet.senado.leg.br/noticias/materias/2024/07/quinta-turma-do-curso-de-lideranca-feminina-conclui-formacao-no-ilb Em junho de 2024, o grupo formado por 14 servidoras do Senado e 3 servidoras de órgãos que integram a Rede Equidade (CNU, TJDF e Secretaria de Educação do DF) celebrou a formação no primeiro curso de Liderança para Mulheres Negras do Senado Federal. Com início em março daquele ano, a formação teve 30 horas de duração, com palestras e oficinas. A segunda turma iniciou e concluiu a formação no segundo semestre de 2025. https://intranet.senado.leg.br/noticias/materias/2024/06/primeira-turma-do-curso-de-lideranca-para-mulheres-negras-conclui-a-formacao	CUMPRIDA
5. SAÚDE	5.1. Promover a saúde na perspectiva da diversidade e da interseccionalidade.	SIS/COASAS/SE-SOQVT/COPRIG	Foi realizado, nos dias 12 e 13 de junho de 2024, o circuito Saúde. Na ocasião, foi lançado um folder sobre saúde da população negra, com o objetivo de conscientizar a respeito de doenças que acometem principalmente pessoas negras. Algumas sensibilizações do corpo funcional foram realizadas e estão listadas a seguir: - Sindilegis Papos que transformam: Saúde mental. - Palestra 50+: Saúde de homens e mulheres. - Em novembro de 2024: Aconteceu a roda de conversa sobre câncer de próstata. - Em outubro de 2025: Foi realizada a campanha do Outubro Rosa, com foco na realização, de mamografias para terceirizadas e um café da manhã com esclarecimento de dúvidas a respeito do Câncer de Mama. - Novembro Azul 2025: Cerca de 100 colaboradores terceirizados participaram de uma tarde dedicada à reflexão sobre a saúde do homem. O ponto de partida da conversa veio do filme <i>Questão de Tempo</i>, exibido durante o encontro. - Outubro Rosa 2025: Realizada palestra <i>Outubro Rosa: cuidando de todas as fases da vida</i> para colaboradoras terceirizadas.	CUMPRIDA

5. SAÚDE	5.2. Criar o Programa Pessoas 50+.	COASAS	Em 2025, foi realizada uma reunião que contou com a presença de servidoras e servidores 50+, além da Diretora-Geral do Senado Federal, para ouvir os anseios de servidoras e servidores e instituir o Grupo de Afinidades 50+ no Senado Federal. Além disso, também houve a publicação na intranet de artigos voltados a esse público.	CUMPRIDA
	5.3. Realizar ações preventivas voltadas ao combate à gordofobia na perspectiva de gênero e raça.	SESOQVT/SE-COM/SPATR	De forma assíncrona, foram publicados artigos de conscientização e combate à gordofobia na intranet. O folder de combate à gordofobia compôs o kit de combate ao assédio entregue a coordenadores e coordenadoras, diretores e diretoras da Casa. Adquiriu-se mobiliário e itens de saúde adaptados para pessoas com obesidade. Em 2024, houve a compra de maca, cadeira ginecológica e escada hospitalar suportando mínimo de 200/250 kgs. Processo: 00200.021682/2023-32. Encontra-se em andamento o Documento de Formalização de Demandas (DFD) de compra de mobiliário adaptado (cadeiras de escritório, de refeitório, cadeira universitária). Tanto Cássio, do Patrimônio, como Francis, do NCAS, leram o projeto de aquisição desse mobiliário e foram favoráveis à demanda. O DFD está em processo de elaboração no Qualidade de Vida, sob os cuidados de Thais Paixão. Enquanto isso, o SESOQVT está mapeando mais itens de saúde adaptados para efetuar a compra (ex. braçadeira do aparelho de pressão, que às vezes não cabe no braço de uma pessoa com obesidade). Espera-se que, até o fim desse PEGR, essas compras estejam tramitando na Casa.	CUMPRIDA

O Plano de Equidade de Gênero e Raça 2026–2027 foi composto com a família tipográfica Protipo, aplicada em títulos e corpo de texto.

Criada por Veronika Burian e José Scaglione e publicada pela fundidora TypeTogether, a Protipo nasceu como uma “caixa de ferramentas” para design de informação – pensada para situações em que objetividade e consistência são essenciais.

A impressão foi realizada nas oficinas da Secretaria de Editoração e Publicações do Senado Federal (SEGRAF), com miolo em papel couchê 115 g/m² e capa em papel offset 180 g/m², no mês de março de 2026.

Secretaria de Editoração
e Publicações



