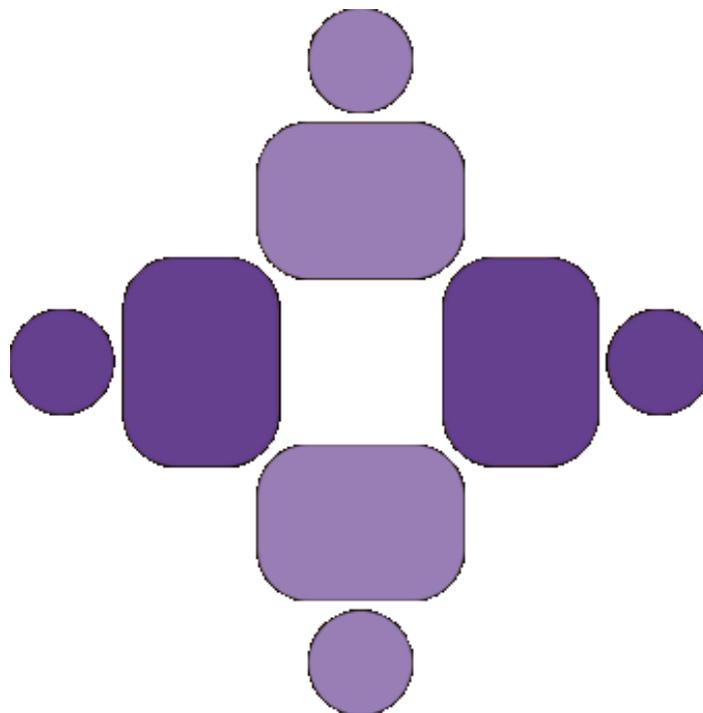




Presidência da República  
Secretaria de Políticas para as Mulheres  
Secretaria de Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres  
Coordenação de Autonomia Econômica das Mulheres

**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

<b>Organização:</b>	<b>CNPJ:</b>
<b>PREFEITURA MUNICIPAL DE CURITIBA</b>	<b>76.417.005-86</b>

<b>Endereço:</b>
<b>Avenida Cândido de Abreu – 817 – Centro Cívico</b>

<b>Cidade:</b>	<b>UF:</b>	<b>CEP:</b>	<b>Telefone(s):</b>
<b>CURITIBA</b>	<b>PR</b>	<b>80530-908</b>	(41)3350-8712 (41)3252-3266

<b>Natureza da Organização:</b>
<input checked="" type="checkbox"/> Pública. <input type="checkbox"/> Privada. Especificar: Prefeitura Municipal de Curitiba

<b>Participante de edições anteriores do programa:</b>
<input type="checkbox"/> 1ª Edição <input type="checkbox"/> 2ª Edição <input type="checkbox"/> 3ª Edição <input checked="" type="checkbox"/> 4ª Edição

**Responsável pela Gestão do Programa na Organização:****MARISA STEDILE**

<b>Telefone(s):</b>	<b>Cargo:</b>	<b>Função:</b>	<b>E-mail:</b>
( 41 ) 8535 0753 ( 41 )3221 2903	<b>SUPERINTENDENTE DA SECRETARIA MUNICIPAL DE TRABALHO E EMPREGO</b>	<b>SUPERINTELENDE</b>	<b>mstedile@pmc.curitiba.pr.gov.br</b>

**2º Contato:****SANDRA NAZARE BARBOSA DE BARBOSA**

<b>Telefone(s):</b>	<b>Cargo:</b>	<b>Função:</b>	<b>E-mail:</b>
( 41 )3221-2933 ( 41 )9948-4027	<b>PEDAGOGA</b>	<b>PEDAGOGA</b>	<b>sbarbosa@smte.curitiba.pr.gov.br</b>

## **1. Histórico (até 1 lauda)**

A Prefeitura Municipal de Curitiba (PMC) fez a adesão voluntária ao Programa Pró Equidade de Gênero e Raça da Secretaria de Políticas das Mulheres da Presidência da República em Julho de 2011, passando a fazer parte do grupo de empresas e organizações que concorriam ao Selo da 4ª edição. Em abril de 2012 em cumprimento às exigências de participação, foi instituído o Comitê Intersetorial do Programa Pró Equidade de Gênero e Raça no município, vinculado à Secretaria de Trabalho e Emprego de acordo com o Decreto nº 540, publicado no DOM nº 27 de 10/04/2012 e republicado no DOM nº 51 de 10/07/2012, com caráter deliberativo e executivo, com representantes de diversas secretarias e o objetivo de implementar, executar, acompanhar e avaliar o Programa no âmbito do Município de Curitiba.

A análise técnica do Plano de Ação 2011/2012 pela SPM, apontou para algumas questões como a inexistência de informações sobre raça/etnia dos/as dos funcionários, sendo que todos os 35.000 servidores foram declarados/as brancos/as. Outra situação verificada na época foi o fato de 77% da força de trabalho na PMC ser constituída por mulheres e apenas 41% delas ocupava cargos de nível A, apesar de corresponderem a 74% da audiência dos cursos e 80% das palestras, atividades que são incluídas no currículo, faziam parte do Programa de Desenvolvimento de Competências e cooperavam com a ascensão funcional, sendo importante a verificação dos motivos que levavam a tal situação.

Além destas observações, o documento apresentado indicava que a PMC deveria desenvolver políticas de combate à discriminação e ao assédio e divulgar os meios institucionais para fazer a denúncia. Por fim foi feita a sugestão de que as empresas terceirizadas fossem incluídas nas práticas de sensibilização na cadeia de relacionamentos da organização. Em março de 2013, a SPM avaliou, para a entrega do Selo da 4ª Edição, que a PMC havia cumprido de forma satisfatória as ações planejadas e executadas nas estruturas organizacionais e de governança para a gestão de equidade de gênero e raça. Além deste fato, foi realizada divulgação interna e externa e houve o cumprimento das etapas previstas das pactuadas para o período, e o Selo da 4ª edição foi entregue para o município.

Neste mesmo mês as atividades do Comitê foram retomadas, com reuniões mensais e em maio o Decreto Nº 833, de 17/04/2013, instituiu o caráter permanente ao Comitê Pró Equidade de Gênero e Raça na PMC, ampliou a participação para todas as 40 Secretarias e Órgãos do Município e 02 representações sindicais. No mês de Junho foram instaladas 5 subcomissões para tratar de assuntos específicos: eventos, formação e capacitação profissional; materiais educativos, campanhas educativas e publicações; mecanismos de combate à discriminação, ao preconceito e ao assédio moral e revisão de editais; acompanhamento de solicitações junto ao RH; elaboração e encaminhamento de documentação para participação na 5ª edição.

Até o mês de Setembro já foram realizadas 07 reuniões do Comitê do Programa Pró equidade, 12 reuniões nas subcomissões e uma Mesa Redonda sobre Assédio Moral que contou com a participação de aproximadamente 300 pessoas.

## **2. Justificativa (até 2 laudas)**

A Prefeitura de Curitiba já recebeu o Selo da 4ª edição por ter desenvolvido ações eficientes no combate às desigualdades entre homens e mulheres, no entanto é preciso avançar e dar continuidade, superando desafios, buscando prevenir e combater todo tipo de discriminação e preconceito dentro do ambiente de trabalho.

Atualmente 37.000 servidores atuam na administração direta e indireta das Secretarias e Órgãos, 77% são mulheres e ainda não foi possível fazer o recorte étnico racial na totalidade das/os funcionárias/os.

Para propor políticas de inclusão de gênero e raça precisamos saber com clareza quem são as/os trabalhadoras/es da PMC. Para tanto as ações previstas no plano de trabalho, tem como objetivo realizar a coleta de dados para verificar onde se concentram mulheres e homens de todas as raças e etnias, além de identificar as faixas salariais de acordo com os cargos ocupados.

Pretende-se ainda, desenvolver política de combate à discriminação e ao assédio moral, esclarecendo conceitos, acompanhando a implantação dos mecanismos de combate à violência no trabalho, realizando a divulgação dos meios institucionais para fazer a denúncia e as consequências da constatação de tal ato.

Além de incluir as empresas prestadoras de serviços nas ações de sensibilização, a PMC objetiva ainda identificar sexo/raça dos terceirizados, verificar as áreas onde se concentram homens e mulheres e as remunerações oferecidas. Como parte integrante das atividades está o fortalecimento do Programa Pró Equidade de Gênero e Raça na cidade de Curitiba, com a sugestão de adesão ao programa para as empresas prestadoras de serviços, esclarecimento das metas a atingir nas áreas de Gestão de Pessoas, Cultura Organizacional e Ações Inovadoras.

Todas as oportunidades com as empresas da cadeia de relacionamento da Prefeitura de Curitiba serão aproveitadas para fazer a devida orientação sobre a documentação necessária e a exigência de instalação de um Comitê Gestor das ações de equidade dentro das empresas, para participação no programa.

A organização, o planejamento e a avaliação do trabalho continuarão sendo realizados por um Comitê Intersetorial, com caráter permanente, executivo e deliberativo, composto por representantes de todas as secretarias/órgãos do município e dos Sindicatos dos profissionais, que em reuniões mensais farão a discussão e o encaminhamento das questões pertinentes ao tema para a obtenção dos resultados e também para aprofundar conhecimentos específicos que envolvem a questão da equidade de gênero e raça/etnia.

Os princípios norteadores para o desenvolvimento das atividades são: igualdade de gênero e raça, respeito às diferenças, participação, combate à discriminação e ao preconceito no ambiente de trabalho.

Em janeiro de 2013 a Prefeitura de Curitiba criou a Secretaria Municipal Extraordinária da Mulher, visando o desenvolvimento de programas que viessem a ampliar a defesa dos direitos da mulher e a superação das desigualdades. Desta forma, entendemos que está sendo dada especial ênfase

em ações de combate à violência contra a Mulher, tendo em vista o alto índice de criminalidade com esta característica em Curitiba. É saudável que o funcionalismo público municipal se apodere de conteúdos de gênero e raça/etnia para melhor atuação junto à sociedade que deve servir. O Plano de ação contemplará ainda, o debate sobre linguagem não sexista, direitos previdenciários de casais homoafetivos em união estável e conteúdos relacionados à lei Maria da Penha, lei de Combate ao Racismo e Igualdade Racial, além da Convenção 156, da Organização Internacional do Trabalho, que trata da igualdade de oportunidades e tratamento de gênero no local de trabalho.

### **3. Objetivo geral**

Fortalecer o Programa Pró Equidade de Gênero e Raça na Prefeitura Municipal de Curitiba e desenvolver ações de equidade de gênero e raça, voltadas para as/os servidores do Município e para a rede de relacionamentos da PMC.

#### **4. Parcerias**

##### **Entre as Secretarias e Órgãos da Prefeitura Municipal de Curitiba, administração direta e indireta:**

Secretaria de Governo Municipal  
Secretaria Municipal de Trabalho e Emprego  
Secretaria Municipal de Saúde  
Secretaria Municipal Extraordinária da Mulher  
Secretaria Municipal de Recursos Humanos  
Secretaria Municipal de Educação  
Secretaria Municipal de Assuntos Metropolitanos  
Secretaria Municipal de esporte, Lazer e Juventude  
Procuradoria Geral do Município  
Secretaria Municipal de Trânsito  
Secretaria Municipal Extraordinária de Relações Institucionais  
Secretaria Especial dos Direitos da Pessoa com Deficiência  
Secretaria Municipal Extraordinária de Relações com a Comunidade  
Secretaria Municipal de Abastecimento  
Secretaria Municipal de Finanças  
Secretaria Municipal de Obras Públicas  
Secretaria Municipal de Assuntos Metropolitanos  
Secretaria Municipal de Defesa Social  
Secretaria Municipal Extraordinária da Copa do Mundo 2014  
Secretaria Municipal de Urbanismo  
Secretaria Municipal de Comunicação Social  
Instituto de Pesquisa e Planejamento Urbano de Curitiba  
Fundação Cultural de Curitiba  
Urbanização de Curitiba – S.A.  
Fundação de Ação Social  
Instituto Curitiba Saúde  
Agência Curitiba

Instituto Municipal de Turismo

Curitiba S.A.

Instituto Municipal de Administração Pública

Companhia de Habitação Popular de Curitiba

Instituto de Previdência do Município de Curitiba

Sindicato dos Servidores Municipais do Magistério de Curitiba

Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Curitiba

**Rede de Signatárias do Programa Pró Equidade de Gênero e Raça no PR:**

Companhia Paranaense de Energia Elétrica

Conselho Regional de Engenharia e Arquitetura

Federação das Indústrias do Estado do Paraná

Serviço Social da Indústria – PR

Itaipu Binacional

**Empresas prestadoras de serviços para a PMC.**

## **5. Outras informações (até 2 laudas)**

### **- Orçamento para o Programa;**

Cada Secretaria/Órgão da PMC irá contribuir com um percentual do orçamento e todas as ações foram incluídas no PPA do município.

### **- Processo de acompanhamento e avaliação;**

Reuniões mensais do Comitê Intersetorial do Programa Pró Equidade de Gênero e Raça na PMC;

Reuniões nas subcomissões, para tratar de temas específicos: Eventos, capacitação e formação profissional; mecanismos de combate às desigualdades de gênero raça/etnia (discriminação, preconceito e ao assédio moral e sexual) no ambiente de trabalho e revisão de editais;

materiais educativos, campanhas educativas e publicações; acompanhamento de solicitações junto ao RH e elaboração do plano de ação para a 5ª edição no Programa Pró Equidade.

Os eventos serão avaliados individualmente pelos participantes, de acordo com a metodologia do Instituto Municipal de Administração Pública e pelo Comitê Intersetorial Pró Equidade de Gênero e Raça nas reuniões previstas no cronograma para o período.

### **- Integrantes do Comitê de Gênero e Raça.**

#### **Secretaria de Trabalho e Emprego – SMTE**

MIRIAN GONÇALVES

MARISA STEDILE

SANDRA NAZARÉ BARBOSA DE BARBOSA

#### **Secretaria do Governo Municipal**

PATRICIA LEE GOES CARDOSO

ROSA GUIOMAR DRABESKI

IRINEU FERREIRA DA CRUZ

#### **Secretaria Municipal de Comunicação Social - SMCS**

GLADIMIR DO NASCIMENTO

LORENA AUBRIFT LENK SCARDAZAN

LUIS RICARDO DE TOLEDO COELHO

**Procuradoria Geral do Município – PGM**

JOEL MACEDO SOARES PEREIRA NETO  
CHRIS DE ALMEIDA GUIMARÃES DA COSTA  
VALÉRIA GIACOMASSI MACEDO PEREIRA HAUARE

**Secretaria Municipal do Abastecimento – SMAB**

ALDO FERNANDO KLEIN NUNES  
ROSELEINE DALICANI PIZZEGHELLO  
IZABEL CRISTINA CHINASSO DE ARAÚJO

**Secretaria Municipal da Defesa Social – SMDS**

MARCELO BOZA ALVES  
LETHICIA GAIDARJI SILVA

**Secretaria Municipal de Finanças – SMF**

ELEONORA BONATO FRUET  
FENICIA ALI KANSO

**Secretaria Municipal de Recursos Humanos – SMRH**

MEROUJY GIACOMAZZI CAVET  
MÁRCIA REGINA BISCAIA VIRTUOSO  
MARLI DO ROCIO DA SILVA MARGRHAF

**Secretaria Municipal da Educação – SME**

ROBERLAYNE DE DOLIVEIRA BORGES ROBALLO  
WALDIRENE SAWOZUK BELLARDO  
LILIAN COSTA CASTEX

**Secretaria Municipal de Obras Públicas – SMOP**

SERGIO LUIZ ANTONIASSI  
MARIA BERNARDETE DE CARVALHO SPILLERE  
DEBORAH PINTO DE OLIVEIRA ADLER

**Secretaria Municipal da Saúde – SMS**

ADRIANO MASSUDA  
LUCI ROCHA BELÃO LUBEL  
MARIA FANCISCA PANSINI

**Secretaria Municipal de Trânsito – SETRAN**

AUDREY DANIELLE FERREIRA DE MELLO

SOLANGE DE FÁTIMA RODRIGUES DETZ

**Secretaria Municipal de Urbanismo – SMU**

REGINALDO LUIS DOS SANTOS CORDEIRO

ANDREA DE FÁTIMA PFUTZE CUBAS

LUCIA HELENA BARROS DOS SANTOS

**Secretaria Municipal de assuntos Metropolitanos - SMAM**

CESAR AUGUSTO SELEME KEHRIG

GABRIEL COLATUSSO

**Secretaria Especial dos Direitos da Pessoa com Deficiência – SEDPCD**

MIRELLA WITHERS PROSDÓCIMO

LUCIANE PASSOS

MANOEL JOSÉ PASSOS NEGRAES

**Secretaria Municipal Extraordinária de Relações com a Comunidade – SERCOM**

CAÍQUE HENRIQUE SÁ DE FERRANTE

FRANCISCO CARLOS NOGUEIRA

RICARDO LANGE NETO

**Secretaria Municipal Extraordinária de Relações Institucionais – SERIN**

PAULO MAIA DE OLIVEIRA

ANTONIO BRÁS DA SILVA

**Secretaria Municipal Extraordinária da Copa 2014 -SECOPA**

REGINALDO LUIZ DOS SANTOS CORDEIRO

LEILA APARECIDA ODIA LASSERRE

**Secretaria Municipal Extraordinária da Mulher – SMEM**

ROSELI ISIDORO

MARISA MENDES

SIRLEY APARECIDA CARDOSO

**Secretaria Municipal de Esporte Lazer e Juventude - SMELJ**

ALUISIO DE OLIVEIRA DUTRA JUNIOR

ELISABETH GONÇALVES JENTZSCH

LELOIR DE FÁTIMA SANTOS

**Instituto de Pesquisa e Planejamento Urbano de Curitiba –IPPUC**

SERGIO PÓVOA PIRES

ÂNGELA PAULA MERENIUK COSTA

ELIANE DO ROCIO S. SCHEREMETTA

**Instituto Municipal de Administração Pública – IMAP**

LIANA MARIA DA FROTA CARLEIAL

CARLA CRISTINE BRAUN

LARISSA DORNELES

**Instituto de Previdência dos Servidores do Município de Curitiba – IPMC**

WILSON LUIS MOKVA

GENY SASS EPPINGER

MARIA CRISTINA CASTANHO JACKES

**Curitiba Turismo – Instituto Municipal de Turismo**

JUARES MASSUCHETTO

CRISTHIAN ELIZABETH FONTANELLI

**Companhia de Desenvolvimento de Curitiba – Curitiba S/A**

ADRIANE ORCHEL

AIRTON CORDEIRO FILHO

**Companhia de Habitação Popular – COHAB**

UBIRACI RODRIGUES

CESAR VOLKOF

SAMIRA ARAÚJO BOAVA

**Urbanização de Curitiba S/A – URBS**

ROBERTO GREGÓRIO DA SILVA JUNIOR

REGINA VALENZUELA DE FIGUEIREDO NEVES SORGENFREI

SUELY BRANDÃO DA SILVA

**Agência Curitiba de Desenvolvimento S/A**

GINA GINELY PALADINO

ROSELIS AGUIAR MACEDO

CARLA CRISTINE KARPSTEIN

**Fundação de Ação Social – FAS**

MÁRCIA ELEANDRA OLESKOVICZ FRUET

MIRELE CRISTINE DOS SANTOS

SUZANA VALENTE TEIXEIRA

**Fundação Cultural de Curitiba - FCC**

PRISCILA CAMARGO JACEWICZ

JORGE RANGEL FILHO

**Instituto Curitiba de Saúde – ICS**

WILSON MICHAELIS

SÉRGIO LUIZ PORTELA

TÂNIA MARA MENDES DO NASCIMENTO

**Sindicato dos Servidores Municipais de Curitiba – SISMUC**

DERMEVAL FERREIRA DA SILVA

JOÃO GUILHERME BERNARDES

**Sindicato dos Servidores do Magistério Municipal de Curitiba – SISMMAC**

SIOMARA RODRIGUES KULICHESKI

## EIXO DE GESTÃO DE PESSOAS

1) Dimensão: Recrutamento e Seleção				
Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução
Incluir a Lei Maria da Penha, a Lei da Igualdade Racial e a Lei 7.716 de Combate ao Racismo, nos conteúdos dos concursos públicos para ingresso na Prefeitura Municipal de Curitiba	Ampliar a divulgação sobre o combate às desigualdades contra as mulheres e homens de todas as raças e etnias.	Leis incluídas nos conteúdos dos concursos públicos municipais.	100% dos concursos realizados nos próximos 2 anos.	2014/2015
A Lei Maria da Penha foi incluída em algumas provas de concursos, conforme informação do Departamento de Recursos Humanos (evidências).	O objetivo foi alcançado parcialmente, na medida em que a Lei Maria da Penha foi incluída nos conteúdos dos concursos públicos e a de Combate ao Racismo ainda precisa ser incluída.	A Lei Maria da Penha foi incluída nos concursos públicos.	Concurso para Procurador/a do Município, realizado em 18/07/2015, Lei Maria da Penha incluída.	2014/2015

## 2) Dimensão: Capacitação e Treinamento

<b>Ação</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Metas</b>	<b>Período de execução</b>
Apresentar o Programa Pró Equidade de Gênero e Raça para as/os funcionárias/os das 10 regionais da Prefeitura de Curitiba.	Disseminar as informações sobre o Programa Pró Equidade de Gênero e Raça entre as/os servidoras/es da PMC.	Número de servidores/as participantes das apresentações.	600 servidoras/es participantes das apresentações.	2014/2015
O Programa Pró-equidade de Gênero e Raça foi apresentado nas regionais, eventos, cursos e capacitações, conforme listas de frequência e fotos apresentadas e tornou-se uma prática a apresentação do Programa, no início de atividades propostas pelo Comitê Intersetorial Pró-equidade de Gênero e Raça, os eventos da Secretaria Municipal de Recursos Humanos/Saúde Ocupacional, da Secretaria Municipal de Educação e da Secretaria Municipal de	O objetivo de disseminar as informações sobre o Programa tem sido alcançado e passou a ser parte integrante de todos os eventos propostos pelo Comitê, SMRH Saúde Ocupacional, SME e SMTE.	1.417 Servidoras/es participaram das apresentações do Programa Pró-equidade de Gênero e Raça.	Segundo as listas de frequência do IMAP: 1.417 Servidoras/es participaram das apresentações.	As datas das apresentações constam nas listas de frequência dos eventos e a atividade se tornou parte integrante no início das ações propostas pelo Comitê e pelas demais Secretarias/ Fundações e Autarquias da PMC.

<p>Trabalho e Emprego que envolvem a temática .</p>				
<p>Realizar oficina sobre assédio moral e sexual para os/as servidores/as que atuam nas Administrações Regionais da Prefeitura de Curitiba .</p>	<p>Esclarecer e multiplicar as informações sobre a prevenção e o combate ao assédio moral e sexual no ambiente de trabalho.</p>	<p>Número de servidores/as participantes das oficinas sobre assédio moral e sexual</p>	<p>600 participantes nas oficinas das regionais de Curitiba.</p>	<p>2014/2015</p>
<p>As oficinas sobre assédio moral e sexual foram realizadas nas Administrações Regionais e contaram com a participação de uma/um Representante do Programa Pró-equidade, uma Psicóloga especialista no assunto, do Departamento de Recursos Humanos Saúde Ocupacional e de um Procurador da Procuradoria Geral do Município de Curitiba.</p>	<p>O objetivo de esclarecer e multiplicar as informações sobre a prevenção e o combate ao assédio moral e sexual no ambiente de trabalho foi atingido</p>	<p>Participaram das oficinas Servidoras/es da Fundação de Ação Social e da Guarda Municipal que atuam em diversas unidades de atendimento.</p>	<p>Total de participantes de acordo com as listas de frequência do IMAP: 513 pessoas participaram das oficinas.</p>	<p>As datas dos eventos encontram-se nas listas de frequência anexas</p>

Realizar oficina sobre os direitos previdenciários nas uniões homoafetivas, para as/os funcionárias/os das 10 Administrações Regionais de Curitiba.	Esclarecer e multiplicar as informações sobre os direitos previdenciários nas uniões homoafetivas.	Número de pessoas participantes das oficinas.	450 pessoas esclarecidas sobre os direitos previdenciários nas uniões homoafetivas, em 10 regionais de Curitiba.	De março a maio/2014
Como evidência desta ação, incluímos a proposta feita para o IMAP, bem como a divulgação no catálogo 2014, no entanto a ação não foi desenvolvida porque as duas pessoas que propuseram o trabalho se desligaram do Programa Pró-equidade, por motivos de exigência do setor em que trabalham na PMC.	Não há evidências, apenas a intenção.	Não há evidências.	Não há evidências	A ação ainda pode ser desenvolvida em 2016.
I Debate sobre combate e prevenção ao assédio moral e sexual.	Esclarecer e prevenir o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho.	I Debate realizado	200 participantes	Setembro/2013

<p>O debate foi realizado, com a participação do Professor Eloani, da Diretora do Departamento de Saúde Ocupacional Maria de Lourdes D'Ávila, Psicóloga e especialista no assunto, do Assessor Jurídico do Sindicato dos Servidores Públicos Municipais Dr. Ludimar Rafahin, que discorreram sobre as características e identificação do assédio moral e sexual, formas de prevenção e combate dentro da instituição.</p>	<p>O objetivo foi alcançado e outras ações, como a elaboração de material de esclarecimento sobre o assunto, oficinas regionalizadas para debater a temática e discussão sobre a necessidade de uma comissão de mediação e combate ao assédio moral, para atuar em conjunto com o Departamento de Recursos Humanos Saúde Ocupacional e a Procuradoria Geral do Município foram encaminhadas.</p>	<p>O primeiro debate foi realizado, conforme listas de frequência anexas e projeto encaminhado para o IMAP.</p>	<p>283 participantes</p>	<p>Data da realização do evento:</p>
<p>II debate sobre combate e prevenção ao assédio moral e sexual.</p>	<p>Esclarecer e prevenir o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho</p>	<p>II Debate realizado</p>	<p>200 participantes</p>	<p>Setembro/2014</p>
<p>O segundo debate de prevenção ao assédio e combate ao assédio moral e sexual foi realizado e contou com a participação da Dra. Jane Salvador, Advogada Trabalhista.</p>	<p>O objetivo foi alcançado e gerou a necessidade de maior divulgação para esclarecimento do assunto.</p>	<p>O segundo Debate de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual foi realizado, conforme listas de frequência anexas, projeto</p>	<p>135 participantes</p>	<p>Data da realização do evento: 11/09/2014</p>

		encaminhado e aprovado pelo Instituto Municipal de Administração Pública e fotografias.		
II Seminário Pró Equidade de Gênero e Raça na PMC.	Fortalecer o Programa Pró Equidade de Gênero e Raça na PMC	Seminário realizado	200 participantes	Novembro/2013
O II Seminário do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça na PMC foi realizado de acordo com o previsto e teve como temática as políticas afirmativas de promoção da igualdade, com ênfase na população negra.	O objetivo foi alcançado, o programa foi fortalecido e gerou ações de continuidade.	O seminário foi realizado, conforme previsto.	86 participantes, conforme lista de frequência, fotos e projeto aprovado pelo Instituto Municipal de Administração Pública.	Data da realização do evento: 18/11/2013
III Seminário Pró Equidade de Gênero e Raça na PMC.	Fortalecer o Programa Pró Equidade de Gênero e Raça no âmbito do município de Curitiba.	Seminário realizado	200 participantes	Novembro/2014

O III Seminário Pró-equidade de Gênero e Raça foi realizado conforme o previsto e teve como temática as diretrizes do Programa Pró-equidade e o Pertencimento Racial.	O objetivo foi alcançado, o programa foi fortalecido e gerou ações de continuidade.	Seminário realizado em novembro/2014	120 participantes	18/11/2014
IV Seminário Pró Equidade de Gênero e Raça na PMC.	Fortalecer o Programa Pró Equidade de Gênero e Raça no município de Curitiba.	Seminário realizado	200 participantes	Outubro/2015
O IV Seminário municipal Pró-equidade de Gênero e Raça foi realizado em Junho/2015 e teve como temáticas “A Mulher e as Relações de Trabalho”	O objetivo foi alcançado e a ação proposta serviu para fortalecer e apoiar o Programa Pró-equidade de Gênero e Raça na PMC.	Seminário realizado em Junho/2015	Conforme lista de frequência anexa, 148 pessoas participaram do evento.	24/06/2015
Palestras de aprofundamento sobre, gênero, raça/etnia e convenções internacionais, direcionada para os integrantes do Comitê Intersetorial Pró Equidade de Gênero e Raça na PMC.	Esclarecer sobre os diversos assuntos pertinentes ao Programa e contribuir para a discussão sobre as convenções internacionais que tratam da igualdade de oportunidades para homens e mulheres e sobre o tratamento da	Palestras realizadas	4 palestras	2014/2015

	questão de gênero no ambiente de trabalho.			
Palestras realizadas para o Comitê Intersetorial Pró-equidade de Gênero e Raça na PMC	O objetivo foi atingido, as capacitações foram realizadas, conforme o previsto, todas durante a reunião mensal do Comitê Pró-equidade	Palestras realizadas	Foram realizadas 4 palestras, conforme projeto encaminhado e aprovado pelo IMAP.	Cronograma das palestras, de acordo com o projeto aprovado pelo Instituto Municipal de Administração Pública/IMAP.
Realização de capacitação com o tema “Linguagem Afirmativa” para integrantes do Comitê Intersetorial Pró Equidade de Gênero e Raça e demais servidores/as da PMC	Capacitar sobre o uso da linguagem afirmativa e sua aplicação em documentos do município.	Número de servidores/as do Comitê e demais setores envolvidos por evento.	100 servidores/as participantes	2014/2015
A capacitação sobre Linguagem Afirmativa para o Comitê Intersetorial Pró-equidade de Gênero e Raça na PMC, foi realizada e a palestra foi replicada para as/os	O objetivo de capacitar sobre o uso da linguagem afirmativa foi alcançado parcialmente, não sendo possível ainda perceber a utilização da Linguagem Afirmativa nos documentos oficiais da	216 pessoas participaram até o momento da capacitação.	216 Servidora/es envolvidas/os.	Cronograma das atividades nas listas de frequência.

Servidoras/es Servidoras/es das Administração direta e indireta nas Administrações Regionais.	Prefeitura Municipal de Curitiba.			
Capacitação: “Conhecendo e Compreendendo a Pessoa com Deficiência”	Esclarecer e multiplicar as informações sobre como lidar com este público (definição dos tipos de deficiência, principais características, causas, prevenção, posturas adequadas e dinâmica - "Vivenciando as deficiências")	Número de pessoas participantes das oficinas	No máximo 35 pessoas por capacitação. Total: 315 pessoas.	De março a dezembro/2014 – 1 capacitação por mês
A Capacitação “Conhecendo a Pessoa com Deficiência na Perspectiva da inclusão e dos direitos Humanos” foi realizada para o público da Secretaria Municipal de Defesa Social/Guarda Municipal	O objetivo foi atingido.	Participaram das oficinas em tantos encontros.	Total de pessoas capacitadas:	Cronograma de acordo com as listas de frequência

Palestras de informação e prevenção ao Assédio Moral e Sexual no Trabalho	Incluir a temática do Assédio Moral e Sexual nos eventos promovidos pelo Recursos Humanos Saúde Ocupacional aos servidores da PMC.	Número de eventos realizados	1.000 servidores atingidos em um número de eventos a ser definido.	2014/2015
Não foram realizadas palestras, mas foram distribuídos 3.500 folders sobre Assédio moral, com esclarecimentos sobre o assunto em eventos, cursos e capacitações.	A temática Assédio Moral foi incluída em todos os eventos do Departamento de Recursos Humanos Saúde Ocupacional, Secretaria Municipal de Trabalho e Emprego e do Comitê Intersetorial Pró-equidade de Gênero e Raça na PMC	Não identificado.	Não temos conhecimento do número Servidoras/es atingidas/os	2014/2015

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

<b>Ação</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Metas</b>	<b>Período de execução</b>
-------------	------------------------------	--------------------	--------------	----------------------------

Crescimento Horizontal (Plano de Cargos, Carreiras e Salários da PMC)	Promover o desenvolvimento de competências e a formação profissional.	Pontuação na Avaliação de Competências por cursos realizados.	100% dos servidores estáveis 80% da Guarda Municipal	2014/2015
O crescimento horizontal está descrito conforme a legislação da PMC (evidências), no Manual do/a Servidor/a	100% das/os Servidoras/es estáveis podem participar do Crescimento Horizontal	Resultado do crescimento conforme edital de selecionadas	Conforme edital do Crescimento Horizontal no RH 24 horas.	2014
Crescimento Vertical (Plano de Cargos carreiras e Salários da PMC)	Incentivar o desenvolvimento profissional e a educação continuada, a partir da contemplação de cursos realizados acima dos exigidos para a admissão no cargo.	Cursos realizados e tempo de serviço na PMC	100% dos servidores estáveis	2015
O crescimento Vertical está descrito conforme a legislação da PMC (evidências), no Manual do/a Servidor/a.	100% das/os Servidoras/es estáveis podem participar do Crescimento Vertical.	Resultado do crescimento	Conforme edital do Crescimento Vertical no RH 24 horas.	2015

Realizar uma pesquisa interna, com as funcionárias da PMC, sobre seus interesses e eventuais dificuldades de promoção e ascensão a cargos mais elevados na organização	Verificar o interesse das funcionárias municipais e as dificuldades existentes na ocupação de cargos mais elevados dentro da PMC.	Pesquisa interna realizada	50% das funcionárias que realizarem capacitação pelo Instituto Municipal de Administração Pública.- IMAP	2014
Ação não foi realizada por dificuldade de articulação entre os setores competentes, será feito futuramente por fazer parte do Plano de Governo.	Não há evidências	Não foi realizada a pesquisa.	Ação não foi realizada, até o momento, mas por fazer parte do plano de Governo ainda poderá ser feita.	Não há evidências.

<b>4) Dimensão: Políticas de Benefícios</b>				
<b>Ação</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Metas</b> (ex.: x mulheres capacitadas em y dias)	<b>Período de execução</b>

Estudo das leis municipais e estatuto do servidor público municipal,	Identificar na legislação vigente, assuntos que tratam de direitos de equidade de gênero e raça adequando à política de benefícios da PMC.	Percentual de leis revisadas e atualizadas.	Disponibilizar os benefícios à todos os servidores municipais, que preencham os requisitos legais de acesso.	2014 e 2015
Pesquisa feita e todas as informações sobre o assunto estão compiladas no Manual do Servidor no RH 24 horas, site da Secretaria Municipal de Recursos Humanos.	A legislação se aplica a todas as pessoas que trabalham na PMC.	Todas as leis foram revisadas e compiladas no Manual do Servidor	Todos os benefícios são disponibilizados para todas/os Servidoras/es.	A ação é permanente e não tem prazo para encerrar.

### 5) Dimensão: Programas de Saúde e Segurança

<b>Ação</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Metas</b>	<b>Período de execução</b>
Implementar as ações do Programa Só para Homens.	Prevenir, identificar e monitorar a saúde do servidor municipal. Oferecer exames para a detecção precoce de patologias, aos servidores na faixa etária de risco, sem custos para os	Número de participantes nas atividades.	Monitorar a saúde de 100% dos servidores identificados com alterações nos exames.	2014/ 2015

	mesmos.			
As ações foram implementadas e desde 2014 o Comitê Intersetorial tem participado fazendo a apresentação do Programa.	O objetivo foi atingido, foram oferecidos exames de sangue para detecção precoce de patologias, aos Servidores na faixa etária de risco, sem custo para os mesmos.	733 Servidores participaram desta ação em 2014 e 2015.	O monitoramento foi feito para as/os Servidoras/es Públicas/os Municipais que participaram da ação. Todos os participantes puderam fazer exames de sangue e receber orientações sobre prevenção a doenças como diabetes, hipertensão e stress.	Cronograma das atividades conforme listas de frequência das ações já realizadas.
Implementar as ações do Programa Só Mulheres.	Prevenir, identificar e monitorar a saúde da servidora municipal. Oferecer exames para a detecção precoce de patologias às servidoras na faixa etária de risco, sem custos para as mesmas.	Número de participantes nas atividades.	Monitorar a saúde de 100% das servidoras identificadas com alterações nos exames.	2014/ 2015
As ações foram implementadas e desde 2014 o Comitê Intersetorial tem participado fazendo a apresentação do Programa.	O objetivo foi atingido, foram oferecidos exames de sangue para detecção precoce de patologias, às Servidoras na faixa etária de risco, sem custo para as mesmas.	Participaram 614 Servidoras desta ação.	O monitoramento foi feito para as Servidoras Públicas Municipais que participaram da ação. Todas as participantes puderam fazer exames de sangue e receber orientações sobre prevenção a doenças como diabetes,	Cronograma das atividades conforme listas de frequência das ações já realizadas.

			hipertensão e stress	
Participar do Agosto Azul - Campanhas de Informação e Conscientização à Saúde do Homem	Estimular os cuidados da saúde masculina, entre os servidores públicos municipais.	Número de servidores abrangidos.	Atingir 10% dos servidores municipais no mês em referência	2014/2015
Participamos do Agosto Azul, apoiando ações de conscientização à saúde do Homem e também do evento específico sobre o assunto.	Objetivo alcançado e amplamente divulgado na PMC	Não temos informação de quantos servidores foram atingidos com a campanha.	Não temos informação de quantos servidores foram atingidos com a campanha.	2014
Participar do Outubro Rosa – Campanhas de Informação e Conscientização à Saúde da Mulher	Estimular os cuidados da saúde feminina, entre as servidoras públicas municipais.	Número de servidoras abrangidas.	Atingir 10% das servidoras municipais no mês em referência	2014/2015

O Comitê Intersetorial Pró-equidade de Gênero e Raça participou da mesa de discussão com a apresentação do Programa Pró-equidade de Gênero e Raça	Além da apresentação do Programa Pro-equidade, a equipe médica do ICS falou sobre a importância do cuidado e prevenção ao câncer de mama.	243 Servidoras participaram dos eventos.	Não temos a informação de quantas servidoras foram atingidas com esta ação.	Data do evento:
---	---	--	---	-----------------

### EIXO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

<b>6) Dimensão: Mecanismos de combate às práticas de desigualdades, às discriminações de gênero e raça e à ocorrência de assédio moral e sexual</b>				
<b>Ação</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Metas</b>	<b>Período de execução</b>
Ampliar a divulgação sobre a Ouvidoria interna, entre as/os funcionárias/os da Prefeitura Municipal de Curitiba.	Divulgar os canais de denúncia sobre discriminação e preconceito de gênero e raça entre as/os funcionárias/os da Prefeitura Municipal de Curitiba.	Percentual de denúncias feitas em relação ao período anterior.	Canais de Ouvidoria divulgados entre as/os funcionárias/os da Prefeitura Municipal de Curitiba	2014/2015

Divulgação feita no site do RH 24 horas, no Manual do Servidor/a e em um evento específico que tratou do assunto.	A divulgação tem sido feita no RH 24 horas da PMC.	Ainda não foi feito o levantamento do número de denúncias feitas e se houve modificação no número de solicitações.	Canal de Ouvidoria divulgado na Prefeitura Municipal de Curitiba, conforme print screen da página da Secretaria de Recursos Humanos.	Durante 2014 e 2015
Fortalecer a Comissão de Sindicância Interna na PMC no que se refere à aplicação do Termo de Ajuste de Conduta.	Possibilitar a mediação de conflitos pela Procuradoria Geral do Município.	Termo de ajuste de conduta.	Comissão de Sindicância Fortalecida	2014/2015
Sem evidências	Sem evidências	Sem evidências	Sem evidências	Sem prazo previsto.
Apoiar a instalação de um Comitê de Conciliação dentro da PMC	Criar mecanismos de combate à violência no ambiente de trabalho.	Comitê de conciliação instalado.	Instalação de um Comitê de Conciliação na PMC.	Até 2015

O comitê Intersetorial Pró-equidade de Gênero e Raça na Prefeitura Municipal de Curitiba elaborou uma proposta para a instalação	A proposta da instalação de uma Comissão de mediação e prevenção ao assédio moral foi encaminhada para a Secretaria Municipal de Recursos Humanos.	A comissão não foi instalada até o presente momento, mas existe a recomendação e a proposta para viabilização de tal procedimento.	A proposta foi encaminhada e ainda não temos resposta.	Ampliar o prazo até 2016.
Realizar recadastramento das/os funcionárias/os da administração direta e indireta da PMC, com ênfase nas informações de gênero, raça/etnia	Levantar os dados de gênero, raça e etnia de 100% do funcionalismo público municipal, para inclusão no perfil do/a servidor/a da PMC.	Número de funcionários/as recadastrados	100% dos/as funcionários/as da administração pública direta, indireta.	2014/2015
O recadastramento não foi realizado até o presente momento e foi encaminhada uma recomendação do comitê Intersetorial Pró-equidade de Gênero e Raça de Curitiba para que a ação aconteça ainda no ano de 2015.	Não fizemos o levantamento dos dados de gênero, raça e etnia dentro da PMC	Atividade não realizada.	Atividade não realizada.	Ampliar o prazo para 2016
Participar e organizar as atividades das seguintes campanhas: “16 Dias de Ativismo, Dia Internacional da Mulher, Outubro Rosa, Agosto Azul, espaços	Disseminar e valorizar a cultura de combate às desigualdades sociais no que se refere a gênero, raça/etnia.	Número de participações.	100% dos eventos propostos.	2014/2015

culturais de discussão sobre gênero e raça e Dia da Consciência Negra”.				
O Comitê Intersetorial Pró-equidade de Gênero e Raça na PMC participou de todas as campanhas com as temáticas: gênero, raça e etnia.	O objetivo foi alcançado.	Participação em 9 campanhas, conforme evidências.	Participação em todas as campanhas, conforme fotografias, divulgação e listas de frequência.	2013/2014/2015

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

<b>Ação</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Metas</b>	<b>Período de execução</b>
Realizar palestras para divulgação do Programa Pró Equidade de Gênero e Raça e estímulo à adesão nas empresas prestadoras de serviços da PMC.	Sensibilizar, esclarecer e estimular a participação no Programa Pró Equidade de Gênero e Raça na cadeia de relacionamentos da PMC.	Percentual de empresas prestadoras de serviços para a PMC que foram sensibilizadas.	80% das empresas prestadoras de serviços na PMC participantes das palestras.	2014/2015

A ação não foi realizada.	O objetivo não foi alcançado.	Ação não realizada.	Ação não realizada, não há evidências.	Ação não realizada até Julho/2015.
Realizar oficina abordando o tema “Gênero e Raça” com as/os Aprendizizes incluídos em Programas Sociais vinculados a Fundação de Ação Social.	Sensibilizar jovens aprendizizes sobre a temática de equidade de gênero e raça.	Número de Aprendizizes participantes das oficinas.	80% dos Aprendizizes integrantes de programas sociais da FAS/PMC em 02 oficinas.	2014
Oficinas realizadas, com as/os Adolescentes Aprendizizes da Fundação de Ação Social.	O objetivo foi atingido, as/os adolescentes foram sensibilizados para a temática de equidade de gênero e raça.	20 Adolescentes Aprendizizes participaram da capacitação promovida pela Fundação de Ação Social-FAS.	80% dos Aprendizizes participaram de duas oficinas.	2014
Realizar oficina abordando o tema “Gênero e Raça” com as/os Estagiárias/os incluídos no Programa de estágio do Instituto Municipal de Administração Pública e Prefeitura Municipal de Curitiba - PMC.	Sensibilizar jovens e adultos estagiárias/os sobre a temática de equidade de gênero e raça.	Número de Estagiárias/os participantes das oficinas.	80% dos Estagiárias/os integrantes do Programa de Estágio IMAP/PMC.	2014

As oficinas foram realizadas juntamente com o Programa de Orientação Profissional da SMTE.	O objetivo foi atingido, as/os Estagiárias/os foram sensibilizadas/os para a temática de equidade de gênero e raça.	420 Estagiárias/os participaram do evento	Participaram das oficinas mais de 80% das/os Estagiárias/os.	2014
--	---	---	--	------

<b>8) Dimensão: Propaganda Institucional Interna e Externa</b>				
<b>Ação</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Metas</b>	<b>Período de execução</b>
Criar um banner do Comitê Intersetorial do Programa Pró Equidade de Gênero e Raça na PMC.	Divulgar e fortalecer o Programa Pró Equidade de Gênero e Raça no Município de Curitiba.	Banner criado.	01 banner que poderá ser reproduzido.	2014
O banner foi criado em 2013.	O banner é exposto em todas as ações do Programa Pró-equidade.	Banner criado em 2013	3 banners confeccionados, com a proposta de que seja feito 1 para cada Secretaria da Prefeitura Municipal de Curitiba.	O banner foi criado em 2013.

Divulgar do selo da 4ª edição do Programa Pró Equidade de Gênero e Raça, para utilização nas assinaturas dos e-mails e documentos oficiais.	Divulgar e fortalecer o Programa Pró Equidade de Gênero e Raça no município de Curitiba.	Número de secretarias que utilizam o selo nos documentos oficiais e e-mails institucionais.	Divulgação do selo da 4ª edição para 100% das Secretarias e Órgãos da PMC	A partir de Novembro/2013
O selo da 4ª edição do Programa Pró-equidade de Gênero e Raça foi divulgado para todas as Secretarias, Fundações e Autarquias que integram o Comitê Pró-equidade.	Objetivo cumprido parcialmente já que poucas pessoas aderiram ao uso do selo da 4ª Edição do Programa Pró-equidade de Gênero e Raça.	Algumas pessoas utilizam o selo dentro da Prefeitura Municipal de Curitiba.	Foi encaminhado um ofício para cada Secretaria, Fundação e Autarquia da Prefeitura Municipal de Curitiba.	2013
Expor o banner do Comitê Intersetorial do Programa Pró Equidade de Gênero e Raça, em todos os eventos internos e externos, promovidos pelo Comitê.	Divulgar e fortalecer o Programa Pró Equidade de Gênero e Raça no Município de Curitiba.	Número de eventos promovidos pelo Comitê Intersetorial de Gênero e Raça na PMC.	100% dos eventos promovidos pelo Comitê Intersetorial Pró Equidade de Gênero e Raça na PMC.	A partir de Novembro/2013
O banner foi exposto em todos os eventos internos e externos do Programa Pró-equidade.	O Programa está sendo divulgado dentro da PMC.	O banner foi exposto em 67 eventos promovidos pelo Comitê Pró-equidade, pela Secretaria Municipal de Trabalho e Emprego e pela Secretaria de	100% dos eventos.	2013/2014/2015

		Recursos Humanos.		
Elaborar um folder sobre o Programa Pró Equidade de Gênero e Raça para distribuir entre os funcionários e na rede de relacionamento da PMC.	Divulgar e fortalecer o Programa Pró Equidade de Gênero e Raça no município de Curitiba.	Folder elaborado e distribuído.	Distribuição de 10.000 folders	Novembro/2013 2014 e 2015
Foi elaborado um folheto e um folder do Programa Pró-equidade de Gênero e Raça, para distribuição interna e externa.	O Programa Pró-equidade de Gênero e Raça tem sido divulgado no município de Curitiba.	Foram elaboradas duas versões para divulgação, um folheto em 2013, cuja distribuição foi esgotada em 2014 e um folder.	Foram distribuídos 10.000 folhetos de esclarecimento sobre o Programa no período de um ano e foram produzidos mais 3.500, que estão sendo distribuídos.	1º folheto – Novembro de 2013, esgotado em Dezembro 2014. 2º folder – elaborado em Janeiro 2015.
Divulgar o folder do Programa Pro Equidade de Gênero e Raça da PMC no Jornal do Servidor	Disseminar as informações sobre o Programa Pró Equidade de Gênero e Raça entre os servidores/as públicos do Município de Curitiba.	Folder divulgado no Jornal do Servidor.	Distribuição de 15.000 exemplares dentro da PMC.	Novembro/2013

O folder foi divulgado em 15.000 exemplares de Jornal do Servidor Verificar o número do jornal	O objetivo foi alcançado e as informações fizeram parte da edição do Jornal do/a Servidor/a	15.000 exemplares foram distribuídos na PMC.	15.000 exemplares distribuídos com o folder Pró-equidade impresso.	2013
Divulgar os eventos propostos pelo Comitê nas mídias digitais, jornal do Servidor, sites das Secretarias e Órgãos da PMC.	Incentivar a participação dos servidores/as na programação prevista para o período.	Eventos divulgados nas mídias digitais, sites das Secretarias e Órgãos da PMC.	100% dos eventos propostos pelo Comitê Intersectorial Pró Equidade de Gênero e Raça.	2013/2014 e 2015
Os eventos propostos no Plano de Ação 2014/2015 foram divulgados nas mídias digitais vinculadas a Prefeitura Municipal de Curitiba- PMC.	A divulgação para a participação foi feita no Portal Administrativo do Município, no portal do Instituto Municipal de Curitiba e pela equipe de Articuladores de eventos, cursos e capacitações da PMC.	<a href="http://www.curitiba.pr.gov.br/conteudo/equipe-smte/93">http://www.curitiba.pr.gov.br/conteudo/equipe-smte/93</a>  <a href="http://www.pam.curitiba.pr.gov.br/">http://www.pam.curitiba.pr.gov.br/</a>  <a href="http://www.curitiba.pr.gov.br/conteudo/equipe-imap/26">http://www.curitiba.pr.gov.br/conteudo/equipe-imap/26</a>	Todos os eventos propostos no Plano de Ação foram divulgados nas mídias digitais.	Datas dos eventos constam nas listas de frequência.

Elaborar um cartaz sobre o Programa Pró Equidade de Gênero e Raça, para distribuir entre os diversos órgãos da Prefeitura.	Divulgar o Programa Pró Equidade de Gênero e Raça.	Cartaz elaborado e distribuído entre os diversos órgãos da PMC.	Cartaz distribuído para 80% das unidades e órgãos da PMC, no período de 02 anos.	2014/2015
Cartaz elaborado.	Programa Pró-equidade sendo divulgado.	2.500 cartazes sendo distribuídos.	2.500 cartazes distribuídos em 2 anos.	2014/2015
Criar uma página na rede social Facebook, para o Programa Pró Equidade na PMC.	Ampliar a divulgação do Programa Pró Equidade de Gênero e Raça	Página criada.	Página divulgada.	2014/2015
A página foi criada e é um dos instrumentos de divulgação do Programa e das ações propostas e realizadas.	O objetivo foi alcançado, com a atualização constante das notícias de eventos, cursos e capacitações, compartilhamento de informações da Secretaria de Políticas para as Mulheres e divulgação de assuntos de interesse.	A comunidade Pró-equidade de Gênero e Raça foi criada no Facebook em 2013	Página sendo divulgada: <a href="https://www.facebook.com/ProgramaProEquidadeGeneroeRaca?ref=hl">https://www.facebook.com/ProgramaProEquidadeGeneroeRaca?ref=hl</a>	2013/2014/2015

Utilizar link no site do IMAP e demais sites institucionais para divulgar a realização dos eventos com a temática de gênero, raça e etnia.	Divulgar e dar visibilidade as ações Pró Equidade de Gênero e Raça.	Links utilizados.	Links divulgados.	2013/2014/2015
Está sendo utilizado o site da Secretaria Municipal do Trabalho e Emprego, do Instituto Municipal de Administração Pública e o Portal Administrativo do Município	As ações foram divulgadas e o Programa tem tido visibilidade.	<a href="http://www.curitiba.pr.gov.br/conteudo/equipe-smte/93">http://www.curitiba.pr.gov.br/conteudo/equipe-smte/93</a> <a href="http://www.pam.curitiba.pr.gov.br/">http://www.pam.curitiba.pr.gov.br/</a> <a href="http://www.curitiba.pr.gov.br/conteudo/equipe-imap/26">http://www.curitiba.pr.gov.br/conteudo/equipe-imap/26</a>	3 links divulgados	2013/2014/2015

### AÇÕES INOVADORAS

#### 9) Ação Inovadora I

<b>Ação</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Metas</b>	<b>Período de execução</b>
Elaborar e distribuir, entre os funcionários/as da PMC, cartilha sobre assédio moral e sexual.	Esclarecer, combater e prevenir o assédio moral no serviço público municipal.	Cartilha sobre o assédio moral e sexual elaborada e distribuída.	Distribuição para 80% dos servidores/as do município, no período de 02 anos.	2014/2015
A cartilha foi substituída por folder duplo, por motivos financeiros e foram utilizadas outras formas de veiculação do material, a página do facebook da Prefeitura de Curitiba, o link do Programa Pró-equidade da Secretaria Municipal de Trabalho e Emprego e a Comunidade Pró-equidade de Gênero e Raça.	Objetivo de esclarecer, prevenir e combater o assédio moral no serviço público municipal, foi alcançado parcialmente e a temática deve continuar fazendo parte da pauta de discussão.	3.500 folders distribuídos e 5.500 folders duplos sendo distribuídos.	1ª edição – 3.500 exemplares 2ª edição – 5.500 exemplares Divulgação no facebook da Prefeitura de Curitiba – mais de 18.000 Acessos Divulgação na Comunidade Pró-equidade de Gênero e Raça (facebook)	2014/2015
Estimular a criação de Lei Municipal de combate ao assédio moral e sexual no serviço público municipal de Curitiba.	Combater e prevenir o assédio moral e sexual na administração pública municipal.	Lei de combate ao assédio moral e sexual criada e aprovada na Câmara Municipal.	Lei de combate ao assédio moral e sexual aprovada na Câmara Municipal de Curitiba.	Até 2015

Ação não executada.	Objetivo não atingido.	Ainda não.	Sem evidências	2016
Estimular a participação de mulheres de Curitiba, nos cursos de qualificação profissional promovidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego.	Promover a autonomia econômica das mulheres na cidade de Curitiba.	Número de mulheres nos cursos do PLANTEC/MTE	100 mulheres qualificadas no período de 02 anos	2014/2015
Ação efetivada pela Secretaria Municipal de Trabalho e Emprego e parte integrante do Plano Municipal da Secretaria Extraordinária da Mulher.	A ação faz parte da política pública municipal para promoção da autonomia econômica da Secretaria Municipal de Trabalho e Emprego e da Secretaria Municipal Extraordinária da Mulher.	De fevereiro de 2015 a abril 2015 um total de 581 mulheres iniciaram os cursos de qualificação e 324 concluíram.	Conforme e-mail anexo da Diretoria de qualificação Profissional da Secretaria Municipal de Trabalho e Emprego.	2015
Realizar 2ª e 3ª Feira da Curitibana Trabalhadora	Fomentar a inserção no mundo do trabalho, da mulher jovem na sua diversidade (raça, etnia e PCD)	Feira realizada	02 feiras no período de 02 anos.	2014/2015

<p>A 2ª e a 3ª Feira da Curitibana Trabalhadora foram realizadas.</p>	<p>Objetivo alcançado.</p>	<p>A 2ª e a 3ª Feira da Curitibana Trabalhadora foram realizadas na cidade de Curitiba, conforme informações do relatório 2014 da SMTE e do primeiro quadrimestre 2015.</p>	<p>Foram realizadas 3 feiras desde 2013</p>	<p>2013/2014/2015</p>
<p>Elaborar e distribuir entre os/as funcionários/as cartilha de promoção à igualdade de gênero e raça no trabalho</p>	<p>Contribuir para a igualdade de oportunidades e tratamento digno para todos os trabalhadores/as.</p>	<p>Cartilha elaborada e distribuída.</p>	<p>10.000 cartilhas para distribuição.</p>	<p>2015</p>
<p>Ação ainda não executada, mas é parte integrante do planejamento orçamentário da Secretaria Municipal de Trabalho e Emprego.</p>	<p>Objetivo ainda não atingido.</p>	<p>Sem evidências</p>	<p>Sem evidências</p>	<p>2016</p>

**10) Ação Inovadora II**

<b>Ação</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Metas</b>	<b>Período de execução</b>
Levantamento do perfil funcional das/os trabalhadoras/es das empresas que prestam serviços na PMC.	Conhecer as/os funcionários que atuam nas empresas que prestam serviços para a PMC.	Número de empresas que realizam serviço terceirizado no serviço público municipal.	50% das empresas prestadoras de serviços para a PMC, realizando o levantamento do perfil das/os funcionárias/os, no período de 2 anos.	2014/2015
Ação não realizada.	Objetivo não alcançado, ação não realizada.	Sem evidências, ação não realizada.	Sem evidências, ação não realizada.	Ação não realizada.
Incluir cláusula sobre o trabalho decente com ênfase na equidade de gênero e raça nos contratos com as empresas que prestam serviços para a PMC.	Estimular o combate às desigualdades de gênero e raça nas empresas terceirizadas pelo serviço público municipal.	Cláusula sobre o Trabalho Decente incluída nos contratos com as prestadoras de serviços para a PMC.	50% dos contratos feitos entre a PMC e empresas contratadas.	Até 2015

Ação não realizada.	Sem evidências.	Sem evidências.	Sem evidências.	Até 2016
Realizar seminário sobre a Convenção 156 da OIT.	Estimular o debate da Convenção 156 da OIT – Igualdade de Oportunidades e tratamento de gênero no local de trabalho	Seminários realizados.	Realizar 2 seminários sobre Trabalho Decente (Dimensão de Gênero e Raça nas Convenções Internacionais)	2014/2015
O Seminário sobre a Convenção 156 da OIT foi realizado, conforme previsto.	O objetivo foi alcançado e a discussão foi feita entre as/os Servidoras/es Públicas/os Municipais.	Seminários realizados, conforme evidências.	Foram realizados 2 Seminários sobre Trabalho Decente, o assunto foi incluído nas capacitações para Estagiárias/os do Instituto Municipal de Administração Pública – IMAP e Adolescentes Aprendizes da Fundação de Ação Social – FAS. Como ação transbordante, a Secretaria Municipal de Trabalho e Emprego – SMTE incluiu a temática no curso para Motofretistas da cidade de Curitiba, cujas informações encontram-se no relatório 3.	Datas dos eventos nas listas de frequência.

Implementar ações que incentivem a igualdade salarial entre mulheres e homens, entre mulheres negras e não negras, na cidade de Curitiba.	Elaborar e publicar estudos setoriais em parceria com entidades de classe e sindicatos.	Estudo elaborado e publicado.	Estudo realizado em 2014 e publicado em 2015.	2014/2015
Sem evidências.	Sem evidências.	Sem evidências.	Sem evidências.	Sem data prevista.
Criar mecanismos de divulgação e valorização de práticas e trabalhos acadêmicos de servidores/as da PMC e Região Metropolitana de Curitiba, sobre o tema Equidade de Gênero e Raça./Etnia.	Estimular servidores/as para a inclusão de práticas no Banco de Práticas Metropolitano do IMAP e disponibilizar produções acadêmicas no IMAP.	Número de boas práticas e trabalhos acadêmicos incluídos.	Aumento do número de Boas Práticas e Trabalhos Acadêmicos incluídos em relação ao período anterior.	2014/2015
Nenhum trabalho apresentado até o momento.	Sem evidências.	Sem evidências.	Sem evidências.	Sem prazo para acontecer.