PLANO PARA A IGUALDADE DO MUNICIPIO DE CUBA

Área de Intervenção		Objetivos	Actividades	Responsáveis	Departamentos e pessoas envolvidas	Indicadores	Prazos	Recursos/ Orçamento
Planeamento estratégico	**Estratégia, missão e valores**	Integrar a dimensão da igualdade de género, cidadania e não discriminação na estratégia do Município	- Incluir formalmente na missão, na estratégia e na definição de valores do Município, os princípios da igualdade de género, utilizando uma linguagem inclusiva, em todos os documentos formais e informais, fazendo sempre referência aos homens e às mulheres;	Executivo Chefe da DGM	SRH – Subunidade de Recursos Humanos SADM – Subunidade Administrativa	- Missão, visão e valores do Município, incluem os princípios de IG		
			- Tratar todos os instrumentos de gestão (relatórios, inquéritos, formulários, planos de atividades, etc.) relativos a dados de pessoal dos departamentos/sectores, desagregados por sexo;	Executivo Chefe da DGM	SRH – Subunidade de Recursos Humanos SADM – Subunidade Administrativa	- N.º relatórios, inquéritos, formulários, planos, que integram a dimensão de igualdade de género, cidadania e não discriminação; - N.º instrumentos, que desagregam a informação por sexo;		
			- Promover a integração da perspectiva de género no orçamento do Município;	Executivo	Chefe da DGM SEFIN – Serviços Financeiros	- Orçamento do Município integra a preocupação com perspectiva de género		
			- Manutenção do sítio da internet do Município, uma área de acesso ao público, onde possam ser divulgadas boas práticas, estatísticas e documentos de referência	Executivo	Serviço de Informática	- N.º de boas práticas, estatísticas e documentos de referência, disponibilizados		

Gestão de Recursos Humanos	**Recrutamento e selecção**	Garantir em todo o processo de recrutamento e selecção a incorporação dos princípios da igualdade de género, nomeadamente quanto ao cumprimento da desagregação de todos os dados por sexo	- Utilizar uma linguagem inclusiva e conteúdos não discriminatórios nos anúncios; - Constituir um júri paritário; - Discriminar positivamente, assegurando que na fase final dos concursos (entrevista profissional de selecção), em caso de igualdade de classificação, é seleccionado/a o/a candidato/a do sexo sub-representado naquel**e/**a sector/área; - Tratar e arquivar todos os dados relativos aos processos de recrutamento e seleção, desagregados por sexo.	Executivo Chefe da DGM	SRH – Subunidade de Recursos Humanos	- Anúncios produzidos, numa linguagem inclusiva e com conteúdos não discriminatórios		
Gestão de Recursos Humanos	**Formação**	Promover o desenvolvimento e aprofundamento de competências s no domínio da IG, cidadania e não discriminação através de ações de sensibilização/formação para executivo, dirigentes e colaboradores/as do município.	- Assegurar a existência de um módulo em igualdade de género nas ações de formação profissional, dirigidas aos dirigentes e aos/às colaboradores/as; - Realizar acções de sensibilização/ formação em igualdade de género para o executivo, dirigentes e colaboradores/as;; - Equacionar ao nível da fixação de objectivos dos serviços, uma ponderação superior na frequência de acções de formação em igualdade de género pelos/as respectivos/as dirigentes, bem como pelos trabalhadores e trabalhadoras; - Promover uma participação equilibrada de mulheres e de homens em todas as acções de formação.	Executivo Executivo	SRH – Subunidade de Recursos Humanos Conselheira Municipal para a Igualdade SRH – Subunidade de Recursos Humanos Conselheira Municipal para a Igualdade	- N.º ações de sensibilização/formação realizadas; - N.º departamentos/ setores abrangidos; - N.º participantes com desagregação por sexo; - Relatório de avaliação de satisfação de participantes. - % de mulheres e homens participantes em todas as ações de formação.		
	Gestão de carreiras e remunerações	Evidenciar, no quadro final das notações do SIADAP de cada departamento/sector, as classificações finais dos/das colaboradores/as, tratadas por categoria profissional e sexo		Executivo Chefe da DGM	SRH – Subunidade de Recursos Humanos	- Quadro final expõe as notações obtidas, desagregando informação por sexo		

Gestão de Recursos Humanos	**Diálogo social, participação de colaboradores/as**	Promover uma maior partilha das responsabilidades domésticas e familiares entre os sexos e equilibrar o acesso a formas de conciliação,	- Continuar a promover ações de sensibilização para todos/as os/as trabalhadores/as; - Concepção e aplicação anual de questionários de avaliação de satisfação de trabalhadores e trabalhadoras, relativos a questões relacionadas com igualdade de género e conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal, bem como da protecção da maternidade e paternidade; - Concepção/adequação de Manual de Acolhimento, introduzindo questões relacionadas com as matérias de igualdade de género, cidadania e discriminação;	Executivo Executivo Executivo	Conselheira Municipal para a Igualdade Conselheira Municipal para a Igualdade Conselheira Municipal para a Igualdade	- N.º ações desenvolvidas; - N.º participantes nas ações, desagregados por sexo; - N.º questionários distribuídos - N.º questionários preenchidos - Manual de acolhimento concebido e distribuído a todos /as colaboradores/as.		
	Respeito pela dignidade de mulheres e homens	Criar procedimentos e instrumentos que sejam facilitadores da apresentação formal de queixa em caso de assédio sexual e/ou moral, bem como de situações abusivas da dignidade humana	_ Manter disponível via online o Formulário de Queixa Formal	Executivo	Serviço de Informática; Conselheira Municipal para a Igualdade	- Instrumento concebido; - N.º colaboradores/as que recorrem ao instrumento; - N.º queixas formais apresentadas, através do instrumento.		
	Conciliação entre trabalho, família e vida pessoal	Criar, nos diversos departamentos/setores, respostas facilitadoras da conciliação trabalho/família, com base nas necessidades manifestadas pelos/as trabalhadores/a	- Incentivar e sensibilizar para a partilha da licença de parentalidade, por parte do pai, bem como para a partilha do exercício dos direitos de assistência à família (**circulares, e-mail´s, newsletter, …**) - Promover a divulgação de informação diversa (recursos/equipamentos sociais existentes) junto dos diversos departamentos/setores, que permita a colaboradores/as a conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar;	Executivo Executivo	SRH – Subunidade de Recursos Humanos Conselheira Municipal para a Igualdade Conselheira Municipal para a Igualdade	- N.º beneficiários/as da licença de parentalidade, desagregado por sexo e idade; -N.º de departamentos/ setores com informação divulgada		

			- Promover medidas facilitadoras de regresso ao trabalho após o gozo de licença de parentalidade;	Executivo	SRH – Subunidade de Recursos Humanos; Conselheira Municipal para a Igualdade; Chefe da DGM	- N.º beneficiários/as das medidas, desagregados por sexo;		
			- Implementar medidas/projetos que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal de mulheres e homens	Executivo	SRH – Subunidade de Recursos Humanos; Conselheira Municipal para a Igualdade; Chefe da DGM	- N.º medidas/projetos implementados; - n.º beneficiários /as que tenham usufruído destas medidas/projetos		
Comunicação interna e externa	…	Promover, em cada departamentos/setores, e de forma regular, a comunicação e informação em matéria de igualdade de género e não discriminação e protecção da parentalidade junto dos trabalhadores e trabalhadoras	- Realizar encontros, fóruns, palestras e campanhas com o objetivo de promover a igualdade de género; - Incorporar e utilizar linguagem e imagens inclusivas em todos os processos de comunicação internos ou externos do organismo; - Divulgar, de forma sistemática nos diversos suportes comunicacionais do organismo, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo e protecção da parentalidade.	Executivo	Conselheira Municipal para a Igualdade	- N.º iniciativas realizadas; - N.º participantes por iniciativa; - Avaliação das iniciativas, pelos participantes - N.º de instrumentos produzidos e divulgados; - N.º documentos reformulados.		
Relações com a Comunidade Envolvente	…	Promover momentos de partilha e disseminação de práticas de igualdade de género, não discriminação e cidadania junto da população em geral	- Organização de iniciativas (tertúlias, workshops, fóruns,palestras …) que sensibilizem homens e mulheres para as questões da igualdade de género, cidadania e não discriminação;	Executivo	Conselheira Municipal para a Igualdade	- N.º iniciativas realizadas; - N.º participantes por iniciativa; - Avaliação das iniciativas, pelos participantes;		

			- Promover a actualização de conteúdos relativo à igualdade de género no sitio da internet	Executivo	Conselheira Municipal para a Igualdade; Serviço de Informática	- N. atualizações realizadas.		
			- Instituir o “Dia Municipal para a Igualdade”	Executivo	Conselheira Municipal para a Igualdade	- Nº de iniciativas no “Dia Municipal para a Igualdade”		
			- Promover a dotação da Biblioteca Municipal e escolares de uma oferta diversificada e inclusiva na área da orientação sexual e identidade de género	Executivo	Conselheira Municipal para a Igualdade			