PROJECTO PROEQUALITY

PLANOS PARA A IGUALDADE NA ADM ESTRELA

adm estrela
associação de desenvolvimento e melhoramentos

ÍNDICE

NOTA INTRODUTÓRIA 3

A ADM ESTRELA 5

O PROJETO PROEQUALITY CARATERIZAÇÃO 8

A IGUALDADE DE GÉNERO NA ADM ESTRELA 14

O PLANO DE IGUALDADE NA ADM ESTRELA 19

FORMAÇÃO E INFORMAÇÃO EM IG NA ADM ESTRELA 40

O FUTURO DA IGUALDADE DE GÉNERO NA ADM ESTRELA 42

"O sonho da igualdade só cresce no terreno do respeito pelas diferenças."

Augusto Cury

NOTA INTRODUTÓRIA

A consciência da igualdade na diferença é um conceito que progressivamente se tem enraizado na sociedade atual. Ainda que a 13 de Junho de 2013 a comunicação social tenha veiculado a informação de que Portugal está "abaixo da média da União Europeia no Índice da Igualdade de Género", a verdade é que muitos esforços e progressos têm sido feitos para reverter esta tendência.

A ADM Estrela, como instituição cuja missão é contribuir para o desenvolvimento social das populações, de forma global, integrada e inclusiva, não podia deixar de participar nesta luta que se materializa num percurso que, embora lento, evidencia mudanças.

Desde a incorporação da dimensão da Igualdade de Género nos seus Estatutos, a 28 de dezembro de 2005, a ADM Estrela tem dinamizado projetos e atividades no âmbito desta temática, não só para públicos estratégicos, mas também com a participação de todos os colaboradores. Deste modo, aquando da apresentação da intenção de candidatura ao Programa Operacional Potencial Humano, Eixo 7 – Igualdade de Género, Tipologia 7.2 – Planos para a Igualdade, por parte da equipa técnica à Direção da ADM Estrela, foi deliberada por unanimidade a pertinência deste projeto.

A construção deste projeto contou com o apoio da CH Business Consulting, S. A., enquanto entidade consultora, contratada em regime de prestação de serviços, que nos prestou apoio na catalisação de dinâmicas que levaram à discussão e ao questionamento da desigualdade entre mulheres e homens, abrindo novos caminhos para se encontrarem soluções e para se chegar a novas questões de partida.

Pretendemos assim consolidar as práticas de igualdade entre homens e mulheres desenvolvidas na Instituição por forma a promover a disseminação das mesmas para colaboradoras e colaboradores internos, para a comunidade, bem como para outras Instituições parceiras.

A Direção da ADM Estrela

A ADM ESTRELA

A A.D.M. Estrela – Associação de Desenvolvimento e Melhoramentos é uma Instituição Particular de Solidariedade Social de âmbito nacional, com sede em Vale de Estrela, fundada em Dezembro de 1989 e cuja intervenção se concentra sobretudo no Distrito da Guarda que, tal como refere o Artigo 2º dos seus Estatutos, "tem por objetivos a promoção, desenvolvimento, participação e gestão de atividades sociais, culturais, desportivas, recreativas, de beneficência, formação e aperfeiçoamento profissional e, ainda, atividades ecológicas e de preservação do meio ambiente e de ações de desenvolvimento que contribuam para o bem-estar das populações, organização de colóquios, conferências e seminários, assim como apoio na organização de processos e prestação de serviços para a execução dos objetivos anteriormente referidos e o seu âmbito de ação abrange o território nacional. Para a realização dos seus objetivos, a Instituição propõe-se criar e manter: a) Instituições de proteção à infância, juventude, família, comunidade e população ativa, aos idosos e deficientes; b) Centros de cultura, recreio e desporto; c) A promoção da Igualdade de direitos e oportunidades entre mulheres e homens, bem como a eliminação de todas as formas de discriminação no exercício das atividades."

A missão da ADM ESTRELA é contribuir para o desenvolvimento social das populações, de forma global, integrada e inclusiva. Em consonância com este conceito, no quadro da sua atividade multidimensional, conjuga seis Linhas de Atuação (correlacionadas entre si, e transversais a todas as atividades) que são as seguintes:

- Social, Cultural, Desportiva e Recreativa;
- Beneficência;
- Formação e Aperfeiçoamento Profissional;
- Ecologia e Preservação do Ambiente;
- Igualdade de Direitos e de Oportunidades e Combate à discriminação;
- Outras ações de desenvolvimento para o bem-estar das populações.

As seis áreas acima referidas têm como objetivo potenciar as capacidades da população através de atividades de bem-estar e transformação da população.

Assumindo a sustentabilidade na gestão, crescimento e otimização da atividade como a sua visão, a ADM Estrela entende como incontornáveis determinados valores, tais como:

- O respeito pela confidencialidade
- O respeito pela privacidade
- A honestidade
- A seriedade
- O rigor
- A humildade
- A Dignidade
- A justiça
- O esforço
- A iniciativa
- A humanidade
- A afetividade
- A disponibilidade e Participação
- A dedicação
- O respeito e abertura ao outro
- O Espírito de equipa Integridade

O PROJETO PRO EQUALITY
CARATERIZAÇÃO

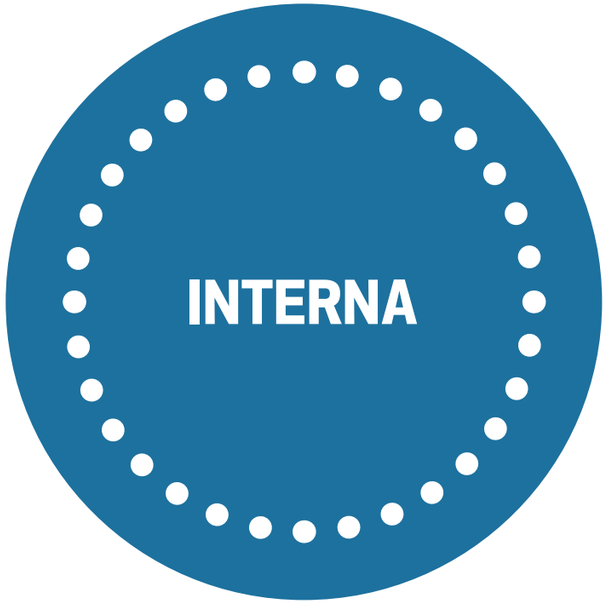
No contexto das suas Linhas de Atuação (mais concretamente a promoção da Igualdade de direitos e oportunidades entre Mulheres e Homens, bem como a eliminação de todas as formas de discriminação (ativa ou passiva)), a ADM Estrela apresentou a candidatura ao Programa Operacional Potencial Humano, Eixo 7 – Igualdade de Género, Tipologia 7.2 – Planos para a Igualdade, do projeto PROEQUALITY, desenvolvido ao longo de 24 meses, no sentido de melhorar a política de Igualdade de Género dentro da Instituição, tendo desenvolvido as atividades delineadas e, consequentemente, atingido os objetivos a que se propôs.

Numa ótica de responsabilidade social inerente a este tipo de organizações, estimulou-se, no seio da ADM Estrela, a adoção de medidas não discriminatórias entre mulheres e homens, promovendo a igualdade de oportunidades.

A Razão de ser deste projeto é civilizacional e foi concebido e desenvolvido com base na nobre missão de promover a Igualdade de Género, em sentido lato e em sentido restrito, bem como a refundação de valores sociais. Consubstancia-se assim o eixo para a Igualdade de Direitos e de Oportunidades bem como o combate à discriminação.

A ADM Estrela sente que é um veículo privilegiado para difusão de "Know How" e de práticas inovadoras, pretendendo assim disseminar práticas ao nível da democracia participativa; da Igualdade de Género, como fenómeno civilizacional e de refundação de princípios, da redução de assimetrias e da inclusão.

A integração da Igualdade de Género nas lógicas de funcionamento justo e inclusivo das organizações da sociedade civil representa um exercício importante, mas nem sempre fácil, na medida em que implica um desmontar de estruturas de pensamento e de mentalidades profundamente enraizadas. A complexidade deste projeto exigiu tempo e sistematização e foi sempre pensado sob duas perspetivas:



1. PERSPETIVA INTERNA

Análise de práticas e métodos associados a:

- Missão e Valores da organização;
- Processos de recrutamento e seleção de pessoas;
- Práticas de aprendizagem ao longo da vida;
- Modelos de remunerações e gestão de carreiras em vigor;
- Mecanismos utilizados para promover o Diálogo social e participação de trabalhadores e suas organizações representativas;
- Mecanismos em vigor que garantem o dever de respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho, nas práticas de informação, comunicação e imagem, nas políticas de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; proteção da maternidade e paternidade e assistência à família.

2. PERSPETIVA EXTERNA

- Análise do Impacto das boas práticas na comunidade local (através de projetos de intervenção e sensibilização);
- Atividades de promoção e militância da Igualdade;
- Modelo de boas práticas em Igualdade de Género.

Todo o desenrolar do projeto teve sempre por base aquilo que eram os seus objetivos e que foram apresentados em candidatura como sejam a **promoção da igualdade do género no seio da organização** através da implementação de um Plano para a Igualdade, tendo por base um diagnóstico previamente elaborado; a promoção da **reflexão** acerca da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal junto de todos os colaboradores e colaboradoras da ADM Estrela assim como outros agentes; a identificação e divulgação de boas práticas que já estivessem em fase de implementação pela organização e a promoção da **responsabilidade social da organização**, com a identificação de mais práticas que vão além da igualdade de género e conciliação entre família e trabalho.

Na sua essência o projeto teve um primeiro momento de diagnóstico, onde foi feito o ponto de situação da ADM Estrela face à temática da Igualdade de Género e conciliação entre o trabalho e a vida familiar dos seus trabalhadores e trabalhadoras. A análise documental e a recolha bibliográfica que sustentam o diagnóstico, permitiram a elaboração de uma Plano de Ação, chamado também de Plano para a Igualdade da ADM Estrela, que foi implementado durante a vigência do projeto. Além destas duas atividades, ao longo dos dois anos também foram realizados alguns "workshops", ações de formação e sessões de informação e reflexão centradas nesta temática, junto de todos/as os/as colaboradores/as. Todo o projeto foi acompanhado por algumas ações de avaliação e monitorização que permitiram fazer os respetivos ajustes ao nível da implementação das diferentes medidas.

A IGUALDADE DE GÉNERO NA ADM ESTRELA

DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

No âmbito desta atividade a metodologia utilizada foi o "focus group" tendo por base o preenchimento do inquérito de Igualdade de Género da CIG. Este inquérito estava dividido por 10 dimensões de análise. Em cada dimensão foram analisadas as práticas da ADM Estrela e apresentadas as respetivas evidências. As dimensões de análise, que serviram de suporte ao diagnóstico e à definição das medidas a implementar, foram:

1. Estratégia, Missão e Valores da Entidade
2. Recrutamento e seleção de pessoal
3. Aprendizagem ao longo da vida
4. Remunerações e Gestão de Carreiras
5. Diálogo social e participação de trabalhadores/as e/ou suas organizações representativas
6. Respeito pela dignidade de mulheres e de homens no local de trabalho
7. Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal
8. Proteção na maternidade e paternidade e assistência à família
9. Informação, Comunicação e Imagem
10. Relação com a Comunidade

MÉTODOS E FONTES

As tarefas de diagnóstico tiveram como principais ferramentas de trabalho reuniões com «a equipa de trabalho/animadores/as para Igualdade» (designada pela ADM ESTRELA); reuniões com a Direção da organização; análise estatística (desagregada por sexo) de dados disponíveis no Departamento de Recursos Humanos; análise documental (documentos históricos e documentos sobre o pessoal); entrevistas individuais aos/às colaboradores/as da ADM Estrela e inquéritos sobre práticas específicas (conciliação da vida profissional, pessoal e familiar, assimetrias salariais, segregação vertical e horizontal, (...).

RESULTADOS

Após a realização do diagnóstico pôde concluir-se que a ADM Estrela, tinha já incorporado nos

seus estatutos "a promoção da igualdade de direitos e oportunidades entre mulheres e homens, bem como a eliminação de todas as formas de discriminação no exercício das atividades". Apesar desta boa prática, o diagnóstico permitiu identificar a necessidade de, na continuidade das diversas iniciativas e projetos já dedicados a esta temática, continuar a colocar em prática ações positivas no plano organizacional necessárias à implementação de uma efetiva política de Igualdade de Género e Igualdade de Oportunidades dentro da organização. O reforço da temática da Igualdade de Género na nossa cultura organizacional é parte integrante dos objetivos a que nos propusemos com a realização deste projeto.

O diagnóstico veio demonstrar ainda que a ADM Estrela, já tinha práticas no âmbito da Igualdade de Género. Destaca-se, como boa prática, a utilização de linguagem inclusiva e de imagens não discriminatórias, quer na comunicação interna quer na comunicação de atividades e serviços para o exterior, senso a nossa Instituição frequentemente reconhecida na sua comunidade pelas atividades que desenvolve no âmbito da igualdade de género e da não discriminação.
Em âmbitos gerais a foi demonstrado, pelas práticas que adotámos o respeito pela igualdade entre homem e mulher no posto de trabalho, bem como total disponibilidade para introduzir as melhorias necessárias e redefinir procedimentos com base no Plano proposto. A equipa de projeto foi muito colaborativa e pôde concluir, no final do diagnóstico, que a promoção da Igualdade no local de trabalho é um passo fundamental para aumentar a produtividade e a satisfação laboral.

As recomendações de oportunidades de melhoria apontadas aquando da realização do diagnóstico, tiveram por base o levantamento de práticas e procedimentos em matéria de Igualdade de Género na ADM Estrela e, consequentemente, a identificação de algumas medidas facilmente concretizáveis. Muitas das medidas para Plano de Ação foram validadas com os/as colaboradores/as no âmbito das entrevistas realizadas. Todos/as os/as colaboradores/as foram assim auscultados/as sobre a eventual necessidade de instituir práticas inovadoras de organização do trabalho (tais como: adaptação do tempo semanal de trabalho, concentrando ou alargando o horário de trabalho diário, trabalho a tempo parcial, partilha do posto de trabalho), assim como medidas de apoio no caso de situações familiares especiais (ex: famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, trabalhadores/as com netos/as de filhos/as adolescentes). Regra geral, os colaboradores e as colaboradoras da ADM Estrela não demonstraram particular interesse na adoção de medidas neste âmbito. Em contrapartida, a maioria dos/as colaboradores/as manifestou interesse em beneficiar de protocolos com entidades externas no âmbito de serviços nas áreas da cultura, saúde, lazer e desporto, entre outros, extensíveis aos seus familiares.

A área da comunicação interna foi apontada por alguns/algumas colaboradores/as como aquela onde existe espaço para melhorias, nomeadamente através de dinâmicas de grupo, reuniões interdepartamentais, convívios, entre outros. Em algumas valências, com especial incidência na área de apoio a idosos/as, os/as colaboradores/as manifestaram interesse no recrutamento de homens (devido à exigência física de algumas tarefas e também como meio de melhorar o clima organizacional), assim como na necessidade de receber apoio ao nível do alívio do stress associado àquele tipo de trabalho (através de apoio psicológico, ações antisstress, intercâmbio com colaboradores/as de outras valências ao mesmo nível de funções, etc.).

Também o plano de ação interno com medidas de melhoria ao nível da conciliação da vida familiar e profissional, desenvolvido em 2009/2010 no âmbito de um projeto desenvolvido no âmbito da Tipologia 7.3 do POPH promovido pela ANIMAR e no qual a ADM Estrela participou, foi analisado e foram redefinidas algumas das medidas aí propostas.

O trabalho de diagnóstico teve por base a análise de documentos e procedimentos internos da ADM Estrela, assim como o tratamento de dados estatísticos. As reuniões com a equipa de projeto da entidade foram fundamentais para a realização deste trabalho. Toda a informação recolhida junto da Direção e da equipa técnica foi objeto de triangulação com a recolha de informação junto de todos/as os/as colaboradores/as através da aplicação de questionários (obtidas 30 respostas no universo de 34 colaboradores/as) e da realização de entrevistas individuais (31 pessoas entrevistadas).

O términus do diagnóstico permitiu à ADM Estrela identificar aquilo que seriam as linhas mestras do Plano de Igualdade, ou seja, o conjunto de ações e medidas que deviam ser implementadas para o reforço das práticas de igualdade de género dentro da Instituição.

As linhas de orientação que resultaram do diagnóstico foram:

- A necessidade de definir e implementar atividades com vista a quebrar estereótipos de género, possibilitando a experimentação de tarefas tradicionalmente associadas ao sexo oposto;

- A formalização de alguns procedimentos e correção de parâmetros discriminatórios no âmbito dos documentos associados ao processo de recrutamento e seleção elaborados pela ADM Estrela;
- A implementação de medidas no sentido de encorajar candidaturas e seleção de mulheres ou homens para funções onde estes/as estejam sub-representados/as, nomeadamente candidaturas de homens para funções técnicas de serviço social;
- A promoção da participação de homens ou de mulheres em ações de formação em áreas nas quais um dos sexos esteja sub-representado;
- A promoção do diálogo com os/as colaboradores/as ao nível da Igualdade de Género e da conciliação entre a vida familiar, profissional e pessoal;
- A apresentação e tratamento dos dados desagregados por sexo em todos os instrumentos quantitativos relacionados com os/as colaboradores/as;
- A definição de acordos com entidades externas com vista à prestação de serviços nas áreas da cultura, saúde, lazer e desporto, em condições vantajosas, aos/às seus/suas colaboradores/as, se possível, extensíveis aos familiares;
- A formalização dos serviços de proximidade relativamente ao atendimento médico e de enfermagem;
- A implementação de ações no sentido de promover o bem-estar dos colaboradores/as incentivando à prática de uma vida mais saudável, quer através de ações de sensibilização, ciclo de workshops ou outros;
- A promoção do debate público sobre as questões da igualdade de género e não discriminação através de maior divulgação das suas ações e propondo debates junto dos meios de comunicação social local e, sempre que possível, envolver os/as seus/suas colaboradores/as;
- Implementação de atividades relacionadas com as questões da igualdade de género e não discriminação junto das crianças, jovens e idosos/as utentes das valências dos serviços de apoio à comunidade da ADM Estrela.

O PLANO DE IGUALDADE DA ADM ESTRELA

O PLANO DE IGUALDADE DA ADM ESTRELA

Tendo por base o diagnóstico realizado, definimos aquilo que seria o nosso plano de atuação ao nível da promoção/defesa da Igualdade de Género e conciliação vida familiar e trabalho. De seguida apresentamos, por dimensão de análise, a descrição das medidas implementadas, as ações que foram concretizadas, os indicadores de realização definidos e a respetiva calendarização de realização. Salientamos que todas as medidas definidas "à priori" foram implementadas e tal só foi conseguido graças ao envolvimento, dedicação e motivação de todos e todas neste projeto. Existem evidências de todas as ações implementas, podendo estas ser consultadas na instituição.

1 DIMENSÃO ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES DA ENTIDADE

Objetivos	Medidas	Ação	Descrição da ação	Indicadores de resultado	Calendarização
Promover e implementar ações de promoção da igualdade de género, junto dos utentes da instituição.	Inclusão no Plano Anual de Atividades de ações no sentido de promover a Igualdade de Género junto dos utentes da ADM Estrela.	Caminhada para a Igualdade.	Organização de uma caminhada em que os participantes foram convidados a andar pela igualdade entre homens e mulheres. Foi percorrido um caminho, entre todos os cidadãos para um futuro assente na igualdade de oportunidades e de tratamento no seio da sociedade, em todos os níveis de atuação.	Registo do número de participantes.	Mai 13
		Oficina de Desvinculação de Género para Crianças.	Elaboração de uma história acerca da escolha de profissões, dramatizada pelos utentes do ATL, seguida de uma tertúlia onde foi discutida a escolha de profissões pelos dois géneros e a justificação da mesma.	Registo do número de participantes.	
Promover a Igualdade de Género e não discriminação em função do sexo nos documentos internos relativamente ao tratamento de dados de pessoal.	Rever os instrumentos quantitativos relativos a colaboradores/as, como por exemplo relatórios ou diagnósticos, no sentido de proceder ao tratamento e apresentação dos dados desagregados por sexo.	Revisão da base de dados de colaboradores (administrativo e financeiro).	Análise detalhada de todos os instrumentos quantitativos referentes aos colaboradores e colaboradoras da ADM Estrela. Sempre que não existisse desagregação, esta foi realizada.	Análise de documentos internos e respetivas alterações.	Jan 13
Promover o incremento de mulheres e homens na realização de tarefas socialmente associadas ao sexo oposto.	Definir e implementar atividades que visem quebrar estereótipos e possibilitar aos diferentes géneros a experimentação de tarefas tradicionalmente associadas ao sexo oposto, envolvendo os colaboradores e as colaboradoras da instituição.	Oficina de Desvinculação ao Género para Colaboradores.	Preparação e confeção da ceia de Natal com a participação ativa dos colaboradores da ADM Estrela.	Registo de presenças e Relatório Oficinas de Desvinculação ao Género.	Dez 12
		Oficina de Desvinculação ao Género para Colaboradoras.	Sessão de informação sobre manutenção de automóveis ligeiros, sua importância, substituição de pneus e colocação de correntes para a neve/gelo, dirigida a colaboradoras da instituição.		

2 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAL

Objetivos	Medidas	Ação	Descrição da ação	Indicadores de resultado	Calendarização
Promover a igualdade de género nos documentos relacionados com o processo de recrutamento, seleção e integração de pessoal	Organizar e dividir por sexo todos os documentos associados ao processo de recrutamento, seleção e integração.	Organizar documentos de recursos humanos (tabela de salários e outros) segregada por sexos.	Avaliação de todos os instrumentos e documentos que estão afetos ao Recrutamento, Seleção e Integração e, sempre que possível e viável, dividir por sexo.	Tabela segregada por sexo para tratamento dos dados	Jan 12
	Atualização do Guião de Entrevista.	Atualizar o guião de entrevista.	Análise do atual Guião de Entrevista: verificação dos ítens a alterar que neste caso particular se prendeu com o Estado Civil.	Guião de entrevista	Nov 12
	Formalizar o procedimento de constituição de equipas para Seleção de colaboradores e colaboradoras.	Elaborar documentos e procedimento para constituição de equipas de entrevistadores.	Elaboração de um procedimento para constituição de equipas de seleção igualitárias (representação igual de homens e mulheres nas equipas de seleção/entrevistadores da ADM Estrela aquando da seleção de um/a novo/a colaborador/a).	Procedimento de Constituição de Equipas	Dez 12
Promover candidaturas de mulheres ou homens para funções onde estes/as estejam subrepresentados/as	Redação e publicação de um artigo de opinião	Elaborar um documento de opinião e divulgá-lo nos meios de comunicação institucionais da ADM Estrela como sejam a página "web" e o Facebook.	Redação e publicação de um artigo de opinião em meios de comunicação social locais e Centro de Emprego com vista a promover candidaturas de homens para funções técnicas de apoio social, particularmente no apoio a idosos.	Artigo de opinião	Dez 12

3 APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA

Objetivos	Medidas	Ação	Descrição da ação	Indicadores de resultado	Calendarização
Promover a igualdade de género no âmbito do Plano de Formação Anual, compensando eventuais desequilíbrios existentes numa participação de homens e mulheres nas acções de formação	Elaboração do Plano de formação 2013, com identificação de formações que combatam a sub-representação.	Elaborar de um Plano de Formação para o ano de 2013 com identificação de ações de formação concretas que tenham por objetivo o combate à sub-representação de um dos sexos.	Redação de um procedimento para incentivo à frequência de ações que combatam a sub-representação. Elaboração do Plano de Formação Anual, dando prioridade à participação de homens ou de mulheres em ações de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos sexos esteja sub-representado. Tratar todos os dados por género	"Procedimentos de Formação Plano de Formação com ações de formação capazes de combater desigualdades e incentivar sexos sub-representados"	Jan 13

4 REMUNERAÇÕES E GESTÃO DE CARREIRAS

Objetivos	Medidas	Ação	Descrição da ação	Indicadores de resultado	Calendarização
Promover a Igualdade de Género no âmbito do processo de avaliação de desempenho, garantindo a efetiva comunicação deste modelo	Desenvolvimento de um Modelo de Gestão e Planeamento de Carreiras	Definir as principais caraterísticas que devem constar do Modelo de Gestão de Carreiras: o aconselhamento dos/as colaboradores/as; a análise de cada colaborador/a, das suas tarefas e funções e melhoria do modelo de avaliação de desempenho.	Análise das políticas associadas à Gestão de Recursos Humanos e respetivo enquadramento da Gestão e Planeamento de Carreiras. Definição de um modelo de aconselhamento de carreiras junto de todos/as os/as colaboradores/as. Revisão do Modelo de Avaliação de Desempenho por forma a permitir que este seja um momento de auscultação dos/as colaboradores/as.	"Procedimentos de Formação Plano de Formação com ações de formação capazes de combater desigualdades e incentivar sexos sub-representados"	Jan 13

5 DIÁLOGO SOCIAL E PARTICIPAÇÃO DE TRABALHORES/AS E/OU SUAS ORGANIZAÇÕES REPRESENTATIVAS

Objetivos	Medidas	Ação	Descrição da ação	Indicadores de resultado	Calendarização
Garantir a medição efetiva da satisfação dos/as colaboradores/as, considerando-se os aspectos da igualdade de género	Alteração do Inquérito de Satisfação de Colaboradores/as tornando-o mais igualitário.	Incluir medidas de Igualdade de Género no questionário de avaliação de satisfação 2013.	Inclusão, no inquérito de satisfação dos/as colaboradores/as, de uma dimensão relativa ao tema da igualdade de género, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, proteção da maternidade e paternidade	Questionário de Satisfação	Jan 13
Melhorar a comunicação Interna	Análise de todos os mecanismos de comunicação interna e identificação de meios/instrumentos que a alterar para potenciar os processos de comunicação entre colaboradores/as e comunidade.	Elaborar o Plano de Comunicação Interna cujo objetivo final seja também o reforço da equipa ADM Estrela.	Elaboração e divulgação de uma newsletter interna. Desenvolvimento de dinâmicas de grupo para melhoria das competências de comunicação das equipas. Organização e dinamização de reuniões regulares interdepartamentais e entre equipas.	Newsletter Atas de Reunião Relatórios de Dinâmicas de Grupo	Mar 13

6 RESPEITO PELA DIGNIDAADE DE MULHERES E DE HOMENS NO LOCAL DE TRABALHO

Objetivos	Medidas	Ação	Descrição da ação	Indicadores de resultado	Calendarização
Formalizar o respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho	Expressar de forma clara, no âmbito dos documentos internos, o respeito pela dignidade de mulheres e homens, contemplando as consequências pela sua violação.	Incluir normas escritas sobre o respeito pela Igualdade de Género, bem como procedimentos específicos para reparação de danos decorrentes da violação dos mesmos.	Alteração do manual de acolhimento com inclusão de normas específicas para reparação de danos decorrentes da violação dos direitos de dignidade de homens e mulheres. Alteração do Regulamento Interno incluindo procedimentos específicos a serem colocados em prática aquando do desrespeito pela dignidade de homens e mulheres no seu local de trabalho.	Manual de Acolhimento Regulamento Interno	Fev 13

7 CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

Objetivos	Medidas	Ação	Descrição da ação	Indicadores de resultado	Calendarização
Definir critérios para atribuição de benefícios directos aos/ás colaboradores/as e suas famílias	Formalização dos benefícios já atribuídos de modo informal pela ADM Estrela aos seus colaboradores e colaboradoras.	Avaliação dos benefícios, formais e informais, já dados pela instituição aos seus trabalhadores e trabalhadoras. Análise da viabilidade da existência de novos benefícios que visem a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores e trabalhadoras da ADM Estrela.	Estabelecimento de procedimento/horário de atendimento de médico e enfermeira a colaboradores e colaboradoras.	Comunicação Interna	Mar 13
			Avaliação da formalização do estatuto de prioridade (e desconto) a familiares dos colaboradores no acesso a serviços sociais prestados pela ADM Estrela (creche/jardim de infância, CAO, Lar de Idosos)	Informação interna aos colaboradores e colaboradoras	Mar 13
			Negociação de acordos com entidades externas na área da saúde, cultura, lazer e desporto com o objetivo de oferecer benefícios aos/às trabalhadores/as (e, se possível, extensíveis aos seus familiares)	Nº de acordos estabelecidos; Informações internas aos colaboradores e colaboradoras	Jan 13
Contribuir para a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos colaboradores	Análise interna de todos os recursos existentes e potencialmente interessantes para a melhoria da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e trabalhadoras.	Identificação e elaboração de uma lista de recursos facilitadores da conciliação, tais como creches/serviço de amas, lares de idosos, etc., existentes na área geográfica da ADM Estrela.	Identificação e divulgação de todos os recursos facilitadores da conciliação - creches/serviço de amas, lares de idosos, etc., existentes na área geográfica da ADM Estrela.	Lista de serviços de apoio e facilitadores	Fev 13
Promover a saúde e bem-estar dos colaboradores e das colaboradoras	Análise de alguns mecanismos internos para a promoção do bem estar dos colaboradores e colaboradoras da ADM Estrela.	Implementação de ações no sentido da promoção do bem-estar dos colaboradores e colaboradoras.	Ação de formação em Educação Física e Desporto. Ação de Formação em Assertividade e Postura Profissional. Ação de Formação em Gestão de Conflitos, Assertividade e Motivação.	Nº de ações dinamizadas e avaliação	Abr 13

8 PROTEÇÃO NA MATERNIDADE E PATERNIDADE E ASSISTÊNCIA À FAMÍLIA

Objetivos	Medidas	Ação	Descrição da ação	Indicadores de resultado	Calendarização
Promover medidas específicas de encorajamento dos homens à participação na vida familiar	Elaborar artigo institucional que aquando a sua divulgação permita sensibilizar os homens para uma maior participação na vida familiar.	Conceção de artigo de opinião e divulgação nos meios de comunicação institucional e respostas sociais	Redação de artigo de opinião com vista à promoção de uma maior participação do homem na vida familiar, nomeadamente através da partilha da licença parental com a mãe, com base em fundamentos técnicos de psicologia relacionados com a importância de promover a proximidade pai-criança desde tenra idade. Divulgação através dos meios de comunicação social e no website da ADM Estrela do artigo elaborado.	Artigo de opinião	Mai 13

9 INFORMAÇÃO, COMUNICAÇÃO E IMAGEM

Objetivos	Medidas	Ação	Descrição da ação	Indicadores de resultado	Calendarização
Melhorar a informação, comunicação e imagem da ADM Estrela promovendo-a como uma instituição promotora da Igualdade de Género	Análise em detalhe das atividades de comunicação da ADM Estrela	Identificação clara de todas as ações a desenvolver para divulgar a ADM Estrela como instituição que respeita e promove a Igualdade de Género e a Conciliação.	Comunicação da ADM Estrela como organização que promove a igualdade de género. Divulgação de boas práticas junto da comunidade. Comunicação interna de todas as ações desenvolvidas para a comunidade. Envolvimento de todos/as os/as colaboradores/as, sempre que possível, nas atividades mais direcionadas para a comunidade.	Nº de noticias divulgadas no site ADM Estrela; no facebook, entre outros meios de divulgação.	Durante todo o projeto

10 RELAÇÃO COM A COMUNIDADE

Objetivos	Medidas	Ação	Descrição da ação	Indicadores de resultado	Calendarização
Divulgar a ADM Estrela como organização que promove a Igualdade de Género e divulgar boas práticas junto da comunidade	Desenvolvimento de um Plano de Comunicação externo, incorporando na comunicação da ADM Estrela a dimensão da Igualdade de Género.	Promover o debate público sobre as questões da Igualdade de Género e não discriminação através de uma maior divulgação das iniciativas da ADM Estrela e propondo debates junto dos meios de comunicação social local.	Divulgação das atividades de igualdade de género: • Exibição de um Filme intitulado "Albert Nobbs" • Caminhada para a Igualdade • Tertúlia de Igualdade de Género	Nº de noticias divulgadas no site ADM Estrela; facebook	Em contínuo

FORMAÇÃO E INFORMAÇÃO EM IG NA ADM ESTRELA

No âmbito daquilo que foram as atividades inerentes ao projeto PRO EQUALITY e para uma execução bem-sucedida deste projeto os/as nossos/as colaboradores e colaboradoras tiveram a oportunidade de frequentar *"workshops"* formativos e informativos, pois para trabalhar a Igualdade de Género, é necessário conhecê-la.

Salientamos a realização de dois workshops formativos com carga horária de 18 horas, dirigidos a dirigentes e chefias da ADM Estrela, com vista à promoção de competências e conhecimentos sobre Igualdade de Género.

A avaliação destas sessões de informação e formação foi muito positiva, tendo mesmo sido salientada a necessidade de, num futuro próximo, ser aumentado o número de horas destas sessões, por forma a abordar com mais detalhe alguns temas interessantes e pertinentes.

Além dos *"workshops"* de sensibilização, foram também realizadas algumas Sessões de Informação e Reflexão no âmbito da temática Igualdade de Género e conciliação. Estas sessões tiveram como objetivo principal a mobilização e envolvimento ativo dos recursos humanos da ADM Estrela; a imersão/contacto com a temática de Igualdade de Género (especificamente nas organizações do terceiro sector) e a apresentação dos objetivos do Plano, bem como a monitorização das etapas de conceptualização do plano de igualdade; e a apresentação do Pré-Plano para a Igualdade da ADM Estrela. Estas sessões foram fundamentais para a promoção da participação de todos/as os/as colaboradores/as neste projeto e em todas as suas atividades.

O FUTURO DA IGUALDADE DE GÉNERO NA ADM ESTRELA

A temática da Igualdade de Género continuará na nossa agenda. A procura pelo bem estar dos trabalhadores e trabalhadoras continuará a ser uma área prioritária e estratégica de atuação e desenvolvimento da organização.

Para o futuro mais próximo encontra-se agendada a publicação regular da newsletter com material de sensibilização e informação acerca da temática, à semelhança do que tem vindo a ser feito no último ano.

A aposta na formação interna será também ela permanente, com o intuito de potenciar nos colaboradores e nas colaboradoras da ADM Estrela competências no sentido de se tornarem promotores e promotoras da mudança de mentalidades e de atitudes na sociedade civil. Estão já previstas algumas ações de sensibilização na área da Igualdade de Género para grupos-alvo da ADM Estrela, no sentido de fomentar atitudes dinamizadoras relativamente a esta temática dentro da Instituição. Todas as atividades a desenvolver no futuro, serão divulgadas através de cartazes.

Para todas as atividades a desenvolver no futuro serão elaborados cartazes de divulgação, por forma a que todos os colaboradores e colaboradoras, assim como a comunidade, possam participar ativamente.

Tal como aconteceu durante a vigência do projeto PRO EQUALITY, os próximos planos de atividades da instituição terão novamente integradas ações para a promoção da Igualdade de Género, bem como ações que visem a eliminação de estereótipos e mudança de paradigma.
O uso de linguagem inclusiva em todos os documentos oficiais da organização é uma prática que também se vai manter.

Este projeto foi ainda uma oportunidade para a ADM Estrela melhorar aquilo que são os seus procedimentos de gestão de recursos humanos e ganhar competência nesta área. A instituição é, neste momento, uma organização mais forte e com recursos humanos mais e melhor preparados para o futuro. É por isso crucial para a instituição continuar o trabalho iniciado com este projeto, até porque foi criada uma dinâmica dentro da instituição que não pode e não deve parar, no sentido de promover novas ações e iniciativas em cada uma das dimensões identificadas como prioritárias para a instituição e colaboradoras/es.

CIG
Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género
Presidência do Conselho de Ministros
POPH
QREN
QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL
GOVERNO DA REPÚBLICA PORTUGUESA
UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu