



## IGUALDADE E RESPONSABILIDADE SOCIAL

### PARTICIPAR

Como um exercício de cidadania

### INCLUIR

Os princípios da responsabilidade social na nossa organização

### VALORIZAR

Reconhecendo a diferença

### ENVOLVER

Abrindo caminhos para a Igualdade

### QUALIFICAR

Melhorando conhecimentos e boas práticas

**PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E RESPONSABILIDADE SOCIAL**  
**MUNICÍPIO DE OLIVEIRA DE AZEMÉIS**

# passar a mensagem

ser socialmente responsável

## ÍNDICE

### Nota de Abertura

Mensagem do Presidente da Câmara Municipal 4

**1 – Breve Introdução 5**

### **2 – Vertentes de Intervenção**

2.1 – Vertente Interna 7

2.2 – Vertente Externa 20

**3 – Monitorização 28**

**4 – Avaliação 30**

### Nota de Encerramento

Mensagem da Conselheira Municipal Para a Igualdade 31

# passar a mensagem

ser socialmente responsável



# passar a mensagem

ser socialmente responsável

## NOTAS DE ABERTURA

## MENSAGEM DO PRESIDENTE DA CÂMARA MUNICIPAL DE OLIVEIRA DE AZEMÉIS



### A Responsabilidade Social e as Organizações:

Vivemos num mundo onde a Responsabilidade Social é vista como uma vantagem competitiva pelas organizações, mas ainda são poucas as que adotaram uma postura realmente ética perante os seus stakeholders (partes interessadas). No entanto, acredito que a tendência, no futuro, deixe de ser um referencial a seguir para passar a ser um dever. Portanto, em vantagem estão os que investirem desde já na integração voluntária de preocupações sociais, económicas e ambientais nas suas operações quotidianas.

A Responsabilidade Social não é fazer caridade, ela promove a melhoria da imagem e reputação institucional e gera benefícios internos e externos para o município.

A temática da Responsabilidade Social é, atualmente, transversal a toda a atividade municipal, quer interna, quer externamente, facto que se reflete nos objetivos estratégicos definidos politicamente, nomeadamente:

- Melhorar a qualidade de vida, a proteção da população, a coesão e o bem-estar social;
- Desenvolver a Responsabilidade Social e o Voluntariado;
- Prosseguir a melhoria do desempenho organizacional, num quadro de ética e eficiência.

Os municípios dispõem de atribuições em áreas diversas, pelo que o Município de Oliveira de Azeméis se constitui estrategicamente como gestor e agente de desenvolvimento territorial. O assumir efetivo das suas responsabilidades implica a mobilização de fatores ambientais, económicos e sociais, a articulação de parcerias, o estímulo à cooperação, estando naturalmente capacitado para captar investimento, criar riqueza, gerar equilíbrios sociais, promover boas práticas ambientais e ainda fomentar o empreendedorismo.

Hermínio Loureiro

# passar a mensagem

ser socialmente responsável

## BREVE INTRODUÇÃO

A igualdade entre homens e mulheres, enquanto princípio de cidadania está consagrada na Constituição da República Portuguesa, constituindo a sua promoção uma das tarefas fundamentais do Estado Português. O cumprimento da legislação sobre igualdade de género e não discriminação e o desenvolvimento de políticas exemplares nesse âmbito constitui, assim, um dever primordial dos diversos organismos da Administração Pública.

O equilíbrio entre o trabalho e as responsabilidades familiares constitui um grande desafio. Trabalho e família são duas esferas aparentemente regidas por lógicas diferentes – uma pública e outra privada – mas que, no entanto, se afetam mutuamente. (...) O modelo tradicional de conciliação entre trabalho e família estava assente em rígidos papéis de género, no modelo de família bipartida e numa organização do trabalho e da produção que não corresponde mais à atualidade. (In “Notas da OIT”). Assim, é necessário um novo modelo de conciliação entre o trabalho e família o que pressupõe uma nova forma de entender as responsabilidades familiares como uma função que diz respeito à manutenção e sobrevivência da sociedade. Este novo modelo baseia-se na noção de corresponsabilidade social, numa redistribuição das responsabilidades familiares entre famílias, mercado, Estado, e também entre homens e mulheres.

No âmbito das recentes reformas da Administração Pública Local constitui, um dos seus eixos estruturantes, o desenvolvimento de medidas transversais que assegurem a igualdade entre mulheres e homens e práticas não discriminatórias em vários domínios, nomeadamente na inserção profissional e na progressão das respetivas carreiras. A montante e a jusante das suas esferas de atuação, no contacto regular com as várias partes interessadas, os diversos organismos da Administração Local estão também em posição privilegiada para dinamizarem ações que contribuam em moldes globais para a igualdade de género na sociedade portuguesa e em particular junto das populações abrangidas pela sua esfera de atuação. Os planos de ação devem, por isso, contemplar a dinamização de políticas dirigidas a estes domínios da comunidade envolvente.

O Plano Municipal para a Igualdade e a Responsabilidade Social de Oliveira de Azeméis, tem como principal finalidade apoiar a implementação de políticas concelhias integradas ao nível da promoção da Igualdade e da Responsabilidade Social. Por outro lado, e de forma mais específica, pretende ainda,

# passar a mensagem

## ser socialmente responsável

contribuir para a redução/minimização das principais formas de desigualdade patentes no município de Oliveira de Azeméis.

O Plano Municipal para a Igualdade e Responsabilidade Social do Município de Oliveira de Azeméis sistematiza um conjunto de objetivos operacionais e medidas que precisamos conhecer e interiorizar para que a nossa ação quotidiana assente em boas práticas. Ao estabelecer um conjunto de áreas de intervenção e objetivos prioritários, comprometemo-nos a que sejam plenamente concretizados, disponibilizando recursos e meios para esse fim. Na sua elaboração partimos do trabalho já desenvolvido, no âmbito do Diagnóstico Organizacional levado a efeito, percorrendo os instrumentos enquadradores de políticas neste domínio, quer nacionais quer internacionais, e, tratando-se de um Plano Municipal, considerámos como referência obrigatória a Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na vida Local.

A participação dos “agentes” locais deve ser estimulada de forma a contribuírem para a promoção duma sociedade mais igualitária em todas as áreas. A Rede Social de Oliveira de Azeméis é um bom exemplo de parceria e de participação das instituições do município.

O Plano Municipal que agora se apresenta resulta do empenho do executivo, do contributo ativo dos/as trabalhadores/as do MOA e das entidades parceiras em sede de diagnóstico, que permitiu produzir conhecimento nestas temáticas e propostas de intervenção para a inibição das desigualdades e para a potenciação da emancipação, quer seja feminina, quer seja masculina.

Os objetivos propostos e as medidas a implementar, durante a vigência do plano (2014-2016), assentam em duas vertentes de intervenção (interna e externa) e visam sensibilizar-nos para a importância do bem-estar e motivação profissional dos/as trabalhadores/as como fator catalisador de melhorias na produtividade e na qualidade do serviço público prestado, através da valorização da imagem dos serviços, tornando-os exemplares no âmbito da igualdade e responsabilidade social.

# passar a mensagem

ser socialmente responsável

## 2. – VERTENTES DE INTERVENÇÃO

### 2.1 - VERTENTE INTERNA

Foram identificadas três áreas de atuação prioritárias: planeamento estratégico; gestão de recursos humanos e comunicação, definindo-se, para as mesmas, objetivos estratégicos, objetivos operacionais, medidas, indicadores e metas.



Figura 1. áreas de intervenção – vertente interna

Ao nível do planeamento estratégico e de forma a implementar/reforçar o mainstreaming de género, ambiciona-se sensibilizar os recursos humanos para a importância da integração dos princípios da igualdade de género na cultura organizacional e em todos os documentos estratégicos.

# passar a mensagem

## ser socialmente responsável

Na área coincidente com os Recursos Humanos, o objetivo coaduna-se com a promoção de medidas que se assumam como conducentes a um equilíbrio entre as diferentes esferas da vida quotidiana dos recursos humanos a vários níveis. A saber:

- Recrutamento e seleção
- Formação
- Gestão de carreiras e remunerações
- Diálogo social, participação de trabalhadores/as e organizações suas representativas
- Respeito pela dignidade das mulheres e dos homens no local de trabalho
- Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal
- Formas inovadoras de organização do trabalho
- Benefícios diretos a trabalhadores, trabalhadoras e suas famílias
- Proteção na maternidade e na paternidade e assistência à família

Em termos de política de comunicação pretende-se veicular, interna e externamente, mensagens e conteúdos promotores de uma efetiva igualdade entre mulheres e homens, eliminando todos os estereótipos de género e implementando uma linguagem neutra.

As áreas de intervenção definidas representarão um reforço da política interna de promoção da igualdade de género e responsabilidade social.



passar a mensagem

ser socialmente responsável

### 2.1.1 - PLANO MUNICIPAL - VERTENTE INTERNA

Área de Intervenção	Objetivos estratégicos	Objetivos operacionais	Medidas	Indicadores	Meta	Público-alvo	Unidade Orgânica Responsável	Calendarização
PLANEAMENTO ESTRATÉGICO	Integrar e salvaguardar os princípios da Responsabilidade Social e Igualdade de Género na cultura organizacional	Fomentar uma progressiva interiorização das preocupações com a Responsabilidade Social e Igualdade de Género	Incorporar os princípios da Responsabilidade Social e Igualdade de Género nos instrumentos estratégicos.	N.º total de instrumentos de planeamento estratégico produzidos	100%	Trabalhadores/as do MOA	Divisão Municipal de Administração Geral e de Recursos Humanos	2014-2016
		Incorporar os princípios da Responsabilidade Social e da Igualdade na Estratégia, Missão e Valores da Organização	Incorporar os princípios da Responsabilidade Social e da Igualdade de Género na Carta de Objetivos Gerais do MOA e nos Planos de Atividades daí decorrentes	Nº de ações-chave	100%	Trabalhadores/as do MOA		2014-2016
		Promover, ao nível da recolha e da gestão, a desagregação da informação por sexo, sempre que aplicável	Promover a criação e implementação de instrumentos de recolha de informação que contemplem a desagregação por sexo, no universo daqueles em que se verifique essa possibilidade	N.º total de documentos criados	100%	Gabinete de Planeamento e Controlo de Gestão (DAIPSI), e o Gabinete de Gestão de Recursos Humanos e a Secção de Recrutamento, Seleção e Remunerações (DAGRH)	Divisão Municipal de Auditoria Interna, Planeamento e Sistemas de Informação	2014-2016
		Coordenar e implementar estratégias e medidas em matéria de igualdade, cidadania e não-discriminação	Promover a criação do Gabinete da Igualdade no Município de Oliveira de Azeméis	Cumprimento do Plano de Ação e indicadores específicos	-----	Trabalhadores/as do MOA e comunidade em geral	Conselheira para a Igualdade	2014

# passar a mensagem

ser socialmente responsável

Área de Intervenção	Objetivos estratégicos	Objetivos operacionais	Medidas	Indicadores	Meta	Público-alvo	Unidade Orgânica Responsável	Calendarização
<b>GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS</b>	Garantir as condições de aplicação do princípio de Igualdade de Género na gestão dos recursos humanos	Incluir os princípios da Igualdade de Género em todos os procedimentos relacionados com a contratação de RH	Garantir a equidade na representação de género na composição dos Júris de procedimentos concursais.	N.º de Homens e Mulheres nomeados como júris por concurso	-	Secção de Recrutamento, Seleção e Remunerações	Divisão Municipal de Administração Geral e de Recursos Humanos	2014-2016
			Incluir a temática do género no conteúdo das provas / entrevistas de conhecimentos dos procedimentos concursais	N.º de perguntas incluídas nas provas/entrevistas que abordam as questões da IG	-	Secção de Recrutamento, Seleção e Remunerações		2014-2016
		Desenvolver e aprofundar as competências no domínio da Igualdade de Género, sensibilizando e, simultaneamente, capacitando para aplicação nas suas práticas profissionais e pessoais	Promover a formação em Igualdade de Género, com o objetivo de desenvolver e aprofundar os conhecimentos sobre esta matéria e promover mudanças de valores/práticas em conformidade com os princípios da IG e RS	Volume de formação em Igualdade de Género (nº de horas de formação em IG e nº de participantes)	-	Trabalhadores/as do MOA		2014-2016
			Promover a formação nas áreas da violência, assédio moral e assédio sexual para os trabalhadores/as do MOA, com o objetivo de desenvolver e aprofundar os conhecimentos sobre os temas em questão, no sentido de dotar os trabalhadores/as de competências preventivas nestas áreas	Volume de formação (nº de horas de formação e nº de participantes)	-	Trabalhadores/as do MOA		2016

# passar a mensagem

ser socialmente responsável

Área de Intervenção	Objetivos estratégicos	Objetivos operacionais	Medidas	Indicadores	Meta	Público-alvo	Unidade Orgânica Responsável	Calendarização
GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS		Desenvolver e aprofundar as competências no domínio da Igualdade de Género, sensibilizando e, simultaneamente, capacitando para aplicação nas suas práticas profissionais e pessoais	Promover a formação na área da Liderança, Tomada de Decisão, Motivação, Trabalho de Equipa, com o objetivo de desenvolver e aprofundar as competências no domínio da Responsabilidade Social e Igualdade de Género, sensibilizando e simultaneamente capacitando para aplicação nas suas práticas profissionais e pessoais	Volume de formação (nº de horas de formação e nº de participantes)		Dirigentes do MOA		2014-2016
		Incluir os princípios da Igualdade de Género na gestão de carreiras e remunerações	Prevenir a discriminação na avaliação de desempenho de trabalhadores/as com descendentes ou outros familiares dependentes, através do desenvolvimento de orientações pelo Conselho Coordenador de Avaliação (CCA)	N.º de orientações produzidas		Membros do CCA	CCA	2014-2016
		Promover o diálogo social e a participação dos/as trabalhadores/as como forma de envolvimento nas políticas de promoção da IG e RS	Melhorar o ambiente social e comunicacional interno, com os respetivos reflexos para o cliente externo. Desenvolvimento de ações de "team building"/consolidação de equipa, que permitam uma maior aproximação das pessoas, intra e inter departamental, bem como, a divisão das tarefas, independentemente do género	N.º de ações de team building realizadas; n.º de participantes		Dirigentes do MOA	Divisão Municipal de Administração Geral e de Recursos Humanos	2014-2016

# passar a mensagem

ser socialmente responsável

Área de Intervenção	Objetivos estratégicos	Objetivos operacionais	Medidas	Indicadores	Meta	Público-alvo	Unidade Orgânica Responsável	Calendarização
GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS		Promover o diálogo social e a participação dos/as trabalhadores/as como forma de envolvimento nas políticas de promoção da IG e RS	Promover a disseminação de informação relevante relativa aos direitos e deveres dos/as trabalhadores/as do MOA. Disponibilizar na Intranet um espaço específico "Responsabilidade Social" para disseminar informação relevante na área dos direitos e deveres dos/as trabalhadores/as	N.º de artigos produzidos		Trabalhadores/as do MOA		2014-2016
			Instituir o dia 24 de Outubro como o Dia Municipal para a Igualdade	N.º de atividades desenvolvidas; n.º de pessoas envolvidas		Trabalhadores/as do MOA Comunidade em geral	Grupo de trabalho interno e multidisciplinar para a Cidadania, Igualdade de Género, Não Discriminação e Responsabilidade Social	2014-2016
	Promover a conciliação entre as responsabilidades pessoais, familiares e profissionais dos trabalhadores/as	Promover o respeito pela dignidade das mulheres e dos homens no local de trabalho	Criar um procedimento de queixa e proteção por questões de assédio (moral, psicológico, físico), assédio sexual e discriminação	N.º de queixas apresentadas		Trabalhadores/as do MOA	Unidade Municipal de Assuntos Jurídicos e de Contencioso	2014-2016
		Crear um espaço para convívio/refeições no MOA	Disponibilizar no edifício do antigo colégio da Câmara Municipal uma sala de refeitório que permita aquecer e tomar refeições ligeiras no período de almoço.	N.º de utilizadores		Trabalhadores/as do MOA	Gabinete de Segurança e Saúde Ocupacional	2014-2016

# passar a mensagem

ser socialmente responsável

Área de Intervenção	Objetivos estratégicos	Objetivos operacionais	Medidas	Indicadores	Meta	Público-alvo	Unidade Orgânica Responsável	Calendarização
GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS		Fomentar serviços de apoio à família dirigidos a trabalhadores/as do MOA e suas famílias	Criar um Gabinete de Atendimento Psicossocial para trabalhadores/as	N.º de consultas/atendimentos		Trabalhadores/as do MOA	Divisão Municipal de Ação Social E Divisão Municipal de Educação	2014-2016
			Implementar um programa específico de ocupação no mês de julho para filhos/as de trabalhadores/as que permita a sua integração numa unidade orgânica do Município no intuito de realizar tarefas administrativas.	N.º anual de jovens abrangidos		Filhos e filhas de trabalhadores/as do MOA	Banco Local de Voluntariado	2014-2016
		Implementar programas de promoção de hábitos de vida saudáveis dirigidos a trabalhadores/as do MOA	Dar continuidade ao projeto Não Fume Mais dirigido a trabalhadores/as fumadores/as para apoiar a desabitação tabágica	N.º anual de abrangidos/as		Trabalhadores/as fumadores/as do MOA	Gabinete de Segurança e Saúde Ocupacional	2014-2016
			Dar continuidade ao projeto de controlo e prevenção do consumo de bebidas alcoólicas	N.º de pessoas envolvidas		Trabalhadores/as com comportamentos aditivos do MOA		2014-2016
			Divulgação de informação pertinente na área da segurança e saúde ocupacional através do Boletim Zona Segura	Edição Semestral	2/ano	Trabalhadores/as do MOA		2014-2016
			Promover junto dos trabalhadores/as, uma campanha de recolha de sangue e medula óssea	N.º anual de beneficiários/as		Trabalhadores/as do MOA		2014-2016
		Divulgar medidas de proteção na maternidade e paternidade e assistência à família	Criar mecanismos de divulgação nesta área	N.º de iniciativas de divulgação (R/P)	Duas iniciativas por ano	Trabalhadores e trabalhadoras do MOA		2014-2016

# passar a mensagem

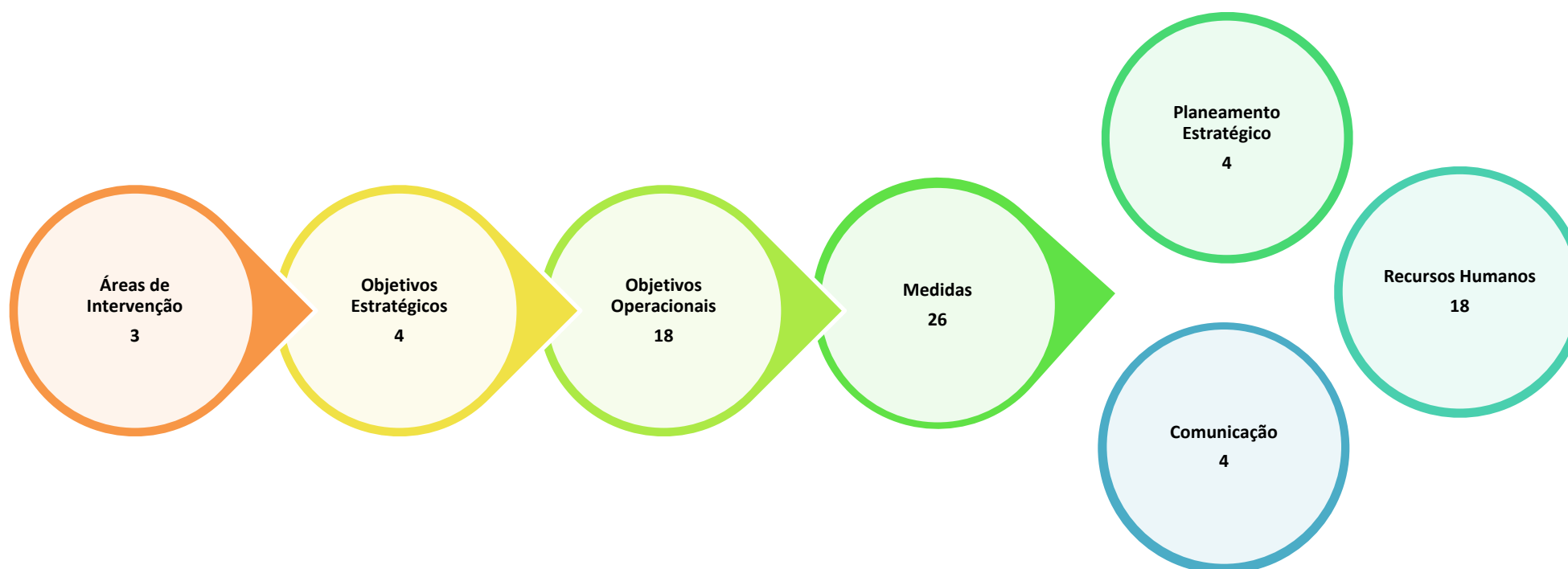
ser socialmente responsável

Área de Intervenção	Objetivos estratégicos	Objetivos operacionais	Medidas	Indicadores	Meta	Público-alvo	Unidade Orgânica Responsável	Calendarização
COMUNICAÇÃO	Adotar de uma política de comunicação promotora da igualdade entre homens e mulheres	Fomentar a utilização de uma comunicação escrita promotora da igualdade entre homens e mulheres	Transpor para os documentos institucionais (nomeadamente, impressos, regulamentos, publicações) uma linguagem identitária que permita uma igualdade de tratamento de ambos os sexos, em matéria de comunicação interna e externa.	N.º de documentos que adotaram esta medida/N.º total de documentos produzidos	100%	Trabalhadores/as do MOA	Gabinete de Comunicação	2014-2016
			Construir um Glossário para a utilização uniforme de uma linguagem promotora de Igualdade por parte de todos/as os trabalhadores/as	Nº de Ações	1	Trabalhadores/as do MOA	Todos os serviços	2014-2016
		Desenvolver suportes de comunicação	Desenvolver um “Espaço Virtual” para divulgar informação sobre a Igualdade de Género no site do MOA, leis, sites a consultar, eventos nacionais e internacionais sobre esta temática; Criar Newsletter informativa impressa; Quadro Informativo; Agenda para a Igualdade; Desenvolver suportes promocionais com as questões da Igualdade e RS no MOA	Nº de Ações	5	Comunidade em geral	Gabinete de Comunicação E Grupo de trabalho interno e interdisciplinar para a Cidadania, Igualdade de Género, Não Discriminação e Responsabilidade Social	2014
		Fomentar a utilização de imagens não discriminatórias em função do sexo	Incluir a dimensão da Igualdade de Género na comunicação audiovisual, transpondo para os instrumentos de divulgação institucionais (nomeadamente site, folhetos, cartazes, outdoors, etc.) os princípios da igualdade de tratamento entre os sexos	N.º de instrumentos de divulgação que adotaram esta medida/ N.º total de instrumentos de divulgação produzidos	100%	Comunidade em geral	Gabinete de Comunicação	2014-2016

# passar a mensagem

ser socialmente responsável

## DISTRIBUIÇÃO DAS AÇÕES PELAS ÁREAS DE INTERVENÇÃO – VERTENTE INTERNA













# passar a mensagem

ser socialmente responsável

## 2.2 - VERTENTE EXTERNA

Numa vertente externa, de relação do MOA com a comunidade, o objetivo é o desenvolvimento e implementação de medidas que promovam uma verdadeira igualdade entre homens e mulheres, em diversos domínios:

1. Solidariedade
2. Emprego e formação profissional
3. Educação
4. Ambiente
5. Cultura, desporto e tempos livres
6. Organizações da sociedade civil e Empresas

Considera-se que as áreas de intervenção definidas representarão um reforço da política municipal de promoção da igualdade de género e responsabilidade social nas organizações e, deste modo, deverão nortear a ação do Município e dos Agentes locais, nos próximos três anos.

Na área estratégica “Solidariedade” pretende-se trabalhar as questões associadas à violência doméstica e assédio, no sentido da sua discussão.

Na área estratégica “Educação”, o principal objetivo é a desmistificação dos estereótipos de género bem como, sensibilizar toda a comunidade educativa na prevenção da violência no contexto de namoro e da violência doméstica.

No que diz respeito à área estratégica “Emprego e Formação”, a aposta vai no sentido de implementar medidas que garantam a igualdade de oportunidades no acesso ao emprego/formação, assim, como, incentivo à empregabilidade feminina.

Por outro lado, na área estratégica da “Cultura, Desporto e Tempos Livres”, pretende-se promover uma maior igualdade de oportunidades no acesso à cultura, ao desporto e às atividades de lazer, bem como, desmontar os estereótipos de género ainda vigentes, nomeadamente, ao nível da representatividade das mulheres, quer nos órgãos diretivos das associações e coletividades locais, quer na prática desportiva de algumas modalidades.

Em relação ao “Ambiente”, os principais desafios prendem-se com a necessidade de incorporar os princípios de Responsabilidade Social na cultura e nos comportamentos, apostando na educação ambiental.

# passar a mensagem

## ser socialmente responsável

Por último, no que concerne à área ligada às “Organizações da Sociedade Civil e Empresas”, o grande objetivo é sensibilizar as organizações do terceiro setor e empresas para a importância da integração das dimensões da Igualdade de Género e Responsabilidade Social nas políticas de gestão e recursos humanos, assim como, reforçar o papel das mulheres em cargos de direção.

passar a mensagem

ser socialmente responsável

2.2.2 - PLANO MUNICIPAL - VERTENTE EXTERNA (RELAÇÃO COM A COMUNIDADE)

Domínio de Intervenção	Objetivos estratégicos	Objetivos operacionais	Medidas	Indicadores	Metas	Público-alvo	Calendarização
1 – SOLIDARIEDADE	Reduzir as assimetrias sociais, as desigualdades de género e promover uma cidadania plena e participativa dos/as cidadãos/ãs	Facilitar o acesso a habitação de baixo custo a vítimas de violência doméstica	Apoiar as vítimas de violência doméstica no seu processo de autonomização apoiando o acesso a habitação	N.º de habitações disponibilizadas N.º de mulheres enquadradas em habitação social		Vítimas de violência doméstica	2014-2016
		Disseminar informação útil sobre violência doméstica, vitimização, procedimentos de denúncia, formas de proteção, legislação em vigor, e outras matérias relacionadas	Promover ações de sensibilização dirigidas à comunidade geral sobre violência doméstica e formas de atuação	N.º de ações desenvolvidas; N.º de participantes;	3	Comunidade em geral	2014-2016
		Promover uma maior igualdade de oportunidades no acesso à cultura, desporto e lazer a pessoas portadoras de deficiência	Reforçar o plano de redução de preços para participação em eventos e atividades de âmbito cultural e desportivo promovidos pelo MOA, para cidadãos portadores de deficiência	N.º de equipamentos municipais que adotam a medida	2	Pessoas portadoras de deficiência	2014-2016
2 – EMPREGO FORMAÇÃO	Contribuir para a melhoria das condições de acesso em igualdade de oportunidades ao mercado de trabalho de homens e mulheres, bem como, fomentar uma maior aceitabilidade social aos direitos de paternidade e maternidade	Formação na área da empregabilidade para mulheres desempregadas e desempregadas de longa duração	Estimular, através de ações de Formação, a Empregabilidade Feminina	N.º de Ações realizadas; n.º de participantes; n.º de colocações em emprego	1	Jovens e adultos desempregados	2014-2016
			GEPE - Grupo de Autoajuda para a Procura de Emprego	N.º de participantes; N.º de colocações em emprego	1	Jovens e adultos desempregados	2014-2016

# passar a mensagem

ser socialmente responsável

Domínio de Intervenção	Objetivos estratégicos	Objetivos operacionais	Medidas	Indicadores	Metas	Público-alvo	Calendarização
3 – EDUCAÇÃO	Prevenção da Violência	Combater a violência no namoro e promover valores e afetos promotores da igualdade junto das camadas mais jovens da população	Desenvolver sessões de sensibilização sobre violência e bullying nas escolas	N.º de ações desenvolvidas; N.º de participantes	3	Alunos dos agrupamentos do município; Pais e encarregados de educação; professores/as;	2014-2016
4 - AMBIENTE	Promover a mudança comportamental através da educação ambiental	PEAS - Plano de Educação Ambiental para a Sustentabilidade	Continuar a implementar as ações propostas no PEAS - Plano de Educação Ambiental para a Sustentabilidade.	Cumprimento do plano	100%	Comunidade escolar, encarregados de educação, pais, população em geral	2014-2016
	Recolha seletiva	Aumentar o n.º de posto de recolha seletiva de óleos alimentares e de roupa	Valorização multimaterial	Quantidades recolhidas		População em geral	2014-2016
5 – CULTURA, DESPORTO E TEMPOS LIVRES	Promover uma maior igualdade de oportunidades no acesso à cultura, ao desporto e às atividades de lazer, bem como, uma maior representatividade das mulheres na direção das associações/ coletividades	Sensibilização das direções das associações/ coletividades do Município para a importância da representatividade de género ao nível das políticas e medidas de desenvolvimento cultural e desportivo	Realização de um workshop sobre “Associativismo no Feminino”	N.º de participantes			

# passar a mensagem

ser socialmente responsável

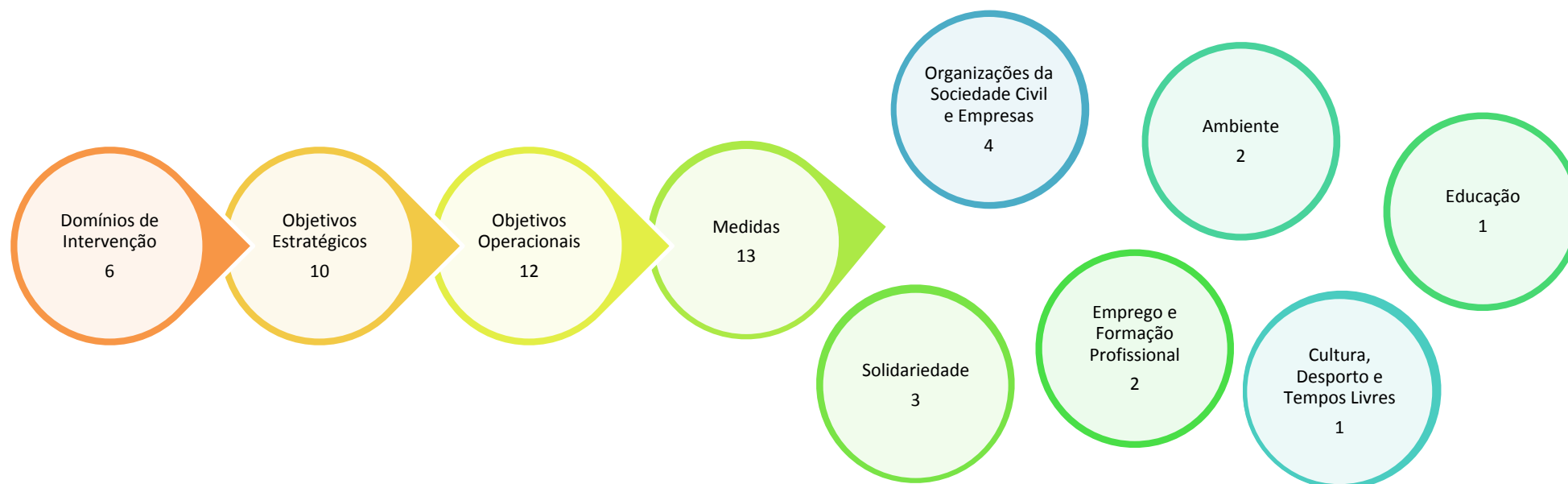
Domínio de Intervenção	Objetivos estratégicos	Objetivos operacionais	Medidas	Indicadores	Metas	Público-alvo	Calendarização
<b>6 – ORGANIZAÇÕES DA SOCIEDADE CIVIL E EMPRESAS</b>	Promover a implementação de Planos para a Igualdade de Género nas Organizações Sociais do MOA	Promoção da implementação de planos da igualdade internos às organizações	Apoio às organizações sociais do Concelho na elaboração e implementação de Planos Internos para a Igualdade de Género, partindo para tal do diagnóstico efectuado para a elaboração dos Planos do Município e do Concelho para a IG e da disseminação de boas práticas na implementação destes instrumentos.	N.º de entidades apoiadas; N.º de Planos para a Igualdade concluídos.	3 entidades e 3 Planos	Organizações Sociais do MOA	2015-2016
	Disseminar de boas práticas empresariais	Replicação de boas práticas no âmbito da política de responsabilidade social e igualdade de género para as organizações	Plataforma de partilha de boas práticas na área da responsabilidade social especificamente em matérias de IG, entre empresas com mérito reconhecido (nomeadamente, integradas no programa de iniciativa municipal Prémio de Mérito) e outras cuja cultura organizacional não se encontre ainda sensibilizada para esta temática.	N.º de organizações abrangidas	10 entidades	Organizações da sociedade civil e empresas	2015-2016
	Promover o Empreendedorismo no feminino	Reforço da participação das Mulheres no mundo empresarial	Pequeno-almoço Com Empresárias	8 de Março	1	Mulheres empresárias do MOA	2014
	Integrar e salvaguardar os princípios da Responsabilidade Social e Igualdade de Género na cultura organizacional	Sensibilização para a Igualdade de Género e RS nas Organizações	Organização de Seminários e Workshops e Eventos de promoção Empresarial e Social do MOA	Nº participantes	10%	Organizações da sociedade civil	2014-2016



# passar a mensagem

ser socialmente responsável

## DISTRIBUIÇÃO DAS AÇÕES PELOS DOMÍNIOS DE INTERVENÇÃO – VERTENTE EXTERNA







# passar a mensagem

ser socialmente responsável

## 3. MONITORIZAÇÃO

A montagem de um dispositivo de monitorização e de avaliação periódicas é de grande importância para permitir fazer as inflexões necessárias ou reforçar medidas que o exijam.

A avaliação é um processo de reflexão que permite explicar e avaliar os resultados das ações realizadas; permite reconhecer os erros, a fim de os corrigir no futuro, e os sucessos, a fim de os replicar, e permite ainda identificar os avanços, os retrocessos e os desvios de uma forma dinâmica.

Com efeito, e tendo presente que a avaliação corresponde ao “exame, aprofundado e rigoroso, de uma organização, situação, projeto ou programa com o intuito de chegar a um juízo fundamentado e racional acerca do seu sucesso”, pode-se distinguir diferentes tipos de avaliação:

- Avaliação de desempenho - incide, sobretudo no funcionamento do projeto, na sua eficácia ou eficiência;
- Avaliação de objetivos - centra-se, primordialmente, na concretização ou não dos objetivos programados;
- Avaliação de impactes - analisa os efeitos do projeto na população-alvo e no contexto envolvente.

A monitorização do plano assegura o acompanhamento das ações desenvolvidas e a avaliação dos resultados do processo de mudança, para se aferir dos progressos realizados quanto à política de promoção da igualdade de género.

A avaliação do Plano Municipal para a Igualdade será, ainda, pautada pelos seguintes princípios:

- Imparcialidade
- Transparência de processos
- Participação dos stakeholders.

Esta monitorização será efetuada mediante a aplicação dos critérios de avaliação que permitam responder às seguintes questões, de modo a aferir sobre a pertinência, eficiência, eficácia, participação e satisfação das medidas implementadas e, conseqüentemente, sobre o impacto do Plano:

- As medidas encontram-se em articulação com os documentos e programas estratégicos do Município?
- Os Eixos selecionados são relevantes para produzir alterações significativas no que se refere à Igualdade de Género no Município?
- Os objetivos foram alcançados?
- Verificou-se coerência entre os objetivos definidos e as atividades propostas?

# passar a mensagem

## ser socialmente responsável

- Quais os resultados do trabalho realizado?
- Verificou-se coerência na intervenção, face aos problemas diagnosticados, articulação das ações e resultados esperados?
- Que mais-valias resultaram das ações?
- Como se refletem nos custos/ganhos operacionais?
- São propostas medidas inovadoras, com potencial efeito multiplicador?
- As medidas propostas foram realizadas?
- Verificaram-se constrangimentos no decorrer das ações?
- Que conclusões podem ser extraídas dos resultados positivos e dos negativos?
- O que é possível aprender com o que mudou para pior?
- Os recursos inicialmente previstos foram disponibilizados?
- O cronograma inicialmente previsto foi cumprido?
- A taxa anual de execução financeira foi a adequada? Se não, explicita os desvios.
- São evidenciadas formas participativas de decisão e gestão do projeto?
- Os parceiros estiveram envolvidos em conformidade com o que estava previsto inicialmente?
- Os destinatários aderiram facilmente às ações?
- Como foi feita a divulgação das ações junto das partes interessadas e da Rede Social?
- Quais os passos seguintes?
- Como assegurar a sustentabilidade dos resultados positivos alcançados?
- Qual o nível/ grau de satisfação das organizações e parceiros com os resultados obtidos com as medidas desenvolvidas no âmbito do Plano Municipal?
- Qual o grau de satisfação dos destinatários das medidas desenvolvidas no âmbito do Plano Municipal?

A divulgação dos resultados deve ser feita ao nível de todas as estruturas orgânicas mas também externamente, junto da comunidade envolvente, sendo vantajoso encontrar formas de celebração dos sucessos alcançados pelas políticas desenvolvidas e também mecanismos que garantam a consolidação e extensão das mesmas.

Competirá à Conselheira Local para a Igualdade proceder à monitorização do presente Plano. Os instrumentos utilizados para concretizar esta avaliação consubstanciam-se na realização de relatórios de progresso intermédios (anuais) e de um relatório final, que abranja o período da sua vigência (2014 – 2016), e que estabeleça de forma clara e inequívoca a relação entre os indicadores e os objetivos estabelecidos.

# passar a mensagem

ser socialmente responsável

## 4. AVALIAÇÃO

O presente plano será implementado a partir de 2014, consistindo os passos seguintes na monitorização anual do progresso alcançado na implementação do plano de ação e na avaliação dos resultados alcançados quanto às práticas e políticas de promoção da igualdade de género.

No final do horizonte do plano será elaborado um relatório de execução, contemplando, nomeadamente:

- Balanço das medidas adotadas e das medidas por adotar;
- Descrição dos motivos para a não adoção das medidas planeadas;
- Identificações das medidas implementadas ao longo do horizonte do plano, não contempladas no plano inicial.

# passar a mensagem

ser socialmente responsável

## NOTA DE ENCERRAMENTO

## MENSAGEM DA CONSELHEIRA LOCAL PARA A IGUALDADE



As desigualdades e as discriminações com base no sexo são, ainda, persistentes nas mais diversas esferas da vida das pessoas e nos mais variados domínios da intervenção política e pública. E essas desigualdades e discriminações afetam tanto mulheres como homens, de uma ou de outra forma.

A Igualdade entre Mulheres e Homens é um princípio da Constituição Portuguesa que deve ser assumido por todos os agentes que integram a sociedade, quer sejam públicos ou privados, garantindo e promovendo o direito à plena cidadania, através da incorporação, no seio das suas organizações, de políticas conducentes à igualdade de género.

A figura das Conselheiras ou Conselheiros Locais para a Igualdade enquadra-se, num contexto de integração progressiva da dimensão de género, nas políticas e ações desenvolvidas e promovidas pelas autarquias locais.

No seguimento da assinatura do protocolo de cooperação que o Município de Oliveira de Azeméis estabeleceu com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), em outubro de 2012, foi com convicção que aceitei o convite para Conselheira Local para a Igualdade, comprometendo-me a acompanhar e dinamizar a implementação das políticas locais, para a cidadania e a igualdade de género no nosso concelho.

No acordo firmado tomamos por compromisso o desenvolvimento de medidas que visem a formação e esclarecimento dos nossos recursos humanos, municipais e entidades nossas parceiras para a promoção da igualdade de género, bem como, implementar o Plano Municipal para a Igualdade de Oliveira de Azeméis.

A igualdade de mulheres e de homens é uma dimensão transversal a todos os domínios de política, e é condição indispensável e necessária a uma boa governação. A integração da perspetiva de género e responsabilidade social nas nossas práticas e rotinas é uma estratégia de desenvolvimento do MOA. Contribuir para a sua concretização é uma missão que exigirá o envolvimento e participação de todos os serviços.

Todos e todas nós somos atores e atrizes fundamentais para a construção de uma sociedade com mais igualdade de género. Nós podemos, com certeza, fazer a diferença, para promover novas formas de pensar, agir e de nos relacionarmos.

Gracinda Leal