

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

2017-2019



plano municipal para a igualdade e responsabilidade social 2017-2019



ÍNDICE

	Pág.
Nota de Abertura	
Mensagem do Presidente da Câmara Municipal	4
Mensagem da Conselheira Local Para a Igualdade	8
1 –Breve Introdução	8
2 – Vertentes de Intervenção	
2.1 – Vertente Interna	12
2.2 – Vertente Externa	20
3 –Monitorização e Avaliação	32



plano municipal para a igualdade e responsabilidade social 2017-2019



ÍNDICE DE ABREVIATURAS

Abreviatura	Descrição
ACES EDV	Agrupamentos de Centros de Saúdes Entre Douro e Vouga
CEFA	Centro de Estudos e Formação Autárquica
CES de Coimbra	Centro de Estudos Sociais de Coimbra
CIG	Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género
CLAIM	Centro de Apoio à Integração de Migrantes
CLASOA	Conselho Local de Ação Social de Oliveira de Azeméis
CMD	Comissão Municipal para a Deficiência
CMPS	Comissão Municipal para a Promoção da Saúde
CMS	Conselho Municipal Sénior
CSF	Comissões Sociais de Freguesia
DMAS	Divisão Municipal da Ação Social
DMEd	Divisão Municipal de Educação
EEA GRANTS	<i>European Economic Area Grants</i>
GAE	Gabinete de Apoio ao Empresário
GEPE	Grupo de Auto Ajuda para a Procura de Emprego
GIP	Gabinete de Inserção Profissional
GTI	Grupo de Trabalho Interno
IG	Igualdade de Género
LGE	<i>Local Gender Equality</i>
MOA	Município de Oliveira de Azeméis
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
ONU	Organização das Nações Unidas
PDVM	Programa Desportivo "Viver Melhor"
PES oaz	Programa Emergência Social de Oliveira de Azeméis
PMPCVDG	Plano Municipal de PPrevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género
RH	Recursos Humanos
RS	Responsabilidade Social
SIM_PD	Sistema de Informação e Mediação para Pessoas Portadoras de Deficiência
SSO	Segurança e Saúde Ocupacional
V PNI	V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-Discriminação



plano municipal para a igualdade e responsabilidade social 2017-2019



NOTAS DE ABERTURA

MENSAGEM DO PRESIDENTE DA CÂMARA MUNICIPAL DE OLIVEIRA DE AZEMÉIS

O II Plano Municipal para a Igualdade e Responsabilidade Social do Município de Oliveira de Azeméis



O Município de Oliveira de Azeméis não se tem demitido do seu papel de promoção da Igualdade de Género e da Responsabilidade Social, pelo que tem vindo a realizar um percurso progressivo e consistente com as suas opções estratégicas, procurando, sempre que possível, integrar estas matérias, nas políticas municipais e medidas que leva a cabo.

Estas preocupações têm sido assumidas de uma forma mais direta, com ações e projetos concretos neste domínio e, de uma forma mais transversal, quer em termos internos, numa perspetiva de implementação de boas práticas organizacionais, quer em termos externos, no que se refere à atuação municipal em prol da qualidade de vida concelhia.

Em 2013, foi aprovado o primeiro Plano Municipal para a Igualdade e Responsabilidade Social do Município de Oliveira de Azeméis. Este documento, assumiu-se como um instrumento de política global, uma vez que, estabeleceu uma estratégia de transformação das relações sociais entre homens e mulheres, fixou objetivos e metas a curto, médio e longo prazo, e definiu os recursos mobilizáveis para a execução das medidas propostas assim como, os responsáveis pela sua prossecução. Num total de 18 medidas internas e 28 externas que concretizamos, procuramos desenvolver o nosso trabalho na área da Igualdade e Responsabilidade Social de forma faseada e sustentada, garantindo que todas as pessoas estão envolvidas no processo e criando espaços de discussão para, permanentemente, ajustarmos as nossas ações às dificuldades que vão surgindo e às resistências que sempre ocorrem nos processos de mudança.

O ano de 2017 verá aprovado o segundo documento estratégico para a Igualdade, Cidadania e Responsabilidade Social do Município de Oliveira de Azeméis. Este relevará já a importância da articulação da agenda municipal que, pretende alcançar uma nova maneira de pensar o desenvolvimento ao expandir o leque de preocupações para além da economia, ambiente e ação social, com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), definidos na cimeira da ONU, em setembro de 2015, bem como a implementação dos Guias para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género, criados no âmbito do projeto LGE – Local Gender Equality, promovido pelo CES de Coimbra e a CIG.



plano municipal para a igualdade e responsabilidade social 2017-2019



O II Plano Municipal para a Igualdade e Responsabilidade Social do Município de Oliveira de Azeméis define a ação do município nestes domínios, até ao horizonte de 2019.

No âmbito da Missão que nos cabe enquanto entidade pública procuraremos elevar cada vez mais alto os valores do respeito e da tolerância, contribuindo para a promoção de uma sociedade mais coesa, eliminando estereótipos e preconceitos capazes de minar a união entre as pessoas.

Isidro Figueiredo

Presidente da Câmara Municipal de Oliveira de Azeméis



plano municipal para a igualdade e responsabilidade social 2017-2019



MENSAGEM DA VEREADORA E CONSELHEIRA LOCAL PARA A IGUALDADE DA CÂMARA MUNICIPAL DE OLIVEIRA DE AZEMÉIS

PASSAR A MENSAGEM Ser Socialmente Responsável



Três anos passaram desde que o Município de Oliveira de Azeméis implementou o seu primeiro Plano Municipal para a Igualdade e Responsabilidade Social.

Ao longo destes três anos fomos dando nota das ações que organizámos no município, com o objetivo de combater as desigualdades sociais e as discriminações elencadas no diagnóstico deste Plano, bem como o apoio que foi dado à implementação das políticas de igualdade na vertente mais externa ao município. Podemos destacar, desde logo, algumas mais-valias para a nossa organização com a implementação do 1º Plano Municipal para a

Igualdade e Responsabilidade Social:

- Integrou os conceitos associados à Igualdade de Género nos princípios e valores da organização de forma a refletir os mesmos nas políticas e procedimentos de gestão;
- Implementou medidas para atuar ao nível da segregação horizontal e vertical e outras formas de discriminação associadas ao género;
- Potenciou várias competências nos nossos recursos humanos, através da formação e da inclusão de todas e de todos;
- Disseminou e deu visibilidade às práticas bem-sucedidas junto da cadeia de valor, comunidade empresarial e entidades da sociedade civil;
- Contribuiu para a diminuição de riscos e conflitos laborais;
- Melhorou a imagem e reputação da organização junto da Rede Social, parceiros, empresas e comunidade;
- Ajudou à motivação Interna de trabalhadores e trabalhadoras.

O trabalho até aqui desenvolvido, foi, no passado dia 24 de Outubro de 2016 – Dia Municipal para a Igualdade - reconhecido pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), com a atribuição do prémio “Viver em Igualdade” ao Município de Oliveira de Azeméis, como decerto todas e todos tiveram conhecimento.

Contudo, ainda há muito para fazer e conquistar!



plano municipal para a igualdade e responsabilidade social 2017-2019



Está na hora de redesenhar e implementar um segundo Plano Municipal para a Igualdade e Responsabilidade Social e, torna-se essencial, contar com a vossa colaboração para a nova fase que vamos iniciar.

Na génese da elaboração do presente plano esteve presente a identificação e recolha dos elementos considerados facilitadores e bloqueadores à execução e implementação do plano de 2014-2016, procedendo-se a um balanço qualitativo por parte dos membros do GTI - grupo de trabalho interno e, foi com base no cruzamento desta informação e através duma discussão conjunta entre as várias áreas representadas que, nos propomos a novos objetivos específicos e respetivas metas para o biénio 2017-2019.

Destaco como principal ambição deste plano, considerando também a minha Missão de Conselheira Local para a Igualdade, conseguirmos registar e monitorizar os progressos feitos anualmente no que respeita às condições socioeconómicas que marcam a vida das mulheres e dos homens residentes no município, bem assim como das iniciativas camarárias desenvolvidas para as melhorar, através da utilização de indicadores de desempenho que compõem o Índice Municipal para a Igualdade - este Índice compreende séries temporais relativas ao desempenho dos municípios, em matéria de igualdade de género.

Dimensões como a Responsabilidade Social, Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação, são transversais a todos os domínios da política e são condição indispensável a uma boa governança. Contribuir para a concretização desta estratégia é uma missão que exige o empenho e a participação de todos os serviços.

Manifesto, ainda a minha gratidão à equipa que me tem acompanhado ao longo destes anos, abraçando este desafio, abrindo caminhos para uma efetiva integração da perspetiva de género e Responsabilidade Social em todos os domínios de ação do nosso Município.

Gracinda Leal

Vereadora e Conselheira Local para a Igualdade



plano municipal para a igualdade e responsabilidade social 2017-2019



BREVE INTRODUÇÃO

A Estratégia Municipal reconhece que, para promover efetivamente os princípios da Igualdade, Cidadania e da Responsabilidade Social no Município de Oliveira de Azeméis é necessário integra-los de forma transversal nas diversas áreas e domínios da intervenção autárquica, de acordo com o conceito de mainstreaming de género, preconizado internacionalmente.

Em 2016, o município foi galardoado com o Prémio Viver em Igualdade. Este prémio, bienal e atribuído pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), tem por objetivo distinguir aqueles municípios que, pela sua postura e trabalho desenvolvam boas práticas na integração da dimensão da Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação, quer na sua organização ou funcionamento, quer nas atividades por si desenvolvidas. Esta distinção veio reconhecer o desempenho do município de Oliveira de Azeméis, posicionando-o como um dos melhores do país nessa matéria.

Concluído o plano para o período 2014-2016, podemos afirmar que, na sua globalidade, decorreu conforme o previsto, que as ações foram cumpridas, quer ao nível de cronograma, quer de público-alvo, quer de resultados alcançados e metodologias utilizadas, tendo-se verificado alguns desvios, o que resulta, essencialmente, do facto de grande parte dos recursos utilizados terem sido internos, e do facto de termos recorrido a parceiros estratégicos na área da formação como o CEFA e INFORMA-TE para ministrar a formação, levando a alguns desvios de calendário.

Para a execução dos objetivos previstos, realça-se o empenho da gestão de topo - o Executivo, o contributo ativo dos/as trabalhadores/as do Município e das entidades parceiras em sede de diagnóstico organizacional e construção do Plano Municipal, que permitiu produzir conhecimento nestas temáticas e propostas de intervenção para a inibição das desigualdades e para a potenciação da igualdade de oportunidades e de género.

Os objetivos propostos assentaram em duas vertentes de intervenção (interna e externa) e visaram sensibilizar as pessoas 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.



plano municipal para a igualdade e responsabilidade social 2017-2019



Ao nível dos principais resultados de impacto do processo empreendido, encontramos atualmente uma organização mais aberta e disponível para interiorizar os princípios da igualdade, pessoas motivadas, quer ao nível diretivo, quer operacional, para empreender mudanças estruturais na forma como a entidade sente e vive a igualdade e a responsabilidade social, legitimidade de intervenção por inclusão dos princípios da igualdade nos objetivos estratégicos e principais instrumentos de gestão do município, pessoas formadas, capazes de dinamizar e mediar o processo de implementação das diferentes medidas de igualdade e uma Conselheira Local para a Igualdade com reconhecido potencial de liderança e gestão, com sensibilidade e empenho para empreender a mudança e com uma capacidade extraordinária de mobilização de vontades e objetivos comuns, no sentido de alargar a esfera de atuação ao exterior, concretamente, à Rede Social do município.

Surge, agora, o desafio de dar continuidade à estratégia municipal de promoção e integração da Igualdade, Cidadania e da Responsabilidade Social do Município de Oliveira de Azeméis para o biénio 2017-2019.

O presente documento aposta em novas áreas de atuação, suportando-se na adoção de políticas locais para a Igualdade de Género, Cidadania e Responsabilidade Social nas diferentes áreas da Administração Pública Local, através da integração de instrumentos que visam a integração destas perspetivas, nomeadamente no Urbanismo, Habitação e Ambiente, Educação, Saúde e Ação Social, Cultura, Desporto, Juventude e Lazer, Gestão de Pessoas, Comunicação e Cidadania Participativa, bem como a Mobilidade e Segurança.

Os objetivos propostos e as medidas a implementar, durante a vigência do plano continuam a ser pensadas nas duas vertentes de intervenção - a Vertente Interna e a Vertente Externa.

Na Vertente Interna o objetivo continuará a ser o de sensibilizar para a importância do bem-estar e motivação profissional dos/as trabalhadores/as como fator catalisador de melhoria 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.

Já na Vertente Externa do Plano, é vontade do Município reforçar a sua intervenção nos domínios da ação social, educação, saúde, urbanismo, habitação, ambiente, desporto, cultura, juventude, e sociedade civil, por se considerar que estas áreas são merecedoras de um maior investimento no sentido do alargamento e aprofundamento das respetivas medidas. Pretende -se, ainda, garantir a articulação entre o V PNI e os planos e programas nacionais existentes no âmbito de políticas setoriais ou transversais relevantes para a construção e



plano municipal para a igualdade e responsabilidade social 2017-2019



o aprofundamento da igualdade de género e da não -discriminação em função do sexo e da orientação sexual, bem como assegurar que também estas dimensões se encontram integradas nesses instrumentos estratégicos.

O II Plano Municipal para a Igualdade e Responsabilidade Social do Município de Oliveira de Azeméis define como principais finalidades:

- Apoiar a implementação de políticas concelhias integradas ao nível da promoção da Igualdade e da Responsabilidade Social;
- Contribuir para a redução/minimização das principais formas de desigualdade patentes no Município de Oliveira de Azeméis;
- Sistematizar um conjunto de objetivos operacionais e medidas que precisamos conhecer e interiorizar para que a nossa ação quotidiana assente em boas práticas.

Esperamos ver concretizados:

- Implementar o I Plano Municipal de Combate à Violência Doméstica e de Género do Município de Oliveira de Azeméis.
- Aplicar as ferramentas de monitorização da Carta Europeia para a Igualdade entre Mulheres e Homens na Vida Local, dando sequência ao Compromisso assumido em 2012.
- Implementar os “Guias para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género” criados no âmbito do projeto LGE (Local Gender Equality) – EEA Grants, promovido pelo CES Coimbra e CIG, em parceria com os municípios de Póvoa do Lanhoso, Lagoa, Ferreira do Alentejo, Mangualde e Pombal, com os seguintes temas: mobilidade e transportes; urbanismo, habitação e ambiente; cultura desporto, juventude e lazer; saúde e ação social; violência no trabalho; gestão de pessoas, formação e emprego; educação; segurança e prevenção da violência no espaço público.
- Monitorizar a nossa ação através do acompanhamento das ações desenvolvidas e avaliação dos resultados do processo de mudança, para se aferir dos progressos realizados quanto à política de promoção da igualdade de género, com base no recente instrumento de medida criado, o Índice Municipal para a Igualdade.



plano municipal para a igualdade e responsabilidade social 2017-2019



- Avaliar o Plano Municipal, de acordo com princípios básicos de:
 - Imparcialidade
 - Transparência de processos
 - Participação dos stakeholders.
- Desenvolver todo o trabalho necessário com vista a responder aos requisitos da norma NP 4469, para, assim que estejam reunidas as condições necessárias, solicitar a certificação de acordo com este referencial normativo, reforçando o nosso Sistema Integrado de Gestão da Qualidade Municipal.

Os passos fundamentais para a prossecução de um novo ciclo estão dados pela nossa organização, o rumo está definido, os principais agentes encontrados, estão criadas as condições de empreender caminho rumo a uma sociedade mais igualitária, na qual estejam defendidos os mais importantes valores de equidade, coesão e de igualdade entre as pessoas, uma sociedade mais consciente e comprometida com práticas de cidadania, com oportunidades de vivência plena das capacidades e potencialidades de cada um e de cada uma, enfim, uma sociedade que promove e veicula os direitos e liberdades inalienáveis e fundamentais de igualdade, e não discriminação.



plano municipal para a igualdade e responsabilidade social 2017-2019



VERTENTE INTERNA

Estão identificadas três áreas de atuação prioritárias:

1. planeamento estratégico;
2. gestão de recursos humanos e;
3. comunicação.

Para as mesmas, definiram-se objetivos estratégicos e 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, Cidadania e Responsabilidade Social, na cultura organizacional e em todos os documentos estratégicos produzidos.



plano municipal para a igualdade e responsabilidade social 2017-2019



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:

- 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, dando visibilidade ao princípio da Igualdade de Género na intervenção municipal e na comunicação com os/as munícipes.



plano municipal para a igualdade e responsabilidade social 2017-2019



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	Incorporar os princípios da Responsabilidade Social e da Igualdade na Estratégia, Missão e Valores da Organização	Incorporar os princípios da Responsabilidade Social e Igualdade de Género nos principais instrumentos de planeamento estratégicos	N.º total de instrumentos de planeamento estratégico produzidos	100%	Trabalhadores/as do MOA	Divisão Municipal de Administração Geral e de Recursos Humanos	2017-2019
			Implementação e disseminação do Código de Conduta, Ética e Cidadania - disseminar o resumo do Código - afixação nos locais de acesso do pessoal o resumo do Código	Nº de ações-chave	100%	Trabalhadores/as do MOA	Conselheira Local para a Igualdade	2017-2019
			Dinamização da Comissão de Ética - difusão da constituição da Comissão - Disponibilização do Relatório Anual da Comissão com propostas a adotar	Nº de ações-chave	100%	Trabalhadores/as do MOA	GTI Recursos Humanos	2017
			Assinalar Datas Temáticas Ex: 24 de Outubro, 8 de Março, 25 de novembro, 3 de dezembro, Semana da Mobilidade, Semana da SHST, ...	N.º de atividades desenvolvidas; nº de pessoas envolvidas	100%	Trabalhadores/as do MOA e Comunidade em geral	GTI Conselheira Local para a Igualdade	2017-2019
			Divulgar o trabalho do GTI, convidando dirigentes e responsáveis para participar nas reuniões mensais, de acordo com a ordem de trabalhos	Nº de Reuniões Nº de Dirigentes/Responsáveis	100%	Trabalhadores/as do MOA	Conselheira Local para a Igualdade GTI	2017-2019
		Coordenar e implementar estratégias e medidas em matéria de igualdade, cidadania e não-discriminação	Dotar o Gabinete da Igualdade no Município de Oliveira de Azeméis de recursos humanos e materiais	Cumprimento do Plano de Ação e indicadores específicos	100%	Trabalhadores/as do MOA e comunidade em geral	Conselheira Local para a Igualdade DMAS	2017
		Monitorização do Plano Municipal	- Relatório Semestral de Monitorização do Plano de Ação Anual - Monitorização anual do índice municipal para a Igualdade de Género no Concelho	Nº Relatórios	100%	Trabalhadores/as do MOA e comunidade em geral	Grupo de trabalho interno	2017-2019



plano municipal para a igualdade e responsabilidade social 2017-2019



Área de Intervenção	Objetivos estratégicos	Objetivos operacionais	Medidas	Indicadores	Meta	Público-alvo	Unidade Orgânica Responsável	Calendarização
RECURSOS HUMANOS	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 representação de género na composição dos Júris de procedimentos concursais.	N.º de Homens e Mulheres nomeados como júris por concurso	---	---	Recursos Humanos	2017-2019
			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	---	---		2017-2019
		Desenvolver e aprofundar as competências no domínio da Igualdade de Género, Cidadania e Responsabilidade Social, 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		2017-2019
			Promover a formação nas áreas da violência, assédio moral e assédio sexual para os/as trabalhadores/as do MOA, com o objetivo de desenvolver e aprofundar os conhecimentos sobre os temas em questão, no sentido de dotar os/as trabalhadores/as de competências preventivas nestas áreas	Volume de formação (nº de horas de formação e nº de participantes)	---	Trabalhadores/as do MOA		2017-2019
			Promover a formação na área da liderança, tomada de decisão, motivação, trabalho de equipa, gestão de conflitos, Relações Interpessoais, atendimento ao público, entre outras com o objetivo de desenvolver e aprofundar as competências no domínio da IG e RS, 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		2017-2019



plano municipal para a igualdade e responsabilidade social 2017-2019



			Formação em saúde, segurança e higiene no trabalho	Volume de formação (nº de horas de formação e nº de participantes)	50%	Trabalhadores/as do MOA	SSO	2017-2019
RECURSOS HUMANOS	Garantir as condições de aplicação do princípio de Igualdade de Género na gestão dos recursos humanos	Melhoria do ambiente Organizacional	Diagnóstico de Avaliação “Selfie” Organizacional – satisfação sobre as funções e tarefas desempenhadas	N.º de orientações produzidas	100%	Trabalhadores/as do MOA	Recursos Humanos	2017-2019
		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/a 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	Recursos Humanos	2017-2019
			Promover a disseminação de informação relevante relativa aos direitos e deveres dos/as trabalhadores/as do MOA.	N.º de artigos produzidos	---	Trabalhadores/as do MOA	Recursos Humanos	2017-2019
		Promover o respeito pela dignidade das mulheres e dos homens no local de trabalho	Disseminar o 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	Comissão de Ética Recursos Humanos Conselheira Local para a Igualdade GTI	2017-2019
RECURSOS HUMANOS	Promover a conciliação entre as responsabilidades pessoais, familiares e profissionais dos/as trabalhadores/as	Criar espaços/atividades para convívio e melhoria do relacionamento interpessoal	Promover a melhoria de condições dos espaços de trabalho e de convívio municipais	N.º de intervenções	----	Trabalhadores/as do MOA	GTI Gabinete SSO	2017
			Dinamizar Workshops de cozinha, de saúde, de beleza, massagens, posturas corporais, sensibilizando à participação de forma transversal a ambos os géneros	Nº de ações/ano Nº participantes/ação		Trabalhadores/as do MOA	GTI	2017-2019
			Criar condições para a realização de uma Exposição Coletiva de trabalhos artísticos dos Trabalhadores/as do Município, com carácter anual, nas modalidades de poesia, pintura, fotografia, escultura, artesanato entre outras	Nº de inscrições/ano Nº visitantes/exposição	100%	Trabalhadores/as do MOA	GTI Conselheira para a Igualdade Gab. Cultura	2017-2019



plano municipal para a igualdade e responsabilidade social 2017-2019



		Comemoração de Datas temáticas que permitirão uma maior aproximação das pessoas, intra e inter departamental. Ex: dia 24 Outubro, Magusto, Natal, ...	Nº de ações/ano		Trabalhadores/as do MOA	GTI	2017-2019
	Fomentar serviços de apoio à família dirigidos a trabalhadores/as do MOA e suas famílias	Manter e alargar a ação do Gabinete de Atendimento Psicossocial para trabalhadores/as	Nº de consultas/atendimentos	---	Trabalhadores/as do MOA	Divisão Municipal de Ação Social e Divisão Municipal de Educação	2017-2019
		Continuidade do programa 3V	N.º anual de jovens abrangidos/as		Filhos e filhas de trabalhadores/as do MOA	Banco Local de Voluntariado	2017-2019
	Implementar programas de promoção de hábitos de vida saudáveis dirigidos a trabalhadores/as do MOA	Programa Ganhar Saúde trabalhar com Saúde	Nº anual de abrangidos/as		Trabalhadores/as do MOA	Gabinete SSO GTI	2017-2019
		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		2017-2019
		Promover junto dos trabalhadores/as, uma campanha de informação sobre "Locais de trabalho seguros e saudáveis"	N.º anual de beneficiários/as		Trabalhadores/as do MOA		2017-2019
		Promover ações de rastreios periódicos a todo o pessoal e familiares	Nº beneficiários/as		Trabalhadores/as do MOA e familiares	GTI	2017
	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)	2/ano	Trabalhadores/as do MOA	Recursos Humanos	2017-2019



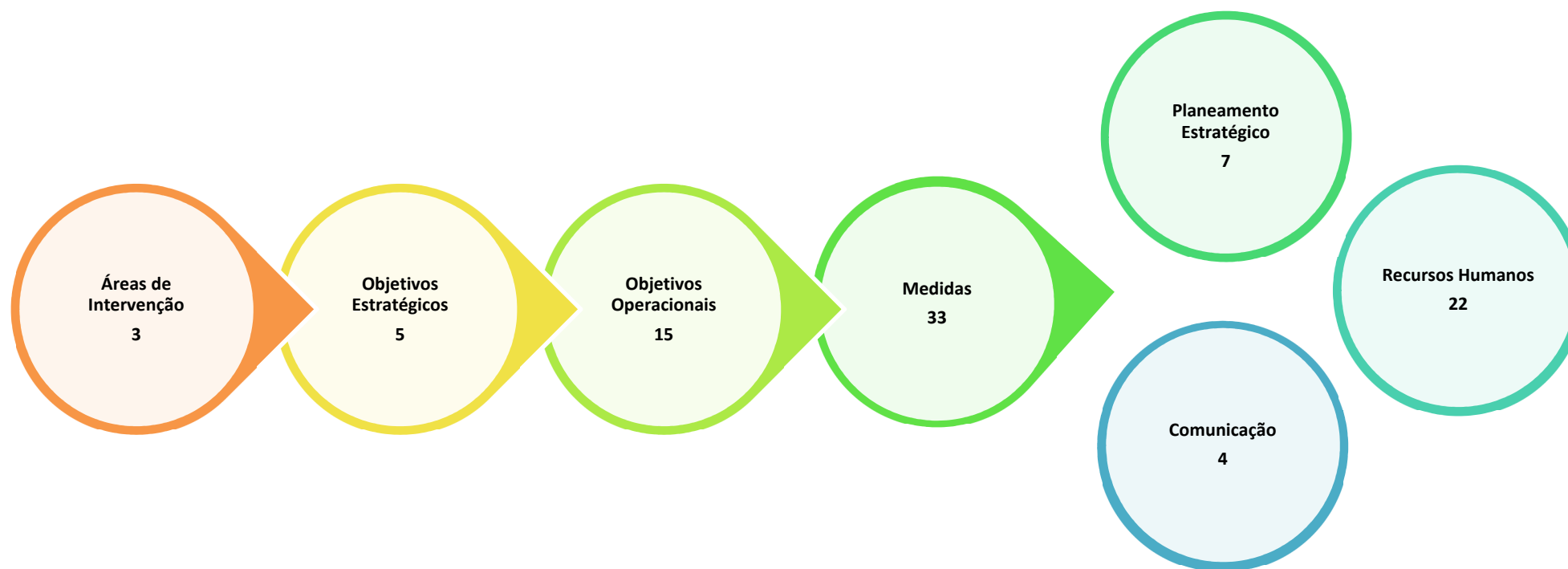
plano municipal para a igualdade e responsabilidade social 2017-2019



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, falada e visual 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	2017
			Estudar a uniformização do vestuário do pessoal das equipas operativas, promovendo uma imagem municipal e transversal a todas as áreas de atuação	Nº propostas/tipo de serviço	100%	Trabalhadores/as do MOA	Gabinete de Comunicação GTI SSO	2017
		Desenvolver suportes de comunicação	- Incluir em todo o estacionário básico do moa a referência ao Prémio "VIVER EM IGUALDADE" nos próximos 2 anos - Desenvolver o "Espaço Virtual" para divulgação de toda a informação sobre a Igualdade de Género, Cidadania e Responsabilidade Social no site do MOA, leis, sites a consultar, eventos nacionais e internacionais sobre esta temática; -- - Desenvolver Newsletter informativa impressa; Quadro Informativo; Agenda para a Igualdade; - Desenvolver suportes promocionais com as questões da Igualdade, Cidadania e RS no MOA	Nº Documentos produzidos/ano	100%	Comunidade em geral	Gabinete de Comunicação GTI	2017-2019
		Fomentar a utilização de imagens não discriminatórias em função do género	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	2017-2019



plano municipal para a igualdade e responsabilidade social 2017-2019





plano municipal para a igualdade e responsabilidade social 2017-2019



VERTENTE EXTERNA

Na 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. Saúde e Ação Social
2. Emprego e formação profissional
3. Educação
4. Urbanismo, Habitação e Ambiente
5. Cultura, desporto, Juventude e Lazer
6. Organizações da sociedade civil e Empresas
7. Mobilidade, Transportes, Segurança e Prevenção da violência no espaço público

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, nas seguintes áreas:

“Saúde e Ação Social” – Mulheres e homens têm necessidades de saúde diferentes, suscitadas quer por constituições biológicas distintas, quer por condições e estilos de vida também distintos, que devem ser consideradas nas políticas e práticas de saúde, assim como, os efeitos do envelhecimento na saúde. Estudos realçam que as mulheres apresentam maior vulnerabilidade socioeconómica tornando-as mais vulneráveis nesta área. As mulheres têm uma esperança média de vida superior à dos homens, no entanto viver mais não significa viver com qualidade de vida. O prolongamento da esperança média de vida aumenta o n.º de pessoas com demência, sendo que as mulheres têm maior probabilidade de serem duplamente afetadas, direta e indiretamente, enquanto cuidadoras. A questão da melhoria do acesso à saúde, da literacia em saúde e da criação/dinamização de novas respostas em áreas diversas, em conformidade com as necessidades sentidas e diagnosticadas, apresenta-se como desafios cruciais no garante da qualidade de vida e bem-estar das pessoas, em torno das quais as instituições e profissionais se debatem e numa atuação em rede procuram responder com ações concretas.

- Os fenómenos da pobreza e da exclusão social não são neutros do ponto de vista do sexo, atingindo particularmente as mulheres. O risco de pobreza é mais elevado para os agregados familiares com crianças dependentes, sobretudo para as famílias mais numerosas e monoparentais, sendo, assim, importante a adoção de políticas sociais e medidas específicas que contrariem esta tendência e que promovam a melhoria e a dignificação das condições de vida, combatendo as desigualdades de género e as situações de vulnerabilidade económica e social, através de uma atuação que privilegie a formação, capacitação e o empowerment das pessoas e das famílias.
- A violência doméstica também afeta particularmente as mulheres, sendo que mulheres de todas as idades são sujeitas a todos os tipos de violência no contexto de relações familiares, o que coloca em risco a sua saúde e compromete a



plano municipal para a igualdade e responsabilidade social 2017-2019



estabilidade familiar, bem como, a participação e integração social, impondo-se face a esta problemática uma intervenção integrada que será desenvolvida no âmbito de um Plano Municipal próprio que contempla diferentes áreas estratégicas: Prevenção, Proteção, Formação e Investigação/monitorização.

- Pretende-se, ainda, envolver todas as Instituições e Entidades concelhias otimizando a atividade da rede social tendo em vista a generalização do debate das questões da igualdade e responsabilidade social, integrando nos seus planos e demais instrumentos estratégicos estas dimensões com impactos diretos na vida das pessoas/cidadãos/ãs.

“Educação” – no sentido em que educa e forma pessoas, constitui-se, ou tem potencialidades para se constituir, como um dos principais e mais eficazes instrumentos em prol da igualdade de género e responsabilidade social. A atenção à questão da igualdade de género deverá estar transversalmente presente nas políticas e práticas educativas, em todos os níveis e modalidades de ensino.

“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.

“Cultura, Desporto, Juventude e Lazer” – 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.

“Urbanismo, Habitação e 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, bem como, perceber como a intervenção urbana é projetada pelo município pode apoiar ou dificultar o dia-a-dia, e até a própria segurança e convivência cívica da população. É necessário atuar sobre o desenho do espaço, o acesso aos serviços e na organização e horários dos transportes públicos.

“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.

Mobilidade, Transportes, Segurança e Prevenção da violência no espaço público – neste critério deverá reconhecer-se que as políticas, organizações e serviços de transportes e mobilidade têm de integrar, além das questões ambientais e de sustentabilidade, uma perspectiva de género.

O plano municipal deve basear-se no princípio de que os homens e as mulheres têm diferentes experiências de vida e de trabalho. Assim, todas as pessoas que habitam, acedem ou usam o espaço público, independentemente do sexo, idade, etnia ou classe têm direito à sua apropriação e à participação nas decisões que o determinam, prestando especial atenção à segurança efetiva e, também, ao sentimento de segurança percebido por cada um dos sexos. Abordar as questões da segurança no espaço urbano não pode permanecer circunscrito ao que é considerado “delito” pelas instâncias policiais ou judiciais.



plano municipal para a igualdade e responsabilidade social 2017-2019



PLANO MUNICIPAL - VERTENTE EXTERNA (RELAÇÃO COM A COMUNIDADE)

Domínio de Intervenção	Objetivos estratégicos	Objetivos operacionais	Medidas	Indicadores	Responsabilidade	Público-alvo	Calendarização
1 - SAÚDE E AÇÃO SOCIAL	Promover a Qualidade de Vida de Todos/as, dando uma particular atenção aos grupos de maior vulnerabilidade social, incentivando a equidade e as especificidades e género	Facilitar o Acesso à Saúde	Transporte à medida – Azeméis IN	N.º de circuitos criados	MOA	Seniores e outros	a definir
		Divulgar/sensibilizar para a utilização de ferramentas específicas, nomeadamente o portal da saúde para um melhor acesso e rentabilização dos serviços e respostas existentes	Realização de ações específicas para uma melhor utilização do portal da saúde, entre outras	N.º de ações N.º de participantes	DMAS/Rede Social ACES EDV	Seniores e outros	2017-2019
		Implementar projetos/ações de cariz preventivo em áreas temáticas diversas que promovam estilos de vida saudável	Realização de Ações diversas de (in)formação/sensibilização de cariz preventivo na área da saúde	N.º de sessões N.º de participantes	DMAS/PDVM	Seniores	2017-2019
		Implementar/dinamizar ações/respostas/programas que fomentem um envelhecimento ativo e saudável	Programa Desportivo “ Viver Melhor”	N.º de entidades/ instituições N.º de participantes	DMAS/PDVM	Seniores	2017-2019
		Promover novas ações/respostas na área da saúde em resposta às necessidades diagnosticadas	Dinamização de Projetos específicos (Projeto Cuidar de quem Cuida)	N.º e tipo de ações N.º de participantes	DMAS/Rede Social ACES EDV	Cuidadores/as, Profissionais e Comunidade	2017
	Promover uma intervenção Integrada ao nível da Violência Doméstica	Implementar o I Plano Municipal de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género (PMPCVDG) 2016-2018	Cumprimento/execução das medidas inscritas nas 5 áreas estratégicas do plano	Nível de execução do Plano	DMAS/Rede Social	Vítimas de violência; agressores instituições, profissionais	2017-2019
	Intervir ao nível da sustentabilidade demográfica e coesão social	Implementar medidas de promoção e apoio à família	Implementação da Medida de Apoio à Família e Incentivo à Natalidade 2017	N.º de incentivos atribuídos	DMAS/Família	Famílias	2017-2019



plano municipal para a igualdade e responsabilidade social 2017-2019



Reduzir as assimetrias sociais e as desigualdades de género, combatendo a pobreza e a exclusão social	Disponibilizar informação relativa a serviços e respostas existentes no Concelho e de interesse para as famílias tendo em vista a conciliação da vida familiar e profissional	Atribuição do Cartão Municipal de Família Numerosa, que dá acesso a benefícios e descontos diversos.	N.º de cartões N.º de pessoas abrangidas	DMAS/Família	Famílias numerosas	2017-2019
		Questionário - Observatório das Autarquias Familiarmente Responsáveis	Preenchimento do questionário com os contributos de todas as áreas	DMAS GTI Outros serviços MOA	MOA	2017-2019
		- Instituição do Dia Municipal da Alegria Intergeracional - Comemoração do Dia Internacional da Família	Dia Comemorativo	DMAS/Rede Social DMEd	Diversas faixas etárias	15/05 2017-2019
		Edição e divulgar do Guia de Recursos Concelhio	Data da Edição N.º de divulgações	DMAS/Rede Social	Famílias, Instituições, Comunidade em geral	2017
	Conceder apoios e incentivos de diverso tipo que sejam promotores de dignificação das condições de vida das pessoas	Atribuição de apoios na área da habitação, às famílias, com especificidades diversas: monoparentalidade, carência económica, vítimas de violência doméstica, problemas de saúde graves (medidas: apoio ao arrendamento e PES-Oaz)	N.º de apoios atribuídos N.º de pessoas abrangidas	DMAS/Habitação	Famílias	2017-2019
		Atribuição do Cartão Municipal Sénior, que dá acesso a benefícios e descontos diversos.	N.º de cartões N.º de cartões N.º de cartões	DMAS	Seniores	2017-2019
		Implementação de novas respostas de apoio, nomeadamente, um serviço de pequenas reparações ao domicílio	Data implementação N.º de serviços prestados N.º pessoas beneficiárias	DMAS	Seniores, entre outros	2017-2019
		Criação/ funcionamento de serviço de atendimento especializado de apoio à vítima	Data de criação Nº atendimentos	DMAS/Rede Social PMPCVDG	Vítimas de violência doméstica	2017-2019
	Promover a dinamização de serviços de proximidade promotores da capacitação e inclusão de pessoas em condições de vulnerabilidade,	Atividade do CLAIM (Centro Local de Apoio à Integração de Migrantes)	Nº atendimentos	DMAS/CLAIM	Imigrantes	2017-2019



plano municipal para a igualdade e responsabilidade social 2017-2019



		independentemente da sua idade, saúde, nacionalidade ou etnia.	Atividade do SIM_PD (Serviço de Informação e Mediação para Pessoas Portadoras de Deficiência)	Nº atendimentos	DMAS/Deficiência	Pessoas com deficiência	2017-2019
			Atividade do GIP (Gabinete de Inserção Profissional)	Nº atendimentos	DMAS/Inserção Profissional	Pessoas desempregadas	2017-2019
	Fomentar uma cidadania plena e participativa dos/as cidadãos/ãs	Promover a dinamização de espaços/fóruns de auscultação e participação ativa dos cidadãos e das cidadãs na definição de medidas e políticas locais	Medidas específicas no âmbito da Comissão Municipal para a Deficiência	Nº participantes	DMAS/Deficiência	Pessoas com deficiência	2017-2019
			Medidas específicas no âmbito do Conselho Municipal Sénior	Nº participantes	DMAS/Sénior	Seniores	2017-2019
			Criação/Implementação do 1º Orçamento Participativo da Ação Social	Nº de propostas	DMAS	Rede Social	2017-2019
		Dinamização de espaços informais de ocupação/participação	Promover o alargamento da Rede Concelhia de Clubes Seniores	Nº de novos clubes	DMAS/CMS	Seniores	2017-2019
	Otimizar a atividade da Rede Social para as questões da promoção da Igualdade e Responsabilidade Social no concelho	Promover o envolvimento das Instituições no sentido de incluírem nos seus planos de atividade a reflexão sobre a temática e a integração da dimensão da igualdade género nas suas ações	Sensibilização da comunidade e das Instituições Sociais para a criação/implementação de Planos para a Igualdade e Responsabilidade Social	N.º de Planos Implementados	MOA	Instituição/Profissionais	2017
			Dinamizar ações/eventos no âmbito desta temática -- IV Edição "Azeméis é Social" -- Tema: Igualdade e Cidadania (19 a 23 abril); Prémio Drª Leonilda Aurora; Programa Comemorativo do Dia Internacional para a Erradicação da Pobreza, e outros.	N.º de ações N. de entidades envolvidas N.º de participantes	DMAS/ Rede Social	Autarquias Locais, Instituições, CLASOA e CSF, Estruturas de Parceria (CMD, CMPS, CMS), profissionais e Comunidade	2017
		Avaliar o Índice Municipal de Igualdade ao nível do concelho	Aplicação de questionário para medição do Índice Municipal da Igualdade	Índice apurado	DMAS/ Rede Social GTI	População Concelhia	2017-2019



plano municipal para a igualdade e responsabilidade social 2017-2019



Domínio de Intervenção	Objetivos estratégicos	Objetivos operacionais	Medidas	Indicadores	Responsabilidade	Público-alvo	Calendarização
2 - EMPREGO E 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	DMAS/GIP Projeto Time	Jovens e pessoas adultas desempregadas	2017-2019
			GEPE - Grupo de Autoajuda para a Procura de Emprego	N.º de participantes; N.º de colocações em emprego	DMAS/GIP Projeto Time	Jovens e pessoas adultas desempregadas	2017-2019



plano municipal para a igualdade e responsabilidade social 2017-2019



Domínio de Intervenção	Objetivos estratégicos	Objetivos operacionais	Medidas	Indicadores	Responsabilidade	Público-alvo	Calendarização
3 - EDUCAÇÃO	Prevenção da violência	Combater a violência no namoro e promover os 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	Educação	Comunidade escolar dos agrupamentos do município	2017-2019
		Promoção da Igualdade de Género no 3º Ciclo e no Ensino Secundário	Desenvolver sessões de sensibilização sobre “Como prevenir a violência”	N.º de ações desenvolvidas;	Educação DMAS	Comunidade escolar do 3º Ciclo e no Ensino Secundário do município	2017-2019
	Sensibilizar para a Igualdade de Género, Cidadania e Responsabilidade Social	Promoção da Igualdade de Género no ensino Pré-Escolar do Agrupamento de Escolas de Oliveira de Azeméis,	Elaboração e distribuição do “Guião de Educação Género e Cidadania – Pré-escolar”	N.º de ações desenvolvidas;	Educação	Comunidade pré-escolar do município	2017-2019
		Aproximação da Autarquia às Escolas para uma Cidadania proactiva	Presidente Na Escola		Educação Gab. Presidência	Comunidade escolar dos agrupamentos do município	2018
			Orçamento Participativo para a Educação	Nº de propostas	Educação	Comunidade escolar	2017-2019



plano municipal para a igualdade e responsabilidade social 2017-2019



Domínio de Intervenção	Objetivos estratégicos	Objetivos operacionais	Medidas	Indicadores	Responsabilidade	Público-alvo	Calendarização
4 - URBANISMO, HABITAÇÃO E 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	Ambiente	Comunidade escolar dos agrupamentos do município	2017-2019
		Recolha seletiva	Manter o n.º de postos de recolha seletiva de óleos alimentares e de roupa Valorização multimaterial	Quantidade recolhida	Ambiente	População em geral	2017-2019
		Projeto Eco-Escolas	Promoção de Ações nos estabelecimentos escolares	Nº de ações	Ambiente	Comunidade escolar	2017-2019
		Reposição de Condições de Higiene e salubridade a famílias carenciadas	Desenvolvimento de Ações de limpeza e desinfestações	Nº de intervenções	Ambiente Dmas	População em geral	2017-2019
		Projeto FUTURO 100 000 árvores	Plantação de mais de 5000 árvores	5000 árvores	Ambiente	População em geral	2017-2019
	Planeamento Inclusivo	Criação de Espaços públicos multifuncionais e inclusivos	- Implementar áreas verdes, ciclovias e áreas lúdicas acessíveis a pessoas com mobilidade condicionada - Enquadrar diretivas inclusivas nos pareceres, planos e regulamentos municipais - Facilitar a acessibilidade aos serviços públicos a pessoas com mobilidade reduzida – Projeto Selo Azeméis Integra	Nº de ações	Planeamento Estratégico Obras Municipais	População em geral	2017-2019
		Reforço da presença simbólica das mulheres no quotidiano do Município	Sensibilizar os órgãos competentes para o facto de existirem em menor nº ruas com nomes de mulheres	Nº ruas existentes/nº de novas ruas	Conselheira Local para a Igualdade Executivo	População em geral	2017-2019
	Fomentar políticas de habitação e de urbanismo “Amigas da Família”	Programa Municipal de Apoio ao Arrendamento	Apoio rendas para habitação mais condignas para todas/os as/os munícipes - medidas de apoio ao arrendamento e realojamento social	Nº beneficiários/ano	DMAS Obras Municipais	População em geral	2017-2019



plano municipal para a igualdade e responsabilidade social 2017-2019



Domínio de Intervenção	Objetivos estratégicos	Objetivos operacionais	Medidas	Indicadores	Responsabilidade	Público-alvo	Calendarização
5 - CULTURA, DESPORTO, JUVENTUDE E LAZER	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	Gab. Associações	Dirigentes Institucionais	2017-2019
		Desenvolvimento de várias atividades/eventos com o objetivo de promover a prática desportiva associada à integração social e à promoção de comportamentos socialmente responsáveis e de igualdade de género, entre outros,	Realização de eventos e ações: AzeméisSport; Gala do Desporto; Desporto Escolar; voluntariado 3V	Nº ações/Nº participantes	Gab. Gestão equipamentos desportivos	Comunidade	2017-2019
			Continuidade do Programa de natação terapêutica	Nº utentes	Gab. Gestão equipamentos desportivos DMAS	Comunidade escolar Sêniors	2017-2019
			Promoção e colaboração de campanhas de sensibilização	Nº de campanhas	Gab. Gestão equipamentos desportivos	População em geral	2017-2019
		Promoção de fóruns participativos	1º Orçamento Participativo para a Juventude	Nº de propostas	Gab. Juventude	População Jovem	2017-2019
			Criação do Conselho Municipal para a Cultura	1 conselho	Gab. Cultura	Sociedade Civil	2017



plano municipal para a igualdade e responsabilidade social 2017-2019



Domínio de Intervenção	Objetivos estratégicos	Objetivos operacionais	Medidas	Indicadores	Responsabilidade	Público-alvo	Calendarização
6 - ORGANIZAÇÕES DA SOCIEDADE CIVIL E EMPRESAS	Promover a implementação de Planos para a Igualdade de Género nas Organizações Sociais do MOA	Promoção da implementação de planos da igualdade nas Organizações	Apoio às organizações sociais do Concelho na elaboração e implementação de Planos Internos para a Igualdade de Género, partindo para tal do diagnóstico efetuado para a elaboração dos Planos do Município 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.	GTI Gabinete da Igualdade Rede Social	Organizações Sociais do MOA	2017-2019
	Disseminar de boas práticas empresariais	Replicação de boas práticas no âmbito da política de responsabilidade social e igualdade de género para as organizações	- Desenvolvimento da brochura – Entidades Empregadoras com Boas Práticas em Igualdade, Cidadania e Responsabilidade Social do MOA - Prémio de Mérito Municipal para a Integração de Pessoas Portadoras de Deficiência	N.º de organizações abrangidas (10 no mínimo)	GAE GTI	Organizações da sociedade civil e empresas	2018
	Promover o Empreendedorismo no feminino	Reforço da participação das mulheres na Sociedade Civil	- Comemoração do Dia Internacional da Mulher - Realização de uma Assembleia Municipal Temática/Ano - Publicação: “Mulheres no Município de Oliveira de Azeméis”	Nº Atividades	GTI Gab. Cultura Gab. Património Cultural	Comunidade Oliveirense	2017-2019
	Integrar e salvaguardar os princípios da RS e IG na cultura organizacional	Sensibilização para a RS e IG nas Organizações	Organização de Seminários e Workshops e Eventos de promoção Empresarial e Social do MOA	Nº participantes	GAE GTI	Organizações da sociedade civil	2017-2019
			Organização do Dia Municipal da Igualdade	Nº participantes/Ano	GTI		24/10/2017-2019



plano municipal para a igualdade e responsabilidade social 2017-2019



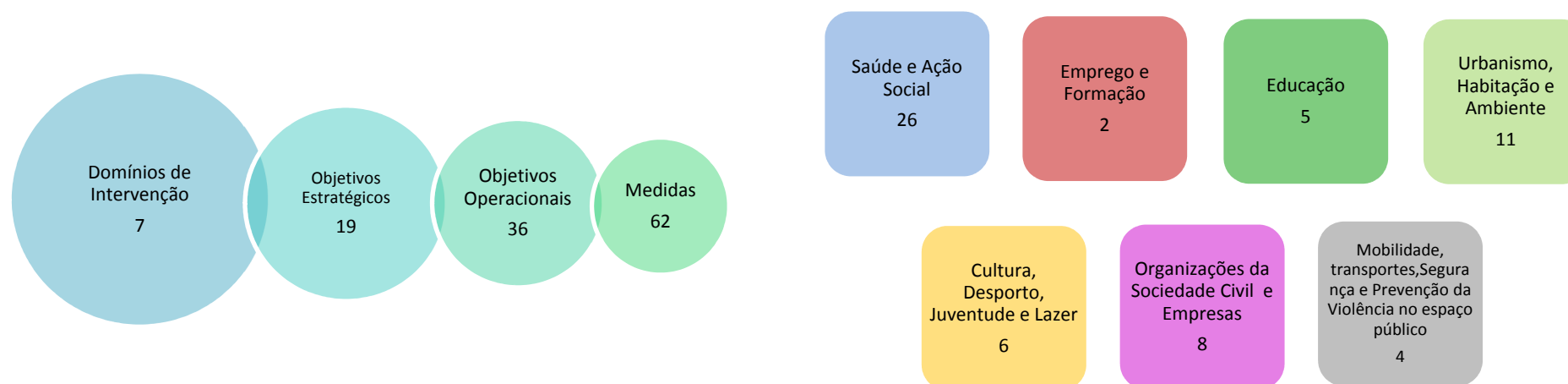
Domínio de Intervenção	Objetivos estratégicos	Objetivos operacionais	Medidas	Indicadores	Responsabilidade	Público-alvo	Calendarização
7 - MOBILIDADE, TRANSPORTES, SEGURANÇA E PREVENÇÃO DA VIOLÊNCIA NO ESPAÇO PÚBLICO	Adequar o planeamento de infraestruturas tendo em conta a existência de diferenças na utilização de acordo com o género, idade e condição de mobilidade	Facilitar e estimular o uso dos transportes públicos para todos/as	Azeméis IN – criação de uma nova rede de transporte inclusivo - a cidade mais perto das freguesias	Nº de novas paragens Nº de beneficiários	Núcleo Transportes DMAS Educação	População	2017
	Espaços Públicos inclusivos e seguros	Promover a segurança nos espaços públicos	Melhoria da iluminação pública – substituição das luminárias no perímetro urbano	Nº de ruas intervencionadas	Obras Municipais	População	2017-2019
			Criar condições de segurança nos trajetos e espaços de acesso aos transportes e espaços públicos	Nº de espaços intervencionados	Obras Municipais	População	2017-2019
			Identificar outros espaços na cidade que possam ser considerados inseguros e propor intervenções	Nº de espaços identificados	GTI Obras Municipais	População	2017-2019



plano municipal para a igualdade e responsabilidade social 2017-2019



DISTRIBUIÇÃO DAS AÇÕES PELOS DOMÍNIOS DE INTERVENÇÃO – VERTENTE EXTERNA





plano municipal para a igualdade e responsabilidade social 2017-2019



MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO

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 monitorização do plano vai assegurar o acompanhamento das ações desenvolvidas e a avaliação dos resultados do processo de mudança, aferindo os progressos realizados quanto à política de promoção da Igualdade de Género, Cidadania e Responsabilidade Social no Município de Oliveira de Azeméis.

Esta monitorização será efetuada mediante a apresentação semestral dos relatórios de execução, respondendo a questões essenciais, como por exemplo:

- 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?
- Que mais-valias resultaram das ações?
- Como se refletem nos custos/ganhos operacionais?
- São propostas medidas inovadoras, com potencial efeito multiplicador?
- 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?
- São evidenciadas formas participativas de decisão e gestão do projeto?
- Os parceiros estiveram envolvidos em conformidade com o que estava previsto inicialmente?
- Qual o nível/ grau de satisfação das organizações e parceiros com os resultados obtidos com as medidas desenvolvidas no âmbito do Plano Municipal?



plano municipal para a igualdade e responsabilidade social 2017-2019



A divulgação dos resultados deve ser feita ao nível de todas as estruturas orgânicas internas mas também externamente, junto da comunidade envolvente.

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 (2017 – 2019), e que estabeleça de forma clara e inequívoca a relação entre os indicadores e os objetivos estabelecidos.

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.



plano municipal para a igualdade e responsabilidade social 2017-2019



Documento desenvolvido por:

GTI – Grupo de Trabalho Interno para a Igualdade e Responsabilidade Social

Oliveira de Azeméis, Fevereiro de 2017