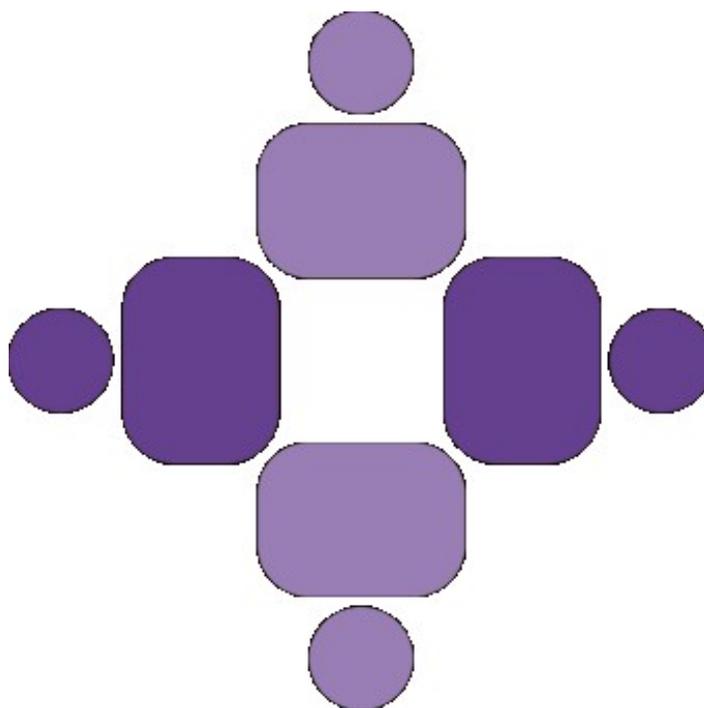




Presidência da República
Secretaria de Políticas para as Mulheres
Secretaria de Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres
Coordenação de Autonomia Econômica das Mulheres

Programa Pró-equidade de Gênero e Raça

Plano de Ação – 5ª Edição



Apoio:

OIT - Organização Internacional do Trabalho – Escritório no Brasil
ONU MULHERES - Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Gênero e o Empoderamento das Mulheres.

Plano de Ação – 5ª Edição

DADOS CADASTRAIS

1. Identificação

Organização:	CNPJ:
Serviço Federal de Processamento de Dados - Serpro	33.683.111/0002-80

Endereço:
Edifício Sede: SGAN 601 - Módulo V

Cidade:	UF:	CEP:	Telefone(s):
Brasília	DF	70830-900	(61) 2021 - 8000

Natureza da Organização:
(X) Pública. () Privada. Especificar

Participante de edições anteriores do programa:
() 1ª Edição (X) 2ª Edição (X) 3ª Edição (X) 4ª Edição

Responsável pela Gestão do Programa na Organização:
Marcos Benjamin da Silva

Telefone(s):	Cargo:	Função:	E-mail:
(61)2021-7782 (61)9146-6921	Auxiliar	Superintendente de Pessoas	marcos-benjamin.silva@serpro.gov.br

2º Contato:
Ana Beatriz de Carvalho Capparelli

Telefone(s):	Cargo:	Função:	E-mail:
(61)2021-7713 (61)9252-1760	Analista	Gerente de Departamento	ana.capparelli@serpro.gov.br

1. Histórico (até 1 lauda)

Descrever sobre a organização. Missão, área de atuação econômico-social, resultados, produtos etc.

Considerada uma das maiores organizações públicas de Tecnologia da Informação no mundo, o Serviço Federal de Processamento de Dados – Serpro –, é uma empresa pública vinculada ao Ministério da Fazenda.

Criado em 1º de dezembro de 1964, pela Lei nº 4.516, com o objetivo de modernizar e dar agilidade a setores estratégicos da Administração Pública Brasileira, por meio da prestação de serviços em Tecnologia da Informação e Comunicações, o Serpro tornou-se referência no aprimoramento e desenvolvimento de tecnologias utilizadas por órgãos do setor público brasileiro.

O mercado de atuação da empresa é o de finanças públicas, composto pelo Ministério da Fazenda, que corresponde a 85,2% do volume de negócios da empresa. Outro segmento igualmente importante são as ações estruturadoras e integradoras da Administração Pública Federal, cuja gestão e articulação compete ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

Promove o desenvolvimento de soluções tecnológicas em Software Livre, com a finalidade de otimizar os recursos públicos, incentivar o compartilhamento de conhecimento e estimular a cooperação entre as esferas federal, estadual, municipal.

Para tanto, investe na formação, capacitação e atualização de suas equipes com uma política de gestão de pessoas que se pauta pelas tendências tecnológicas, pela orientação ao compartilhamento do conhecimento e pela cooperação técnica.

O Serviço Federal de Processamento de Dados - Serpro tem sede em Brasília e está presente em 11 capitais, com regionais distribuídas de acordo com as regiões fiscais do país: Belém, Fortaleza, Recife, Salvador, Brasília, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo, Curitiba, Porto Alegre e Florianópolis. Nos demais estados, a empresa mantém Escritórios de serviço.

Com ampla base operacional, a empresa presta serviços em rede que abrange todo o território nacional. Atualmente, o quadro do Serpro conta com corpo técnico de mais de 10 mil empregados, especializados tanto no segmento de TI, quanto nas demais áreas de suporte ao negócio da empresa.

Conforme prevê a Constituição Federal de 1988, o acesso aos quadros da empresa acontece via concurso público, o que garante igualdade de oportunidades.

2. Justificativa (até 2 laudas)

*Explicitar os motivos que levam a organização a aderir ao Programa;
Incluir resultados alcançados em iniciativas anteriores da trajetória de programas de equidade na perspectiva da igualdade entre mulheres e homens e de raça;
Princípios que devem orientar as ações propostas no plano de trabalho.*

A adesão do Serpro ao Pró-Equidade de Gênero do Governo Federal ocorreu em janeiro de 2007, quando o Programa estava em sua 2ª edição. A partir da oficialização da empresa com a responsabilidade de desenvolver conceitos e procedimentos na gestão de pessoas e cultura organizacional para alcançar a igualdade entre os gêneros no trabalho, o programa, no âmbito da empresa, foi intitulado Programa Serpro de Equidade de Gênero – PSEG. Em março de 2009, o Serpro foi premiado com o Selo Pró-Equidade de Gênero, referente ao período 2008/ 2009.

Em novembro de 2009, o Serpro assinou o Termo de Compromisso referente à 3ª edição do Programa Pró-Equidade de Gênero, e foi contemplado com o selo referente à implementação de ações nos anos 2010 e 2011.

Em maio de 2012, foi renovado o compromisso, com a formalização de adesão à 4ª edição do programa nacional, quando foi incluído, pelo programa, a perspectiva raça, alterando o nome para Programa Serpro de Equidade de Gênero e Raça.

A assinatura do Termo de Compromisso com a Secretaria de Políticas para as Mulheres, para a implementação da 4ª Edição do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, reforçou o compromisso do Serpro com a conscientização, sensibilização e estímulo às práticas de gestão que promovem a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro da Organização, bem como demonstrou o interesse em dar continuidade à implementação de ações afirmativas na empresa.

Sob a gestão da Superintendência de Pessoas - SUPGP, desde março de 2012, o Programa Serpro de Equidade de Gênero e Raça, cumpriu de forma satisfatória o Plano de Ações e, portanto, a empresa foi novamente agraciada na 4ª Edição, relativa aos períodos 2011-2012, pelo alcance de bons resultados do compromisso assumido com a equidade de gênero e étnicorracial.

Uma vez que o Serpro é reconhecido pela terceira vez consecutiva pelo Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, tal fato demonstra o comprometimento da empresa com a justiça social, o trabalho decente e a igualdade de gênero e de raça.

Reforça, portanto, a continuidade pelo Serpro, de esforços e práticas necessárias à promoção da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, de forma a contribuir para a eliminação da discriminação entre gênero e raça no mundo do trabalho.

A fim de destacar os principais resultados alcançados pelo Serpro, na execução da 4ª Edição do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, serão descritas as ações que trouxeram resultados mais contundentes à empresa.

Nesse sentido, será dado enfoque ao curso a distância Gênero, Raça, Pobreza e Emprego - GRPE, que tem como objetivo apresentar conhecimentos que proporcionem uma melhor compreensão das questões que envolvem as políticas públicas, os programas e as ações para promoção da igualdade de gênero e raça, erradicação da pobreza e geração de emprego.

O curso GRPE é uma iniciativa conjunta do Serpro e da Organização Internacional do Trabalho no Brasil (OIT Brasil), com o apoio da SPM/PR e da SEPP/PR.

A expertise do Serpro em relação ao ensino a distância e o interesse da OIT Brasil de adaptar os conteúdos do GRPE para o ensino a distância e disseminar mais

amplamente os conteúdos do Manual¹ concretizou-se por meio do Protocolo de Intenções RG N° 45706, realizado entre Serpro e OIT para identificação, desenvolvimento e implementação de ações de capacitação em ensino a distância sobre Gênero, Raça e Trabalho Decente, assinado em 17 de maio de 2011.

A iniciativa conjunta entre o Serpro e OIT representa um desafio constante para a superação das diferenças e da discriminação e visa fortalecer a importância das políticas públicas voltadas para a igualdade de gênero e raça na administração pública.

Outra ação que gerou grande resultado para a empresa foi a realização do Encontro Regional para o Fortalecimento da Equidade de Gênero e Raça, uma iniciativa de oito instituições públicas brasileiras - Banco do Brasil, CAIXA, CPRM, Eletronorte, Embrapa, Itaipu, Petrobras e Serpro.

Em 2012, em um único encontro regional realizado no dia 13 de novembro, houve a importante adesão dos Correios que, com as demais empresas públicas, promoveram a terceira edição do ciclo. Com isso, foi possível fomentar a discussão sobre a implementação e as dificuldades enfrentadas na execução dos planos de ação acordados com a SPM/PR, bem como o impacto dessas políticas públicas no cenário das empresas ao longo de dez anos. Assim, além de ter levantado reflexões, experiências e práticas a serem inseridas no âmbito organizacional das empresas públicas, foram discutidas como as políticas públicas afirmativas e igualitárias de gênero e raça influenciarão o futuro das empresas públicas.

Cabe ressaltar outra importante ação alcançada com a finalidade de fortalecer a equidade de gênero e raça no Serpro: a implementação da Política de Gênero e Raça do Serpro, alinhada às políticas e orientações emanadas pelo governo federal e em consonância com os princípios do Código de Ética do Serpro e os valores empresariais, reforçou o alinhamento e a preocupação da alta liderança com as políticas afirmativas.

Inúmeras outras ações foram de grande relevância para a empresa, entre elas a importância da negociação coletiva como espaço e instrumento de garantia e ampliação dos direitos de igualdade, as discussões sobre maior equilíbrio entre trabalho e família, sobre paternidade responsável, bem como a promoção de ações de capacitação e sensibilização sobre os temas relativos à questão racial.

Os resultados alcançados na promoção de ações afirmativas, no Serpro, representam a efetiva concretização de políticas públicas do governo federal: o reconhecimento da união homoafetiva, para efeito de concessão dos benefícios aos dependentes, regularmente concedidos aos (as) empregados (as), trouxe respeito e reconhecimento aos direitos das pessoas; a criação de uma área na estrutura da SUPGP, com a finalidade de apoiar o Programa Serpro de Equidade de Gênero e Raça, reforçou o compromisso e o alinhamento da alta liderança da maior empresa pública de prestação de serviços em Tecnologia da Informação – TI da América Latina com o programa da SPM/PR, bem como permitiu visibilidade maior do tema junto a outras empresas de TI, além de reafirmar, fortalecer e garantir a continuidade do Programa Serpro de Equidade de Gênero e Raça; a realização do curso GRPE pelos empregados da empresa favoreceu a internalização dos conceitos sobre gênero, raça, pobreza e emprego no ambiente de trabalho e trouxe novas visões e percepções acerca da temática; o cumprimento das ações pelas diversas áreas da empresa deu maior visibilidade ao Programa, bem como a implementação de ações afirmativas, através de Normas, Acordos Coletivos de Trabalho e do Plano de Comunicação do Programa Serpro de Equidade de Gênero e Raça. Foram ações fundamentais para a sensibilização, conscientização e mudança cultural na empresa acerca do tema igualdade de gênero e raça.

3. Objetivo geral

Destacar onde a organização pretende chegar com a promoção da igualdade entre mulheres e homens e de raça no âmbito das suas relações de trabalho com o programa Pró-equidade de Gênero e Raça.

A Superintendência de Pessoas – SUPGP, do Serpro, vem implementando um processo intenso de capacitação, fomentado pela Política de Gestão de Pessoas, que tem como uma de suas finalidades o desenvolvimento contínuo do seu quadro. Além disso, instituiu uma unidade organizacional que tem entre suas atribuições apoiar os programas de diversidade. Os esforços são concentrados no estímulo ao protagonismo, mediante a criação de estratégias de mobilização subjetiva para que a coletividade expresse seus interesses e percepções sobre a realidade de gênero e raça.

Uma vez que o trabalho é central na construção da identidade, cabe ao Serpro possibilitar o equilíbrio psíquico e social, de forma a promover bem-estar no convívio entre os empregados em estreito respeito às diversidades.

Apesar da ampliação e dos avanços dos temas tratados, inúmeros são os desafios, no âmbito das organizações públicas, para minimizar barreiras ainda encontradas ao longo da execução da 4ª Edição do programa. Cabe ao Comitê Gestor do Programa Serpro de Equidade de Gênero e Raça definir ações mais estruturantes com vistas a assegurar a transversalidade das perspectivas de gênero e raça no conjunto de todas as instâncias institucionais e, com isso, avançar na efetivação da política de igualdade de gênero e raça.

Neutralizar os conflitos produzidos nas relações interpessoais, buscar maior conscientização sobre o impacto do programa dentro da empresa, bem como fomentar o compromisso com a igualdade de gênero e etnicorracial entre homens e mulheres no âmbito laboral são desafios a serem vencidos em prol do respeito às individualidades.

O cenário mostra-se otimista. Espera-se que cada ator torne-se protagonista na construção de uma sociedade mais igualitária e justa, eliminando todas as formas de discriminação e sofrimento.

4. Parcerias

No âmbito interno, a Coordenação Estratégica de Comunicação Social do Serpro atuou como responsável pela construção de uma comunicação corporativa integrada e aberta, tornou-se principal parceira em dar maior visibilidade às ações do PSEG. Por meio dos Planos de Comunicação, inúmeras campanhas, peças publicitárias, matérias e reportagens foram propagadas nos veículos institucionais a fim de estimular o debate e a reflexão, divulgar amplamente os projetos adotados pela empresa de incentivo à equidade de gênero, bem como dar transparência e publicidade aos atos do Comitê Gestor do PSEG.

A grande parceria do Serpro com o BB, CAIXA, ELETRONORTE, EMBRAPA, PETROBRAS, CPRM, ITAIPU BINACIONAL foi fundamental para a realização do III Ciclo de Encontros Regionais para o Fortalecimento da Equidade de Gênero e Raça no Mundo do Trabalho .

A adesão dos Correios ao Ciclo de Encontros Regionais trouxe novos conhecimentos a partir da troca de experiências práticas que são implementadas nas grandes empresas públicas.

O maior destaque de parceria realizada neste período foi com a Organização Internacional do Trabalho - OIT, especialmente na construção do curso GRPE. Foram diversas reuniões, contatos e encontros com o objetivo de aprimorar o conteúdo e imagens e alcançar a excelência na produção do curso.

A SEPPIR e a SPM atuaram com grande disponibilidade e presteza, facilitando o atendimento de metas do Plano de Ação.

5. Outras informações (até 2 laudas)

- *Orçamento para o Programa;*
- *Processo de acompanhamento e avaliação;*
- *Integrantes do Comitê de Gênero e Raça.*

O custeio do Programa é absorvido pelas unidades organizacionais integrantes e/ou pela Diretoria de Administração e/ou pela Empresa.

O processo de acompanhamento das ações definidas no Plano de Ação, para cumprimento pelos integrantes do Comitê Gestor Central, é realizado por meio de reuniões mensais convocadas pelo Coordenador. As reuniões são espaços para apresentação e discussão de dificuldades encontradas para implementação das ações, definição de datas para envio de relatórios semestrais, bem como interação e proposição de melhorias para melhor execução das ações.

A avaliação das ações entregues por cada integrante do Comitê é realizada pelo Coordenador por meio do Sistema de Gerenciamento de Desempenho do Serpro – SGDES. São elaborados os planos de trabalho contendo os resultados esperados, bem como os prazos para entrega de cada ação.

A formação do Comitê Gestor do Programa Serpro de Equidade de Gênero e Raça do Serpro – PSEG teve como finalidade contemplar o maior número de pessoas, valorizar a diversidade de opiniões e principalmente o compartilhar conhecimentos. A valorização de novos olhares, a variedade de enfoques e troca de experiências garantiu ampla diversidade e proporcionou um ambiente mais rico e propício à inovação.

Desse modo, a composição do Comitê é formada por integrantes da Universidade Corporativa, da Superintendência de Pessoas, da Coordenação de Responsabilidade Social, da Superintendência de Logística, da Coordenação de Comunicação Social e da Ouvidoria.

Dessa forma, foi possível inserir o tema não só nas rotinas de trabalho, mas torná-lo uma ação coletiva, a partir do envolvimento de diversas áreas do Serpro na execução das ações, tendo em vista a pluralidade na composição dos integrantes do PSEG.

EIXO DE GESTÃO DE PESSOAS

1) Dimensão: Recrutamento e Seleção				
Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas (ex.: x mulheres capacitadas em y dias)	Período de execução
Adotar linguagem inclusiva nos editais de seleção e recrutamento	a)Alterar editais de processos seletivos internos; b) Negociar a utilização da linguagem inclusiva dos prestadores de serviços para processo seletivo externo	Editais de processos seletivos com linguagem inclusiva.	50% dos editais de processos seletivos com linguagem inclusiva	2014/2015

2) Dimensão: Capacitação e Treinamento

Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas (ex.: x mulheres capacitadas em y dias)	Período de execução
Capacitar multiplicadores, possibilitando que o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça seja eficaz também nas regionais	Capacitar comissão de responsabilidade social e de empregados das unidades integrantes do PSEG.	Empregados das unidades organizacionais integrantes do PSEG e dos integrantes da comissão de responsabilidade social capacitados	60% dos integrantes capacitados.	2014/2015

3) Dimensão: Ascensão Funcional e Plano de Cargos e Carreira - Salário e Remuneração

Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas (ex.: x mulheres capacitadas em y dias)	Período de execução
Elaborar estudo dos Planos de Carreira, buscando identificar diferenças salariais entre mulheres e homens que ocupam os mesmos cargos, bem como aplicar pesquisa para avaliar o interesse e dificuldades encontradas pelas mulheres para ocupação de postos gerenciais	Identificar percentual de processos de progressões funcionais entre homens e mulheres ocupantes dos mesmos cargos nos últimos oito anos, bem como o interesse e dificuldades encontradas pelas mulheres para ocupação de postos gerenciais.	Número de mulheres promovidas; Número de homens promovidos.	Estudo realizado de gênero e raça.	2014/2015

4) Dimensão: Políticas de Benefícios

Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas (ex.: x mulheres capacitadas em y dias)	Período de execução
Criar sala de amamentação, como previsto em lei	Incentivar o aleitamento materno e a doação para os bancos de leite	Número de lactantes no SERPRO	1 sala na Sede e 1 em 3 Regionais com maior nº de empregadas em idade gestacional	2014/2015

5) Dimensão: Programas de Saúde e Segurança

Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas (ex.: x mulheres capacitadas em y dias)	Período de execução
<p>Apresentar dados e analisar absenteísmos e acidentes de trabalho sob o recorte de gênero e raça, bem como propor ações preventivas</p>	<p>Identificar causas dos afastamentos e propor ações preventivas</p>	<p>Analisar e correlacionar absenteísmo e acidente de trabalho sob o recorte de gênero e raça</p>	<p>Elaboração de x relatórios com os dados a) absenteísmo identificado sob recorte de gênero e raça b) acidente de trabalho identificado sob recorte de gênero e raça.</p>	<p>2014/2015</p>

EIXO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

6) Dimensão: Mecanismos de combate às práticas de desigualdades, às discriminações de gênero e raça e à ocorrência de assédio moral e sexual				
Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas (ex.: x mulheres capacitadas em y dias)	Período de execução
Comunicar os procedimentos de denúncias e de conduta, em caso de discriminação de gênero e raça e fortalecer os mecanismos de combate às práticas discriminatórias	Favorecer a compreensão e o diálogo com os empregados sobre os procedimentos de denúncias discriminatórias de gênero e raça	Plano de Comunicação	Publicação de peças nos meios de comunicação da empresa a cada ano.	2014/2015

7) Dimensão: Prática de capacitação na cadeia de relacionamentos da organização

Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas (ex.: x mulheres capacitadas em y dias)	Período de execução
Mapear políticas de gênero e raça na cadeia de fornecedores e prestadores de serviço e priorizar a seleção de empresas comprometidas com a igualdade de gênero e raça e etnia, bem como convencionar o fortalecimento das práticas de gênero e raça	Identificar e levantar indicadores que promovam equidade de gênero e raça nas empresas	Nº de empresas que possuem política de gênero e raça	Estudo realizado de gênero e raça.	2014/2015

8) Dimensão: Propaganda Institucional Interna e Externa

Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas (ex.: x mulheres capacitadas em y dias)	Período de execução
Divulgar interna e externamente (no Brasil e no exterior, se for o caso) a participação da empresa no Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça	Informar interna e externamente as ações da empresa do PSEG, em veículos jornalísticos e publicitários.	Plano de Comunicação	100% das ações da empresa no programa Pró-Equidade de gênero e raça divulgadas	2014/2015

AÇÕES INOVADORAS

9) Ação Inovadora I				
Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas (ex.: x mulheres capacitadas em y dias)	Período de execução
Conscientizar e sensibilizar as funcionárias e funcionários para a realização da Campanha de Identidade Racial.	Educar, conscientizar e discutir Políticas de Gênero e Raça.	a)Desenvolver o plano de comunicação, b) promover ações educativas, c)criar uma comunidade virtual.	a) Plano de comunicação realizado; b)Duas ações educativas realizadas por ano; c) Comunidade virtual implementada.	2014/2015

10) Ação Inovadora II

Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas (ex.: x mulheres capacitadas em y dias)	Período de execução
<p style="text-align: center;">Aplicar pesquisa e realizar diagnóstico sobre a percepção das pessoas na empresa no tema Conciliação entre trabalho e família</p>	<p>a) Diagnosticar por meio de pesquisa específica a adoção de estratégias a partir dos benefícios existentes e do relacionamento entre chefia e empregado b) Sensibilizar e capacitar empregadas e empregados sobre conciliação entre trabalho e família, paternidade consciente e divisão de tarefas.</p>	<p>Desenvolvimento plano de comunicação, promoção de capacitações e criação de uma comunidade virtual.</p>	<p>a) Plano de comunicação realizado; b) Ações educativas realizadas; c) Comunidade virtual implementada.</p>	<p style="text-align: center;">2014/2015</p>