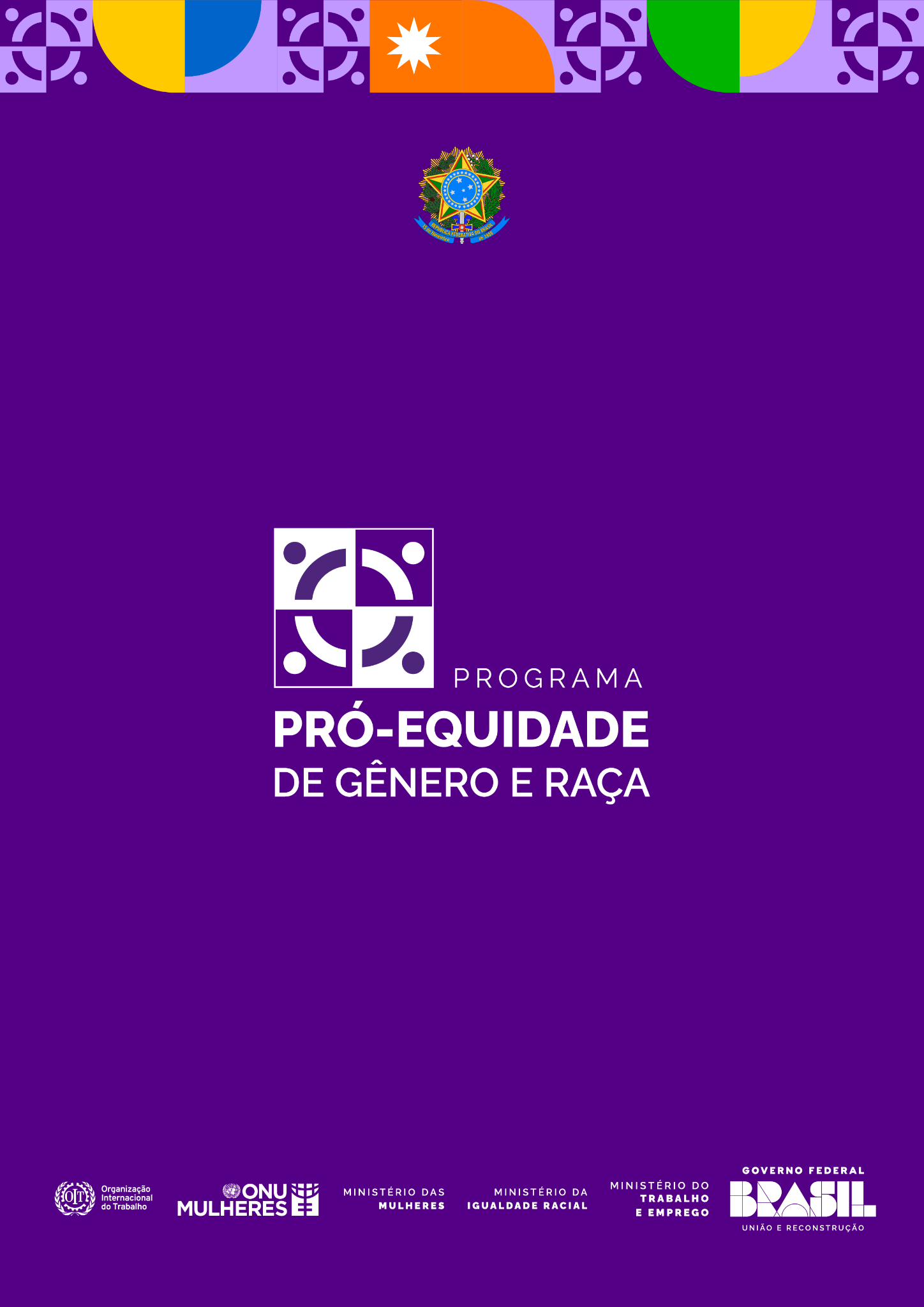
****

**MINISTÉRIO DAS MULHERES**

Secretaria Nacional de Autonomia Econômica e Política de Cuidados

**Plano de Ação – 7ª Edição**

**DADOS CADASTRAIS**

**1. Identificação**

|  |  |
| --- | --- |
| **Organização:** | **CNPJ:** |
|  |  |

|  |
| --- |
| **Endereço:** |
|  |

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

|  |
| --- |
| **Natureza da Organização:** |
| ( ) Pública. ( ) Privada. Especificar |

|  |
| --- |
| **Participante de edições anteriores do programa:** |
| ( ) 1ª Edição ( ) 2ª Edição ( ) 3ª Edição ( ) 4ª Edição ( )5ª Edição ( )6ª edição |

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

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

|  |
| --- |
| **2º Contato:** |
|  |

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

1. Histórico (até 1 lauda)

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

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.*

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.*

4. Parcerias

5. Outras informações (até 2 laudas)

*- Orçamento para o Programa;*

*- Processo de acompanhamento e avaliação;*

*- Integrantes do Comitê de Gênero e Raça.*

EIXO DE GESTÃO DE PESSOAS

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1) Dimensão: Recrutamento e Seleção | | | | |
| Ação | Objetivos específicos | Indicadores | Metas | Período de execução |
|  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 2) Dimensão: Capacitação e Treinamento | | | | |
| Ação | Objetivos específicos | Indicadores | Metas | Período de execução |
|  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 3) Dimensão: Ascensão Funcional e Plano de Cargos e Carreira - Salário e Remuneração | | | | |
| Ação | Objetivos específicos | Indicadores | Metas | Período de execução |
|  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 4) Dimensão: Políticas de Benefícios | | | | |
| Ação | Objetivos específicos | Indicadores | Metas | Período de execução |
|  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 5) Dimensão: Programas de Saúde e Segurança | | | | |
| Ação | Objetivos específicos | Indicadores | Metas | Período de execução |
|  |  |  |  |  |

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 | Período de execução |
|  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 7) Dimensão: Prática de capacitação na cadeia de relacionamentos da organização | | | | |
| Ação | Objetivos específicos | Indicadores | Metas | Período de execução |
|  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 8) Dimensão: Propaganda Institucional Interna e Externa | | | | |
| Ação | Objetivos específicos | Indicadores | Metas | Período de execução |
|  |  |  |  |  |

AÇÕES INOVADORAS - OPCIONAIS

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 9) Ação Inovadora I - OPCIONAL | | | | |
| Ação | Objetivos específicos | Indicadores | Metas | Período de execução |
|  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 10) Ação Inovadora II - OPCIONAL | | | | |
| Ação | Objetivos específicos | Indicadores | Metas | Período de execução |
|  |  |  |  |  |