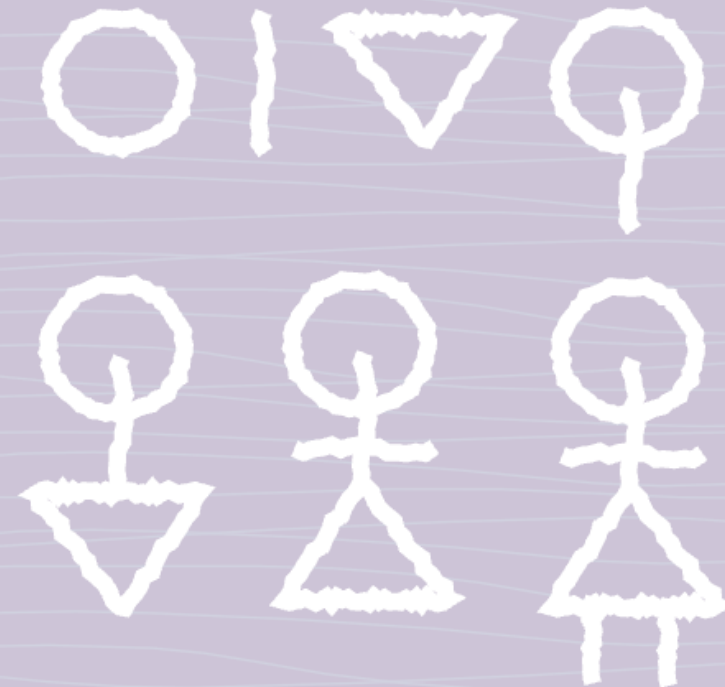




**ANIMAR** - Associação Portuguesa para o Desenvolvimento Local  
Rua Antero de Quental  
Edifício Ninho de Empresas  
Bairro Olival de Fora  
2625-640 Vialonga

Telefone: +351 219 527 450  
Fax: +351 219 521 322  
E-mail: [animar@animar-dl.pt](mailto:animar@animar-dl.pt)

[www.animar-dl.pt](http://www.animar-dl.pt)



# Plano para a Igualdade 2011 - 2013

Entidade promotora



Entidades financiadoras



Fundo Social Europeu

## Índice

Preâmbulo .....	3
ANIMAR: Plano para a Igualdade .....	8
A) Elaboração e Implementação do Plano .....	8
I. Enquadramento.....	8
II. Objetivos do Plano .....	11
III. Metodologia .....	12
IV. Linhas orientadoras .....	17
B) Monitorização, Desenvolvimento e Avaliação do Plano .....	18

### Ficha Técnica

**Edição:** Animar – Associação Portuguesa para o Desenvolvimento Local | 2013

**“+ Igualdade: Novas práticas de cidadania organizacional no Desenvolvimento Local”\***

**Programa Operacional de Potencial Humano (POPH)**

**Eixo Prioritário 7 – Igualdade de Género**

**Tipologia de Intervenção 7.2 - Planos para a Igualdade**

\*Foram operacionalizados três projetos distintos que contribuíram para a dinamização do processo de construção do documento.

Entidade Promotora:



Entidades co-financiadoras:



UNIÃO EUROPEIA  
Fundo Social Europeu

## Preâmbulo

A igualdade entre mulheres e homens constitui um princípio de cidadania consagrado na Carta das Nações Unidas de 1945 e na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, sendo este um tema, igualmente integrado em várias convenções da Organização Internacional do Trabalho e na legislação fundadora da União Europeia, especialmente desde o Tratado de Roma de 1957.

Assim, com o intuito de promover a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens foram definidos diversos instrumentos da política europeia e nacional.

Nesse sentido, a nível nacional, a Constituição da República Portuguesa de 1976 salvaguarda também os princípios da igualdade e da não discriminação em função do sexo. O código civil por sua vez, concede, a nível da família, idênticos direitos a ambos os elementos do casal, abolindo a figura do chefe de família e atribuindo iguais responsabilidades ao pai e à mãe na manutenção e educação dos/as filhos/as, reforçando assim a promoção da igualdade de género.

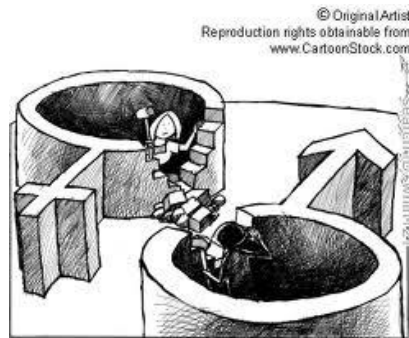


Ilustração 1 - Cartoon alusivo à Igualdade de Género

Desde o final dos anos 90, ainda a nível nacional, foram desenvolvidos entre outros instrumentos, os quatro planos nacionais para a igualdade, género e cidadania.

A partir de meados do século XX, as mulheres passaram a assumir novos papéis sociais, para além dos que lhes estavam consignados na esfera doméstica, o que implicou sobretudo mudanças relacionadas com a entrada das mulheres no mercado de trabalho e com um quadro de valores que define novo contrato social de género, e que define nas várias esferas sociais, a igualdade de direitos e oportunidades a mulheres e a homens, bem como o maior envolvimento dos homens no cumprimento das tarefas domésticas e familiares.

Contudo, e apesar das mudanças que se têm vindo a verificar, as mulheres continuam na maioria dos casos ainda a ser as principais cuidadoras de dependentes, filhos/as ou idosos/as. Segundo os dados das estatísticas oficiais do INE (2001) as mulheres trabalham cerca de mais 3 horas por dia do que os homens, e no que respeita à gestão do tempo, evidenciam ainda que as mulheres se ocupam de atividades familiares e domésticas num total médio de 5h diárias, enquanto a média do tempo masculino é de apenas 1h54m.

No que respeita ao mercado de trabalho, apesar de se verificar uma forte presença feminina, podemos também constatar que essa igualdade não se verifica ao nível dos cargos e funções que desempenham, existindo segregação de género. Esta situação decorre com base em três premissas diferentes: *primeiro*, porque as mulheres continuam a exercer profissões em áreas que em grande parte representam uma extensão das suas tradicionais competências, desenvolvidas em contexto doméstico; *segundo*, porque as mulheres têm condições de trabalho mais precárias que os homens, particularmente nas circunstâncias dos seus contratos de trabalho, com remunerações inferiores às remunerações dos homens, sendo uma evidência desta situação as taxas de desemprego feminino superiores às do desemprego masculino, particularmente agravadas em contexto de crise; e por *último*, porque apesar de as mulheres estarem mais representadas no ensino superior do que os homens, ocupam menos cargos de chefia que estes e têm presença minoritária nas hierarquias de topo das diversas organizações onde exercem atividade.

Face a este panorama, reconhece-se ser cada vez mais importante para as organizações, públicas ou privadas, valorizarem o seu capital humano com o contributo das mulheres, tendo em conta as mudanças sociais a que temos vindo a assistir, e uma vez que nas gerações mais jovens, as mulheres têm um nível de instrução superior aos homens, muitas

organizações começaram já a desenvolver políticas e práticas que visam a promoção da igualdade de género, designadamente através da implementação de planos de igualdade e de políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar de quem nelas trabalha.

O compromisso com uma política de equidade deve conduzir a um aprofundamento da consciencialização dos problemas existentes, ouvindo todas as pessoas da organização e analisando o seu papel na mesma, criando assim um processo natural de legitimação das medidas para a promoção da igualdade.

Apesar da Constituição da República Portuguesa assegurar a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao trabalho, na esfera social e política, estas continuam a ganhar menos, a ter menos acesso aos lugares de decisão nas organizações, a trabalhar mais horas não remuneradas, nomeadamente no contexto da família e a serem as primeiras a perder o emprego. Por tudo isto, o tema da Igualdade de Género continua a nortear muito do trabalho de terreno que as organizações da Rede Animar promovem e desenvolvem nos seus territórios de intervenção de Norte a Sul do país.

Desde 2005, que a Animar tem vindo a promover diversos projetos com a sua rede de organizações associadas, não só no sentido de procurar vias

de inovação na resolução de alguns dos problemas acima identificados de extrema importância e gravidade, mas também no sentido de adequar alguns dos seus princípios à gestão das suas organizações. Não apenas porque se trata de uma temática emergente que se vem integrando, numa perspetiva de *mainstreaming*, as prioridades e preocupações das organizações dentro e fora do universo associativo e da "Economia Social e Solidária" em geral, mas porque é um desafio à aprendizagem organizacional e à incorporação de uma nova cultura no seio das instituições, visando quer os públicos-alvo da intervenção propriamente dita, quer as equipas (dirigentes e colaboradores/as) em geral.

Do estudo realizado no âmbito de um dos seus projetos - "A Igualdade de Género como Exercício de Cidadania", a Animar constatou que a situação de desigualdade de acesso ao poder que se verifica também no meio empresarial, nomeadamente na subrepresentação de mulheres nos cargos diretivos e nas diferenças salariais, repetindo-se também no movimento associativo que a Animar representa esta mesma realidade. Verificando-se esta situação no diagnóstico realizado, a Animar sentiu que a sua intervenção e trabalho no domínio da Igualdade de Género continuava a ter pertinência e atualidade, em especial quando articulado no processo de dinamização da sua Rede, fazendo assim sentido um trilhar de caminho estratégico comum no combate a estas desigualdades

Sendo a Animar uma estrutura nacional, representante de cerca de oitenta entidades, encontra-se particularmente bem posicionada para sensibilizar as organizações para a importância da temática, orientar, enquadrar e articular uma Estratégia de Igualdade no âmbito das Políticas de Desenvolvimento Local.

Nesse sentido, surgiu o projeto **+ Igualdade: Novas + Igualdade: Novas práticas de cidadania organizacional no Desenvolvimento Local**, desdobrando na realidade em três projetos regionais distintos financiados pelo Programa Operacional de Potencial Humano, tipologia de intervenção 7.2 – Planos para a Igualdade, através dos quais a Animar teve oportunidade de envolver as organizações da Rede construção deste instrumento, cujo conteúdo foi e continuará a ser fundamental por um lado para o reforço do *mainstreaming* de género na sua cultura organizacional e por outro para a continuidade de um processo de sensibilização das entidades para a importância da existência dos Planos para a Igualdade nas organizações.

## ANIMAR: Plano para a Igualdade

### *Princípio da Igualdade*

*"Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual." (Artigo 13º Constituição República Portuguesa)*

### A) Elaboração e Implementação do Plano

#### I. Enquadramento

O Plano para a Igualdade é um instrumento de promoção da Igualdade de Género que integra a perspectiva de *mainstreaming* de género na definição, execução e avaliação das políticas e ações desenvolvidas pela Animar.

Resultado de um processo de debate e reflexão, participado pelas pessoas e organizações que integram a Animar, este plano visa a definição de um conjunto de procedimentos e ações que

*"O **Mainstreaming de Género** implica a (re)organização, na melhoria, no desenvolvimento e na avaliação dos processos de implementação de políticas, por forma a que a perspectiva da igualdade de género seja incorporada em todas as políticas, a todos os níveis e em todas as fases, pelos atores geralmente implicados na decisão política." (CONSELHO DA EUROPA)*

**Ilustração 2- Definição de Mainstreaming de Género**

conduzem à implementação de uma estratégia de *mainstreaming* de género na Animar.

A igualdade de oportunidades e de género assume-se assim como um fator essencial para o desenvolvimento das organizações, muito embora a integração desta dimensão seja ainda um desafio à aprendizagem organizacional e à incorporação de uma nova cultura no seio das organizações de desenvolvimento local e de intervenção social.

O compromisso com a Igualdade como princípio estratégico, nomeadamente entre mulheres e homens, deve estar patente em todos os aspetos importantes da missão e gestão da organização, nomeadamente nos objetivos, políticas, estratégias, atividades e projetos, cultura organizacional, contexto exterior, estruturas internas e sistemas de administração, de implementação, de decisão e de comunicação/informação, sendo da maior importância o processo de transversalização da temática em toda a missão da organização.

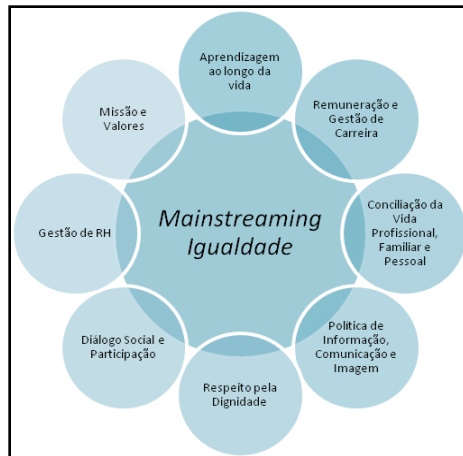


Ilustração 3 - Eixos Estratégicos do Plano para a Igualdade

Assim, tendo em conta os resultados obtidos no processo de autodiagnóstico, para a aplicação dos princípios da não discriminação e de ações positivas, é necessário desenvolver práticas concretas de igualdade, nomeadamente de género, nas diferentes componentes político-administrativas da Animar, particularmente na missão e valores da organização, no processo de recrutamento e seleção de recursos humanos, na aprendizagem ao longo da vida, nas remunerações e gestão da carreira, no diálogo social e participação de trabalhadores e trabalhadoras, no respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho, na política de informação, comunicação e imagem; na conciliação da vida profissional, familiar e pessoal e na proteção da maternidade e paternidade, para que possamos cumprir o compromisso

estratégico assumido politicamente com a transversalização da dimensão Igualdade no seio da organização Animar.

## II. Objetivos do Plano

- Promover a Cidadania ao serviço da mudança estrutural, no contexto social do género;
- Promover a participação equilibrada de mulheres e homens no processo de decisão, promovendo a democracia paritária;
- Promover uma intervenção ativa de diversos atores para a concretização de uma plena igualdade;
- Promover a Igualdade de Género no mercado de trabalho, na conciliação entre a vida familiar, pessoal e profissional e na tomada de decisão da organização da Rede Animar e suas parceiras locais e ao nível interno;
- Aprofundar o conhecimento sobre Igualdade ao nível interno e em interação/articulação sistemática com a Rede Animar ao nível nacional;
- Reforçar o papel da sociedade civil organizada (Rede Animar) como agente para a mudança estrutural de incorporação dos princípios de Igualdade, nomeadamente de Género, na missão, valores e formas de gestão da organização;

- Difundir valores relativos à Cidadania e Igualdade através de um processo de (in)formação e educação ao nível interno e em interação com as organizações da rede.

### III. Metodologia

A implementação de qualquer mudança implica sempre um processo de diagnóstico para enquadramento e conhecimento do contexto e o levantamento das necessidades que evocaram a mudança. Neste caso, antes da construção e implementação do plano para a igualdade foi essencial fazer um aprofundamento do diagnóstico da situação atual da organização, no que concerne à igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, com vista à identificação dos aspetos sobre os quais é necessário intervir e introduzir mudança, materializando sobre esta base as propostas de medidas e ações

O projeto teve uma abrangência territorial nacional, ancorada em 3 territórios distintos, correspondentes a três candidaturas independentes no quadro do financiamento POPH (Norte, Centro e Alentejo), privilegiando a mobilização e o envolvimento de organizações e pessoas da Rede Animar na recolha de contributos específicos para o documento final, numa lógica de proximidade geográfica.

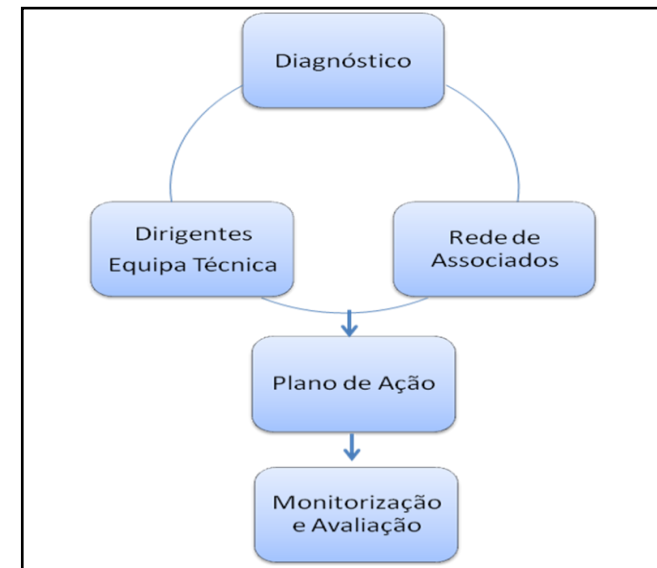


Ilustração 4 - Estrutura do Plano para a Igualdade da Animar

Nesse sentido, a Animar desenvolveu o processo de aprofundamento do autodiagnóstico da rede Animar sobre as práticas em Igualdade, recorrendo sobretudo a metodologias de *empowerment* por parte dos/as destinatários/as centrais (equipa técnica e dirigentes) e locais (de cada território onde o processo foi implementado), incentivando um trabalho de reflexão e validação de ideias e opiniões, sendo este processo de autodiagnóstico participado a dois níveis: a equipa dirigente e técnica e a rede de associadas.

Os momentos de debate e reflexão internos, entre dirigentes e equipa técnica, decorreram sob a forma de reuniões de trabalho e ações de sensibilização sobre a temática. Por sua vez, o debate e reflexão ao nível da rede, privilegiou a utilização de um instrumento de recolha de informação – o Questionário de Autodiagnóstico e a realização de *workshops* para aprofundamento do debate e reflexão, bem como para validação dos resultados.

A aplicação do inquérito por questionário, junto dos membros da Rede, foi preferencialmente efetuada através do envio via correio eletrónico, com recurso a contatos telefónicos para monitorização do processo. Para análise dos questionários, recorreu-se ao Statistical Package for the Social Sciences, software, que permite realizar análise estatística de dados no domínio das Ciências Sociais (versão 16.0).

Por sua vez, foram realizados dois *workshops*, com a duração de um dia e meio, em cada uma das regiões abrangidas pelo projeto – Norte, Centro e Alentejo. O primeiro *workshop* centrou-se no debate sobre a importância do Plano para a Igualdade e o aprofundamento do diagnóstico, e depois de tratados os dados dos inquéritos por questionários e dos principais resultados do primeiro momento de debate e reflexão, realizou-se um segundo *workshop* para que as organizações da Rede Animar validassem

os dados, partilhassem conhecimentos e experiências e, simultaneamente, fosse possível avançar com novas perspetivas, discutindo algumas temáticas específicas e transversais às questões da Igualdade.

Posteriormente foi realizada uma ação de divulgação em cada uma das regiões, para difusão dos resultados de autodiagnóstico e sensibilização de outros públicos para a importância da existência dos Planos para a Igualdade.

Paralelamente, foi realizada uma ação de formação e uma visita de estudo, em cada uma das regiões, dirigidas a membros dirigentes e equipa técnica alargada a associados/as individuais e dirigentes, colaboradores/as e voluntários/as das organizações da Rede. Estas ações de formação sobre Cidadania e Igualdade de Género, com duração de 18 horas, tiveram como objetivo a informação e sensibilização das pessoas que integram a Animar sobre a importância de um Plano para a Igualdade em organizações ligadas ao Desenvolvimento Local e à Economia social, mas simultaneamente aprofundando conhecimento que permita sustentar o trabalho de conceção, implementação e avaliação/incorporação de melhorias de forma contínua. As visitas de estudo tiveram como objetivo o conhecimento e o contato com

organizações que estivessem a desenvolver ou já tivessem desenvolvido o seu Plano para a Igualdade, possibilitando assim a troca de ideias e experiências, e criando algumas sinergias para colaboração futura. Não se privilegiaram interlocutores exclusivamente ligados ao movimento associativo, mas também organizações públicas locais.

Depois do processo de debate, reflexão e validação de conteúdos realizado em cada uma das regiões, a equipa do projeto congregou a informação obtida nos resultados do autodiagnóstico e a recolha dos contributos de todas as pessoas que participaram nas diferentes ações e procedeu à elaboração de uma primeira proposta do Plano para a Igualdade.

Esta proposta do Plano, voltou a circular por todos os membros dirigentes e equipa técnica para validação e/ ou recolha de novos contributos. Depois de validada a proposta final do Plano, foram realizadas sessões para divulgação do seu conteúdo em cada uma das regiões onde o projeto teve expressão, tendo-se envolvido essencialmente membros da equipa, dirigentes, associados/as e seus parceiros locais.

#### **IV. Linhas orientadoras**

Como temos vindo a referir até aqui, o Plano para a Igualdade concretiza-se pela implementação das ações e medidas propostas no âmbito das áreas de intervenção que foram consideradas no âmbito do processo de autodiagnóstico.

Com base no diagnóstico realizado e na política de igualdade de género definida, o Plano para a Igualdade contempla medidas nos seguintes domínios:

- i. Missão e valores da Organização
- ii. Recrutamento e Seleção de Recursos Humanos
- iii. Aprendizagem ao Longo da Vida
- iv. Remunerações e Gestão da Carreira
- v. Diálogo social, participação de trabalhadores/as e organizações suas representativas
- vi. Respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho
- vii. Informação, comunicação e imagem
- viii. Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

## **B) Monitorização, Desenvolvimento e Avaliação do Plano**

A implementação, desenvolvimento e avaliação do Plano para a Igualdade é da responsabilidade do Conselho para a Igualdade, um grupo de trabalho criado no âmbito deste projeto, constituído por membros dirigentes e da equipa técnica, que garantirá a sustentabilidade deste trabalho no futuro.

Em Dezembro de 2012, decorreu o processo eleitoral da Animar, tendo a recente Direção proposto reanimar o Conselho Consultivo da Animar, um órgão de extraordinária importância para o sucesso da Rede, na medida em que beneficia de importantes contributos para a análise e compreensão da conjuntura e desafios que se colocam, no momento presente, ao movimento do Desenvolvimento Local em geral, e às Dinâmicas dos Territórios Locais, em particular, incluindo nas dimensões de análise a questão da Igualdade como um tema atual, pertinente e transversal a muitos outros domínios.

Deste modo, o Conselho para Igualdade, procurará desenvolver propostas de trabalho nesta área, em estreita colaboração com o Conselho Consultivo e em cooperação com todos os membros da direção, a equipa técnica e a Rede de associados/as.

Considerando que até Fevereiro de 2013, data de término dos projetos, não tinha sido possível implementar todas as ações definidas para cada domínio do Plano, foi decidido que se prolongaria a sua operacionalização até final de 2013 e simultaneamente neste período se faria uma avaliação das medidas e ações já implementadas.

De seguida, apresentamos o plano de ação de implementação do Plano para a Igualdade da Animar, referindo-se os seus principais domínios, objetivos estratégicos, indicadores, medidas, responsáveis e período de implementação.

Domínio	Objetivos Estratégicos	Resultados	Ações	Responsável	Período de Implementação
<b>I. Missão e Valores da Organização</b>	<p>OE1.Promover a Cidadania ao serviço de uma mudança estrutural, no contexto das relações sociais de género;</p> <p>OE2.Promover a participação equilibrada de mulheres e homens no processo de decisão, promovendo a democracia paritária;</p> <p>OE3.Promover uma intervenção ativa e consciencializadora de diversos atores para a concretização de uma estratégia promotora de igualdade de género.</p>	R1. Plano para a Igualdade Animar validado até 2013	A1.1 Criar o Plano para a Igualdade Animar	Rede ANIMAR Direção Unidade Financeira e Gestão de Recursos Humanos Unidade de Informação, Comunicação e Imagem Unidade de Intervenção Comunitária Unidade de Projetos Unidade de Secretariado e Animação da Rede	03/2011-02/2013
			A1.2 Monitorizar e atualizar o Plano para a Igualdade	Grupo de Trabalho da Igualdade ligada ao Conselho Consultivo e Rede Conselho para a Igualdade	02/2013-12/2013
		R2. Estratégia de promoção da Igualdade criada na Rede Animar	A2.1 Divulgar na rede a abertura de períodos de candidatura para apresentação de projetos de Planos para a Igualdade	Unidade de Informação, Comunicação e Imagem Unidade de Projetos Unidade de Secretariado e Animação da Rede	09/2012-02/2013
			A2.2 Contatar as organizações da Rede a fim de incentivá-las a apresentarem candidaturas de Planos para a Igualdade	Unidade de Projetos Unidade de Secretariado e Animação da Rede	09/2011-02/2013
			A2.3 Criar uma estratégia de articulação dos Planos para a Igualdade que venham a ser criados pelas organizações da rede	Grupo de Trabalho da Igualdade ligada ao Conselho Consultivo e Rede Conselho para a Igualdade	03/2013-12/2013
			A2.4 Apoiar o desenvolvimento dos Planos para a Igualdade das organizações da Rede	Unidade de Projetos Unidade de Secretariado e Animação da Rede	03/2011-02/2013
			A2.5 Criar o prémio Igualdade é Desenvolvimento	Grupo de Trabalho da Igualdade ligada ao Conselho Consultivo e Rede Conselho para a Igualdade	04/2013- 10/2013
		R3. Estratégia de promoção	A3.1 Criar um Conselho para a Igualdade	Rede ANIMAR	03/2011- 03/2012

Domínio	Objetivos Estratégicos	Resultados	Ações	Responsável	Período de Implementação
I. Missão e Valores da Organização		operacionalizada		Unidade de Projetos	
			A4.2 Implementar um questionário junto dos/as conselheiros/as de forma a auscultá-los/as quanto à sua experiência, necessidades e projetos	Rede ANIMAR Unidade de Projetos	09/2011
			A4.3 Operacionalizar o plano em conjunto com as organizações da Rede	Rede ANIMAR Direção Unidade de Projetos	03/2011-02/2013
		R5. Recomendação de paridade em processos eleitorais criada e aprovada	A5.1 Criar a recomendação	Direção Unidade de Projetos	01/2012-03/2012
			A5.2 Aprovar a recomendação em reunião de Direção	Direção	01/2012-03/2012
			A5.3 Colocar o documento à aprovação da Assembleia Geral	Direção	03/2012
			A5.4 Publicitar o documento na página da Animar ou nouro suporte informativo que se considerar conveniente	Direção Unidade de Informação, Comunicação e Imagem Unidade de Projetos	03/2012
		R6. Dia Municipal da Igualdade (24 Outubro) dinamizado na Rede Animar	A6.1 Propor um protocolo de colaboração com instituições públicas e privadas para a instituição formal do Dia Municipal para a Igualdade	Grupo de Trabalho da Igualdade ligada ao Conselho Consultivo e Rede Conselho para a Igualdade Direção Rede Animar	04/2013

Domínio	Objetivos Estratégicos	Resultados	Ações	Responsável	Período de Implementação
I. Missão e Valores da Organização			A6.2 Criar um plano de operacionalização anual de comemoração do Dia Municipal para a Igualdade	Grupo de Trabalho da Igualdade ligada ao Conselho Consultivo e Rede Conselho para a Igualdade Direção Rede Animar Outras entidades convidadas	04/2013-10/2013
			A6.3 Operacionalizar o plano em articulação com as organizações da Rede e outras entidades convidadas	Grupo de Trabalho da Igualdade ligada ao Conselho Consultivo e Rede Conselho para a Igualdade Rede Animar Outras entidades convidadas	03/2013-11/2013
			A6.4 Dar visibilidade a este dia nos diferentes veículos de comunicação da Animar e da rede: páginas institucionais, Info Animar e outros boletins electrónicos e redes sociais	Unidade de Informação, Comunicação e Imagem Unidade de Projetos Unidade de Secretariado e Animação da Rede	03/2011-02/2013
			A6.5 Celebrar o Dia Municipal da Igualdade	Unidade de Intervenção Comunitária Unidade de Projetos Rede Animar Outras entidades convidadas	03/2011-10/2013
			A6.6 Aprovar um Plano para o período 2014-2015 em Assembleia Geral de Novembro de 2013	Grupo de Trabalho da Igualdade ligada ao Conselho Consultivo e Rede Direção Rede Animar	11/2013
II. Recrutamento e Seleção de Recursos Humanos	OE4.Promover a participação de homens e mulheres na atividade profissional da entidade	R7. Tratamento de dados por sexo, operacionalizado nos processos de recrutamento e seleção de pessoal	A7.1 Criar um procedimento relativo ao tratamento dos dados de recrutamento e seleção de pessoal	Direção Unidade Financeira e Gestão de Recursos Humanos	02/2012
			A7.2 Implementar o procedimento	Unidade Financeira e Gestão de Recursos Humanos	03/2012

Domínio	Objetivos Estratégicos	Resultados	Ações	Responsável	Período de Implementação		
II. Recrutamento e Seleção de Recursos Humanos	OE5. Contribuir para uma análise estatística por género nas organizações da Economia Social e Solidária, sempre que possível, em parceria com outras organizações da Rede e/ou entidades públicas e privadas com interesse nacional/regional no tema	R8. Tratamento de dados por sexo, operacionalizado nos processos de receção e arquivo de currículos	A8.1 Criar um procedimento relativo ao tratamento de currículos rececionados na organização	Direção Unidade Financeira e Gestão de Recursos Humanos	02/2012		
			A8.2 Implementar o procedimento	Unidade Financeira e Gestão de Recursos Humanos	03/2012		
		R9. Procedimentos de publicitação de concursos de recrutamento e regras de seleção de pessoal operacionalizados	A9.1 Criar uma circular de clarificação dos princípios relativos à publicitação de um concurso de recrutamento e regras de seleção de pessoal na organização, dando conhecimento das normas legais a serem seguidas para se respeitar o princípio da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens	Direção Unidade Financeira e Gestão de Recursos Humanos	12/2013		
			A9.2 Rever os documentos de publicitação e de análise do concurso de acordo com as regras de linguagem inclusiva	Direção Unidade Financeira e Gestão de Recursos Humanos	12/2013		
			A9.3 Promover a igualdade de oportunidade, tomando a diligência que os currículos rececionados, sempre que tenham um objetivo de seleção de pessoal, formandos/as, voluntários/as, estagiários/as, etc., seja omissos aos elementos de júri as eventuais fotografias que constem nos currículos e data de nascimento	Direção Unidade Financeira e Gestão de Recursos Humanos	12/2013		
			A9.4 Operacionalizar o procedimento	Unidade Financeira e Gestão de Recursos Humanos	12/2013		
		R10. Dados relativos ao pessoal, desagregados por sexo	A10.1 Fazer uma análise estatística relativa ao pessoal ao serviço da organização, de acordo com o exigido por lei	Unidade Financeira e Gestão de Recursos Humanos	10/2011		
			A10.2 Incluir estes dados desagregados por sexo nos relatórios anuais de atividade	Direção Unidade Financeira e Gestão de Recursos Humanos Unidade de Projetos	10/2011-02/2013		
		III. Aprendizagem ao Longo da Vida	OE6. Encontrar estratégias para a mudança na operacionalização do princípio da Igualdade de Género no modelo de qualificação da	R11. 2 Ações de sensibilização no domínio da Cidadania e Igualdade de Género no total de 12 horas para equipa	A11.1 Solicitar o apoio da CIG ou de pessoas especializadas na temática para a sua realização	Direção Unidade Financeira e Gestão de Recursos Humanos Unidade de Informação, Comunicação e Imagem	02/2012-06/2012
					A11.2 Agendar as ações em horário laboral	Unidade de Projetos	

Domínio	Objetivos Estratégicos	Resultados	Ações	Responsável	Período de Implementação
III. Aprendizagem ao Longo da Vida	equipa técnica da organização.	técnica e dirigentes realizadas	A11.3 Realizar as ações	Unidade de Secretariado e Animação da Rede	
	OE7.Promover a qualificação organizacional como motor de processos de promoção de igualdade	R12. 3 Ações de Formação em Cidadania e IG (18H presencial + 7H visita de estudo), descentralizadas no território realizadas	A12.1 Aprovisionar recursos e a sua planificação	Rede ANIMAR Direção Unidade Financeira e Gestão de Recursos Humanos Unidade de Informação, Comunicação e Imagem Unidade de Intervenção Comunitária Unidade de Projetos Unidade de Secretariado e Animação da Rede	01/2013-02/2013
	OE8.Sensibilizar os/as trabalhadores/as para a temática da Cidadania e Igualdade de Género, fazendo com que repercutam as aprendizagem para os seus contextos profissionais e pessoais		A12.2 Agendar a sua realização com calendarização, em horário laboral		
			A12.3 Realizar as ações de formação		
IV. Remunerações e Gestão da Carreira			A13.1 Afixar em local acessível para consulta do pessoal o quadro relativo à categoria profissional que vigora na organização		
	OE9. Evidenciação de forma clara e objetiva de uma política de remunerações e gestão de carreira assente em princípios de não discriminação entre mulheres e homens, eliminando todo o tipo de obstáculos em função do sexo.	R13. Política de remunerações e gestão da carreira revista, clarificada e validada com base num processo de discussão coletiva	A13.2 Operacionalizar a reavaliação das remunerações e gestão da carreira dos/as trabalhadores/as	Direção Unidade Financeira e Gestão de Recursos Humanos Unidade de Informação, Comunicação e Imagem Unidade de Intervenção Comunitária Unidade de Projetos Unidade de Secretariado e Animação da Rede	12/2013
	OE10. Promoção de uma gestão clara na organização através de processos de avaliação de desempenho participada.		A13.3 Criar uma circular interna que permita clarificar um mecanismo anual de revisão de remunerações e gestão da carreira	Direção Unidade Financeira e Gestão de Recursos Humanos	12/2013
		R14. Modelo participado de avaliação de desempenho criado e validado	A14.1 Criar um modelo participado de avaliação de desempenho articulado com a política de remunerações e gestão da carreira	Direção Unidade Financeira e Gestão de Recursos Humanos Unidade de Informação, Comunicação e Imagem Unidade de Intervenção Comunitária Unidade de Projetos Unidade de Secretariado e Animação da Rede	12/2013

Domínio	Objetivos Estratégicos	Resultados	Ações	Responsável	Período de Implementação
<b>V. Diálogo Social e Participação de Trabalhadores e Trabalhadoras e/ou suas organizações representativas</b>	OE11. Criação de mecanismos operacionais que garantam a participação transparente de trabalhadores e trabalhadoras na organização.	R15. Mecanismo para recolha de sugestões/problemas a partir dos contributos da equipa operacionalizado	A15.1 Recolher de forma sistematizada sugestões/problemas em domínios da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, proteção da maternidade e da paternidade	Conselho para a Igualdade	12/2013
			A15.2 Discutir em reunião de coordenação os resultados periodicamente alcançados, ou sempre que se considerar existir matéria significativa;	Direção Unidade Financeira e Gestão de Recursos Humanos Unidade de Informação, Comunicação e Imagem Unidade de Intervenção Comunitária Unidade de Projetos Unidade de Secretariado e Animação da Rede	12/2013
			A15.3 Apresentar propostas para atualização do Plano para a Igualdade	Grupo de Trabalho da Igualdade ligada ao Conselho Consultivo e Rede Conselho para a Igualdade	12/2013
			A15.4 Aprovar as propostas de atualização do Plano para a Igualdade	Direção	12/2013
	OE12. Promoção do Diálogo Social na organização.	R16. Discussão das sugestões recolhidas nas reuniões alargadas de equipa instituídas e operacionalizada pelo Conselho da Igualdade	A16.1 Aplicar um questionário anónimo relativo à satisfação dos/as colaboradores/as e associados/as, em relações a domínios da Igualdade	Conselho para a Igualdade Unidade Financeira e Gestão de Recursos Humanos	12/2013
			A16.2 Produzir um relatório anual da Igualdade, a partir da operacionalização do mecanismo de recolha de sugestões e questionário	Conselho para a Igualdade	12/2013
			A16.3 Integrar o Relatório da Igualdade em documentos oficiais da entidade	Grupo de Trabalho da Igualdade ligada ao Conselho Consultivo e Rede Direção	12/2013
			A17.1 Elaborar o Relatório da Igualdade	Conselho para a Igualdade	12/2013
			R17. Relatório Anual da Igualdade redigido e divulgado		

Domínio	Objetivos Estratégicos	Resultados	Ações	Responsável	Período de Implementação	
VI. Respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho	OE13.Criação de mecanismos operacionais que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens na organização	R18. Mecanismo para recolha e respostas de denúncias operacionalizado	A18.1 Criar um mecanismo de recolha de denúncias a informar a todos/as os/as trabalhadores/as e membros da Direção	Conselho para a Igualdade Direção	12/2013	
			A18.2 Criar um mecanismo de respostas às denúncias expedito, com resposta atempada e que garanta a vinculação de uma decisão formal da organização sempre que a denúncia exista	Conselho para a Igualdade Direção	12/2013	
			A18.3 Afixar o procedimento em circular interna em local visível	Unidade Financeira e Gestão de Recursos Humanos	12/2013	
VII. Informação, comunicação e imagem	OE14.Criação de mecanismos operacionais que garantam o respeito pela Igualdade de Género em todos os mecanismos de informação, comunicação e imagem da organização	R19. Linguagem inclusiva integrada em documentos, comunicações e imagens vinculadas pela organização	A19.1 Promover o <i>mainstreaming</i> de género nos suportes da informação, comunicação e imagem da organização	Unidade de Informação, Comunicação e Imagem	03/2012	
			A19.2 Rever a linguagem inclusiva dos materiais, relatórios ou documentos mais importantes em termos de impacte externo	Direção Unidade de Informação, Comunicação e Imagem Unidade de Secretariado e Animação da Rede	01/2012	
	OE15.Vincular o princípio da Igualdade de Género ao Plano de Comunicação da organização	R20. Dados relativos a resultados de projetos ou ações, desagregados por sexo, em relatórios e notícias	A20.1 Criar uma circular interna que sensibilize e solicite à equipa técnica a apresentação de resultados de projetos, ações ou notícias com dados desagregados por sexo, sempre que tal for possível.	Direção Unidade Financeira e Gestão de Recursos Humanos Unidade de Informação, Comunicação e Imagem Unidade de Intervenção Comunitária Unidade de Projetos Unidade de Secretariado e Animação da Rede	12/2013	
			R21. Espaço dedicado à Cidadania e Igualdade de Género operacionalizado em plataformas de comunicação <i>web</i>	A21.1 Garantir na página da Animar a transversalidade de informação sobre Cidadania e Igualdade de Género nos diferentes campos	Unidade de Informação, Comunicação e Imagem	01/2012
				A21.2 Propor a transversalidade de informação sobre Cidadania e Igualdade de Género nos diferentes campos no Portal da Economia Social	Direção Unidade de Informação, Comunicação e Imagem	03/2012
				A21.3 Dar visibilidade à opinião de uma organização associada, de forma rotativa, sobre um tema ligado às questões da Cidadania e	Rede ANIMAR	12/2013

Domínio	Objetivos Estratégicos	Resultados	Ações	Responsável	Período de Implementação
			Igualdade de Género e ao trabalho que localmente desenvolve	Unidade de Informação, Comunicação e Imagem	
<b>VIII. Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal</b>	<p>OE16. Instituição de benefícios diretos a trabalhadores/as e dirigentes voluntários/as</p> <p>OE17. Instituição de um mecanismo de operacionalização da proteção da maternidade e paternidade</p> <p>OE18. Criação de novas formas de organização do trabalho, promotoras do princípio da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal</p> <p>OE19. Políticas de assistência à família ou em situação de doença favoráveis a trabalhadores/as</p>	R22. Pacote de medidas de benefícios a trabalhadores/as e dirigentes voluntários/as criado	A22.1 Conceder mais 1 dia, além dos 15 legais/ano, sem prejuízo de remuneração, a todas as pessoas que trabalham na organização para assistência a ascendentes e cônjuges	Direção	12/2013
			A22.2 Negociar com organizações locais, benefícios para os/as trabalhadores/as na área da saúde, cultura, lazer, apoio à infância e desporto, no concelho de Vila Franca de Xira	Direção Unidade de Intervenção Comunitária	12/2013
			A22.3 Promover um Encontro Anual de trabalhadores/as, dirigentes, pessoas ligadas à Rede Animar e respetivas famílias para desenvolvimento de relações sociais/humanas	Rede ANIMAR Direção Unidade Financeira e Gestão de Recursos Humanos Unidade de Informação, Comunicação e Imagem Unidade de Intervenção Comunitária Unidade de Projetos Unidade de Secretariado e Animação da Rede	12/2013
			A22.4 Realizar momentos de reintegração na organização de um/a trabalhador/a que esteja afastado/a da organização por mais de um mês por doença ou assistência a família, devendo o processo ser participado diretamente pela Direção e toda a equipa técnica	Direção Unidade Financeira e Gestão de Recursos Humanos Unidade de Informação, Comunicação e Imagem Unidade de Intervenção Comunitária Unidade de Projetos Unidade de Secretariado e Animação da Rede	12/2013
			A22.5 Afixar em local visível de contatos de serviços que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal	Unidade Financeira e Gestão de Recursos Humanos	12/2013
			A22.6 Dar visibilidade pública e criar regras de funcionamento para o banco de horas já existente para trabalhadores/as desde 2008, incluindo o trabalho voluntário realizado pelos/as dirigentes da entidade	Direção	12/2013

Domínio	Objetivos Estratégicos	Resultados	Ações	Responsável	Período de Implementação
VIII. Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal		R23. Pacote de medidas de operacionalização da proteção da maternidade e paternidade e de assistência à família ou em situação de doença criado e divulgado	A22.7 Sempre que possível, facilitar a participação da família em atividades, que o/a trabalhador/a por motivos de trabalho tenha de assegurar fora no normal período de funcionamento da organização, em especial aos fins de semana	Direção	12/2013
			A22.8 Ceder o dia de aniversário para gozo de tempo com a família e descanso pessoal	Direção	12/2013
			A23.1 Realizar momentos de reintegração na organização de um trabalhador/a esteja afastado/a da organização por mais de um mês por licença de maternidade ou paternidade	Direção Unidade Financeira e Gestão de Recursos Humanos Unidade de Informação, Comunicação e Imagem Unidade de Intervenção Comunitária Unidade de Projetos Unidade de Secretariado e Animação da Rede	12/2013
			A23.2 Conceder três períodos de tempo/ano para acompanhamento escolar a dependentes com menores a cargo, sem perda de direitos de remuneração	Direção	12/2013
			A23.3 Incentivar os trabalhadores a gozar licença parental prevista na lei (15 dias), estendendo a mesma por mais um dia, sem perda de direitos de remuneração	Direção	12/2013
			A23.4 Contabilizar e acumular, em banco de horas, as horas de trabalho realizadas em caso de necessidade de colaboração de um/a trabalhador/a aquando da sua licença de paternidade ou maternidade para questões que lhe estavam confiadas	Unidade Financeira e Gestão de Recursos Humanos	12/2013
			A23.5 Aprovisionar atempadamente a substituição de um/a trabalhador/a para licença de paternidade ou maternidade, de forma a evitar que a mesma seja prejudicada	Direção	07/2012
A23.6 Possibilitar numa situação de emergência ou de dificuldade de conciliação da vida profissional e familiar por um período não superior a 3 dias seguidos, que seja possível trazer menores a cargo	Direção	03/2012			

Domínio	Objetivos Estratégicos	Resultados	Ações	Responsável	Período de Implementação
VIII. Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal		R24. Pacote de medidas de organização do trabalho criado e divulgado	para a entidade, desde que sob vigilância do pai ou mãe e sem interferir de forma lesiva no seu trabalho		
			A23.7 Compilar e afixar a legislação relativa a direitos e deveres de colaboradores/as em matérias de igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade afixada em local visível e pré-determinado na organização	Unidade Financeira e Gestão de Recursos Humanos	03/2012
			R24.1 Criar um regulamento de definição do banco de horas, nomeadamente: objetivo, condições de utilização, máximo de horas acumuláveis/ano, definição do que deverá ser considerado banco de horas em função das necessidades da organização e numa lógica flexibilização da gestão do tempo do/a trabalhador/a	Direção Conselho para a Igualdade Unidade Financeira e Gestão de Recursos Humanos	12/2013
			R24.2 Criar uma circular interna, que regulamente a possibilidade de trabalho a distância a pessoas que não tenham funções que obriguem a <i>front-office</i> ou atendimento direto ao público, de forma não penalizante para o/a trabalhador/a e com objetivos claros e comprovados verificáveis através do envio de evidências para as pessoas responsáveis	Direção Conselho para a Igualdade Unidade Financeira e Gestão de Recursos Humanos	12/2013
			R24.3 Criar uma circular interna que defina em caso de falta ou férias de um/a trabalhador/a, o mecanismo interno da sua substituição, numa lógica de partilha do posto de trabalho	Direção Conselho para a Igualdade Unidade Financeira e Gestão de Recursos Humanos	12/2013
			R24.4 Criar uma circular interna, que estipule a concessão de horários flexíveis (concentração ou alargamento do horário de trabalho) a trabalhadores e trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, desde que não comprometa o trabalho a realizar ou obrigue a alterações de funcionamento da organização	Direção Conselho para a Igualdade Unidade Financeira e Gestão de Recursos Humanos	12/2013