

Objetivo Operacional 1.1. Eliminar os documentos internos que não têm linguagem inclusiva, tendo em conta https://www.consilium.europa.eu/media/35437/pt_brochure-inclusive-communication-in-the-gsc.pdf

Medida: Leitura e correção de todos os modelos e formulários internos e de utilização pelas/os municipais.

Objetivo Operacional 1.2. Implementar a utilização de uma Linguagem Inclusiva na Administração Pública: https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2017/06/Guia-Ling-Inclusiva-Adm-Publica_CIG_G-Abranches.pdf

Medida: Formação interna à autarquia para uma Linguagem Inclusiva na Administração Pública

Objetivo Operacional 1.3. Implementar uma comunicação e imagem livre de Estereótipos de Género.

Medida: Formação interna com as pessoas da autarquia que trabalham com a comunicação e imagem.

Área de atuação: Usos do tempo e conciliação vida familiar/vida privada

Atividade proposta: Dia Europeu da Igualdade Salarial 2020 - (No âmbito da dimensão de produção de informação estatística e respetiva divulgação, a lei contempla que o Gabinete de Estudos e Planeamento do MTSSS, disponibilize a informação do barómetro das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens a nível setorial e de um balanço das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens por empresa ainda a divulgar em 2020)

A diferença de remuneração entre homens e mulheres na UE é de 16,3%, isto é como se simbolicamente, a partir deste dia e até ao final do ano, as mulheres deixassem de

ser remuneradas. Persistem em Portugal as disparidades salariais entre homens e mulheres. As mulheres auferem em média menos 16,7% do que os homens, no que se refere à remuneração mensal base, mas a diferença salarial é ainda mais acentuada quando se considera o ganho médio mensal. (EIGE, 2019).

Objetivo Estratégico 2: Garantir o equilíbrio da participação de mulheres e homens no trabalho não-pago;

Objetivo Operacional 2.1. Garantir o equilíbrio da participação de mulheres e homens no gozo de licenças parentais e cuidados a ascendentes e descendentes, dentro e fora da autarquia.

Medida: Ação de formação sobre licenças parentais, e outras, junto dos funcionários e funcionárias.

Medida: Criação de uma *newsletter* sobre os direitos de parentalidade e outros, a enviar pelo correio eletrónico com o recibo de vencimento, com periodicidade trimestral; março, junho, setembro, dezembro.

Medida: Dia da Igualdade Salarial, em campanha interna (folheto informativo) através do Recursos Humanos.

Objetivo Operacional 2.2.: Elaboração de uma campanha de incentivo à natalidade e à conciliação;

Medida: Apresentação de uma empresa com boas práticas à comunidade empresarial do Concelho de Montijo para a promoção da conciliação trabalho/família.