**GOVERNO DO ESTADO DO PIAUÍ**

Secretaria de Estado das Mulheres

**PLANO DE AÇÃO**

**Programa Estadual Pró-Equidade de Gênero, Raça e Diversidade.**

**4° Edição – SEMPI**

**DADOS CADASTRAIS**

**1. Identificação**

| **Instituição:** | **CNPJ:** |
| --- | --- |
|  |  |

| **Endereço** |
| --- |
|  |

| **Cidade:** | **UF:** | **CEP:** | **Telefone(s):** |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | ( )  ( ) |

| **Participante de edições anteriores do programa:** |
| --- |
| ( ) 1ª Edição ( ) 2ª Edição ( ) 3ª Edição |

| **Responsável pela Gestão do Programa na Instituição:** |
| --- |
|  |

| **Telefone(s):** | **Cargo:** | **Função:** | **E-mail:** |
| --- | --- | --- | --- |
| ( )  ( ) |  |  |  |

| **2º Contato:** |
| --- |
|  |

| **Telefone(s):** | **Cargo:** | **Função:** | **E-mail:** |
| --- | --- | --- | --- |
| ( )  ( ) |  |  |  |

1. **Histórico/ Apresentação**

(Descrever sobre a instituição. Missão, área de atuação.)

1. **Justificativa**

(Motivos que levam a instituição a aderir ao Programa;

Princípios que devem orientar as ações propostas no plano de trabalho.)

1. **Objetivo geral**

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

1. **Metodologia**

(Descrever como irá executar o programa na instituição)

1. **Outras informações:**

- Processo de acompanhamento e avaliação

- Cronograma

- Integrantes do Comitê Interno de Gênero, Raça e Diversidade, na instituição.

**Observação: Segue abaixo exemplos de ações práticas que podem ser adotadas dentro da instituição, ficando a critério do órgão adotar quantas ações forem possíveis, observando a necessidade de adotar pelo menos uma ação de cada eixo e uma ação inovadora.**

**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** |
| 1.1. Adotar linguagem inclusiva nos editais de seleção e recrutamento;  1.2. Recrutar, selecionar e contratar mulheres, brancas e negras, externa e internamente para  liderança na unidade central e em outras unidades da empresa;  1.3. Elaborar estudo sobre as ausências ou números reduzidos de mulheres na empresa em geral ou  em áreas específicas;  1.4. Atualizar cadastro de pessoal, inserindo recortes de sexo, de raça e etnia para recrutamento,  seleção, capacitação, treinamento, ascensão funcional; |  |  |  |  |

| **2) Dimensão: Capacitação e Treinamento** | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ação** | **Objetivos específicos** | **Indicadores** | **Metas**  (ex.: x mulheres capacitadas em y dias) | **Período de execução** |
| 2.1. Capacitar mulheres, brancas e negras, visando às possibilidades de ascensão a cargos de liderança;  2.2. Capacitar o Comitê de Gênero e Raça e os gestores da empresa em relação aos temas: gênero, raça, etnia e enfrentamento às discriminações e aos usos do tempo;  2.3. Capacitar multiplicadores, possibilitando que o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça seja eficaz também nas regionais;  2.4. Capacitar funcionárias e funcionários sobre as corresponsabilidades familiares e o uso do tempo no mundo do trabalho. |  |  |  |  |

| **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** |
| 3.1. Elaborar, aprovar e por em prática um Plano de Carreira que considere funcionárias e funcionários, brancas e brancos, negras e negros, sem discriminação em processos de seleção e ascensão na carreira;  3.2. Verificar, por meio de estudo, se o Plano de Carreira existente gera obstáculos que impeçam as mulheres de assumir cargos de liderança ou de ascenderem na carreira; 3.3. Elaborar estudo do Plano de Carreira, buscando identificar diferenças salariais entre mulheres e homens que ocupam os mesmos cargos;  3.4. Realizar mudanças nos processos de transferência, recrutamento interno, remanejamento e readaptação, considerando o recorte de gênero e de raça;  3.5. Monitorar a nomeação de gestores para garantir a igualdade de participação das mulheres na candidatura a cargos gerenciais, por meio de instrumentos específicos;  3.6. Não inclusão da licença maternidade nos itens que acarretam a suspensão da contagem de tempo para fins de promoção;  3.7. Avaliar com parâmetros específicos o desempenho das mulheres em licença maternidade; |  |  |  |  |

| **4) Dimensão: Políticas de Benefícios** | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ação** | **Objetivos específicos** | **Indicadores** | **Metas**  (ex.: x mulheres capacitadas em y dias) | **Período de execução** |
| 4.1. Ampliar a licença maternidade e paternidade para além do previsto em lei; 4.2. Adotar horário ou turno flexível para um maior equilíbrio entre vida profissional e pessoal e para a existência de uma corresponsabilidade para com filhas e filhos, abrangendo mulheres e homens;  4.3. Estender benefícios para dependentes (pecúlio e/ou pensão) para casais homoafetivos com relacionamento estável;  4.4. Criar creche dentro da empresa;  4.5. Implantar auxílio creche para funcionárias e funcionários, incluindo o benefício para filhos adotivos e para casais homoafetivos; 4.6. Aumentar o período de estabilidade após licença maternidade além do estabelecido por lei;  4.7 Criar sala de amamentação, como previsto em lei. |  |  |  |  |

| **5) Dimensão: Programas de Saúde e Segurança** | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ação** | **Objetivos específicos** | **Indicadores** | **Metas**  (ex.: x mulheres capacitadas em y dias) | **Período de execução** |
| 5.1. Apresentar dados e analisar absenteísmo e acidentes de trabalho sob o recorte de gênero e de raça; 5.2. Criar, implementar e evidenciar mecanismos específicos de proteção ao trabalho da mulher, no que se refere à sua segurança (luvas, capacetes, uniformes, calçados etc.) |  |  |  |  |

**EIXO DE CULTURA ORGANIZACIONAL**

| **6) Dimensão: Mecanismos de combate às práticas de desigualdades, as 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** |
| 6.1. Definir padrão corporativo para adequação de espaços e instrumentos de trabalho às necessidades físicas das mulheres (banheiros separados, alojamentos, uniformes etc.); 6.2. Definir especificação técnica de equipamentos para adequá-los ao trabalho das mulheres;  6.3. Criar instrumentos para monitorar funcionárias e funcionários de empresas contratadas e fornecedoras quanto às políticas de igualdade de gênero e raça; 6.4. Utilizar rede integrada (uso de intranet) para informar as empregadas, empregados, estagiárias, estagiários, jovens aprendizes contratadas externas e contratados externos quanto aos temas: assédios moral e sexual, discriminações de gênero e raça e violência sexista;  6.5. Comunicar os procedimentos e as ocorrências de denúncias, bem como procedimentos de conduta, em caso de discriminação de gênero e de raça;  6.6. Implantar canais de denúncias quanto à discriminação de gênero e de raça e assédios moral e sexual (Ouvidoria, 0800, Fale conosco, Ouvidoria itinerante);  6.7. Promover curso on-line sobre ética, gênero, raça para público interno e externo à empresa;  6.8. Construir e tornar público banco de dados de melhores práticas de ética corporativa; 6.9. Institucionalizar e fortalecer comitês regionais de gênero e raça nos diversos núcleos da organização. |  |  |  |  |

| **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** |
| 7.1. Promover ciclos de encontros com as cadeias de relacionamentos da empresa com objetivo de sensibilização quanto aos temas gênero e raça;  7.2. Capacitar fornecedores sobre as corresponsabilidades familiares e o uso do tempo no mundo do trabalho para mulheres e homens. |  |  |  |  |

| **8) Dimensão: Propaganda Institucional Interna e Externa** | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ação** | **Objetivos específicos** | **Indicadores** | **Metas**  (ex.: x mulheres capacitadas em y dias) | **Período de execução** |
| 8.1. 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;  8.2. Valorizar a busca pela igualdade entre mulheres e homens por meio da presença de mulheres e da igualdade nas campanhas publicitárias, usando atores de diferentes raças. |  |  |  |  |

**AÇÕES INOVADORAS**

| **9) Ação Inovadora I** | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ação** | **Objetivos específicos** | **Indicadores** | **Metas**  (ex.: x mulheres capacitadas em y dias) | **Período de execução** |
|  |  |  |  |  |

| **10) Ação Inovadora II** | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ação** | **Objetivos específicos** | **Indicadores** | **Metas**  (ex.: x mulheres capacitadas em y dias) | **Período de execução** |
|  |  |  |  |  |