Escola Profissional **AMAR TERRA VERDE**

PLANO PARA A

IGUALDADE DE GÉNERO, NÃO DISCRIMINAÇÃO E INCLUSÃO

2022-2023

“Estou mais do que nunca influenciado pela convicção de que a igualdade social é a única base da felicidade humana.

Nelson Mandela

Cofinanciado por:

ÍNDICE

Enquadramento ..... - 3 -

Contextualização legislativa ..... - 3 -

Indicadores relativos às pessoas ..... - 5 -

Áreas Estratégicas de intervenção ..... - 7 -

ÁREA 1. PROMOÇÃO DE UMA CULTURA ORGANIZACIONAL INCLUSIVA ..... - 7 -

ÁREA 2. EQUILÍBRIO TRABALHO-VIDA PESSOA ..... - 9 -

ÁREA 3. COMUNICAÇÃO INTERNA E EXTERNA ..... - 10 -

ÁREA 4. PREVENÇÃO E COMBATE À VIOLÊNCIA DE GÉNERO ..... - 11 -

CONSIDERAÇÕES FINAIS ..... - 12 -

E N Q U A D R A M E N T O

Contextualização legislativa

O princípio da Igualdade e da Não Discriminação está patente em diversos instrumentos legislativos nacionais e internacionais, o que demonstra ser um princípio-base essencial à vida em sociedade. Não existe sociedade funcional sem uma base de justiça e de igualdade. Em Portugal, esse princípio está presente na Constituição da República Portuguesa que define como uma das tarefas fundamentais do Estado, no Art.º 9º, alínea h), a promoção da igualdade entre homens e mulheres.

Também a nível europeu, o esforço de promoção da igualdade está explanado no Tratado da União Europeia, que, no Art.º 2º, refere que "A União funda-se nos valores do respeito pela dignidade humana, da liberdade, da democracia, da igualdade, do Estado de direito e do respeito pelos direitos do Homem, incluindo os direitos das pessoas pertencentes a minorias. Estes valores são comuns aos Estados-Membros, numa sociedade caracterizada pelo pluralismo, a não discriminação, a tolerância, a justiça, a solidariedade e a igualdade entre homens e mulheres". Acrescenta ainda, no n.º 3 do Art.º 3º, que "A União combate a exclusão social e as discriminações e promove a justiça e a proteção sociais, a igualdade entre homens e mulheres, a solidariedade entre as gerações e a proteção dos direitos da criança". Ainda na esfera da decisão europeia, não podemos deixar de falar da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia que Portugal subscreve.

O documento preconiza, no Art.º 21º, o princípio da não discriminação: "É proibida a discriminação em razão, designadamente, do sexo, raça, cor ou origem étnica ou social, características genéticas, língua, religião ou convicções, opiniões políticas ou outras, pertença a uma minoria nacional, riqueza, nascimento, deficiência, idade ou orientação sexual".

Portugal tem defendido o que está definido nos instrumentos nacionais e internacionais pela igualdade, com esforços e ações concretas na promoção do espírito da lei e dos instrumentos comunitários que instituem a igualdade entre homens e mulheres e a não discriminação, seja no mercado de trabalho, seja no domínio da Educação ou da prevenção e combate à violência doméstica.

Esta promoção da igualdade entre homens e mulheres e o combate a qualquer forma de discriminação é uma tarefa do Estado, mas não podemos ignorar que é também uma tarefa de toda a comunidade, a qualquer nível. Aliás, é na esfera local que se torna mais fácil ir mudando comportamentos: agir localmente para impactar globalmente.

O Plano para a Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação pretende apresentar e desenvolver uma estrutura, uma cultura e um conjunto de ações que permitam criar e monitorizar a igualdade de oportunidades e a redução de desigualdades na EPATV.

Entre os objetivos a atingir com este Plano estão o reforço e consolidação da igualdade de género, no que se refere a colaboradores e colaboradoras e aos estudantes, nos vários níveis da estrutura organizacional; o desenvolvimento de mecanismos que permitam uma efetiva igualdade de oportunidades e inclusão na vida escolar de quem detenha menos recursos ou apresente alguma forma de deficiência ou incapacidade; e o combate a todas as formas de discriminação, sejam as baseadas no sexo e na identidade de género, ou em outros aspetos como a orientação sexual, condição étnico-racial, religião ou crença, nacionalidade, grupo social ou opinião política.

O Plano de Igualdade de Género está alinhado com as exigências e/ ou recomendações de algumas instâncias supranacionais, como a Organização das Nações Unidas (Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030).

A nível nacional, é de salientar o seu alinhamento com a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação 2018-2030 – Portugal + Igual (ENIND), publicada em maio de 2018 (Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/ 2018).

Na globalidade pretende-se a promoção de uma maior sensibilização de todos os atores da EPATV para as matérias da Igualdade de Género, caminhando do sentido do princípio da igualdade de tratamento e inclusão nas práticas.

Indicadores

Apresentamos alguns dados desagregados por sexo que nos permitem uma visão global dos colaboradores da EPATV.

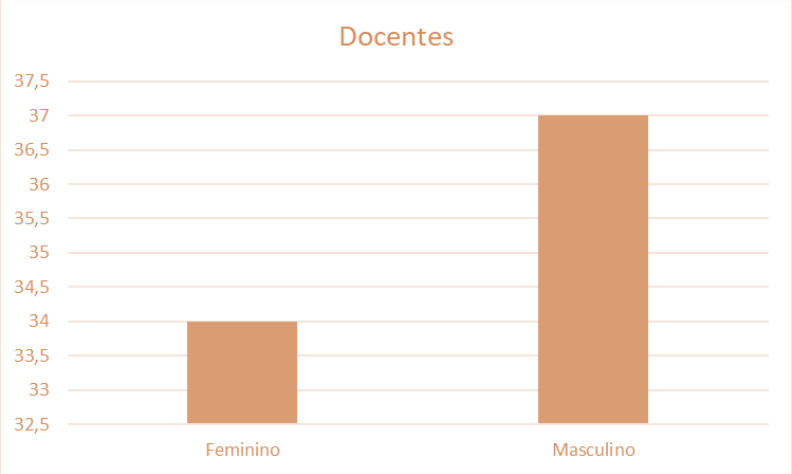

Gráfico 1 – Nº de docentes desagrados por género

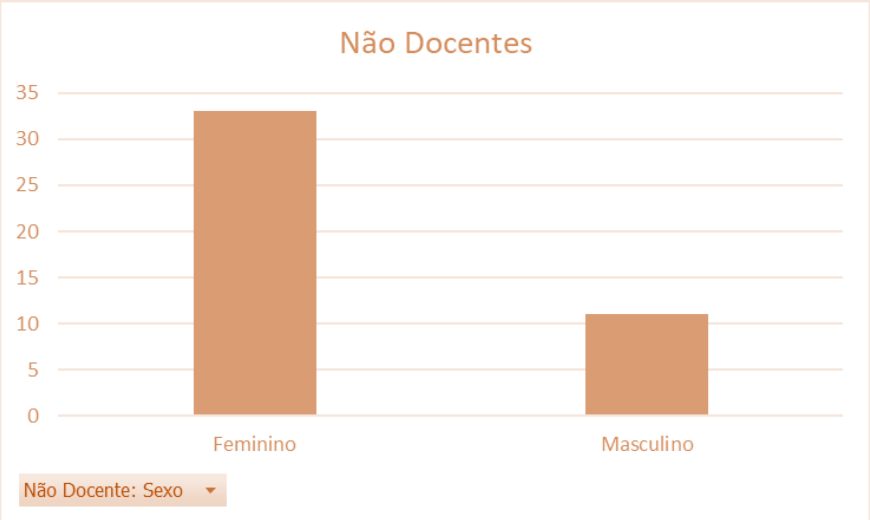

Gráfico 2 - Nº de não docentes desagregados por género

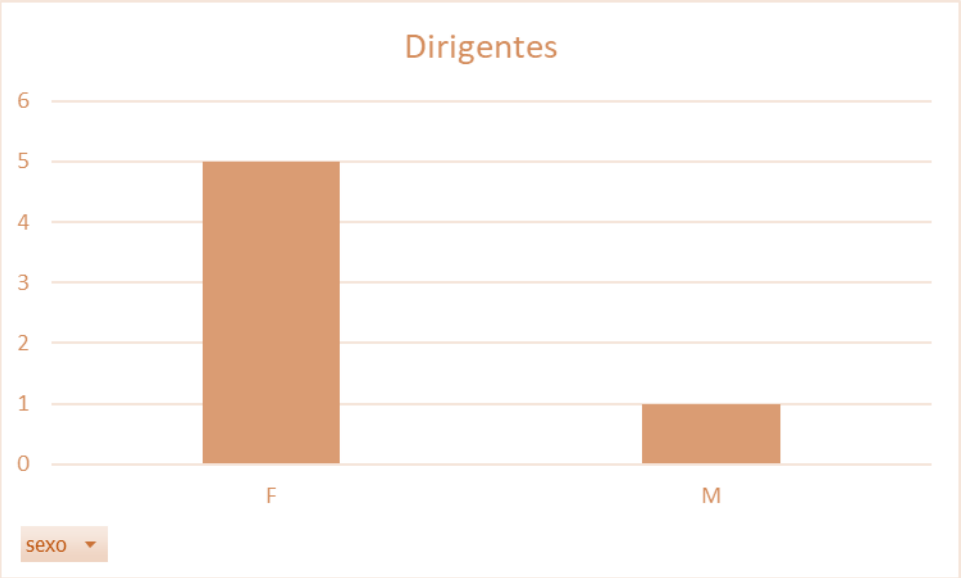

Gráfico 3 – Distribuição de dirigentes desagrados por género

Lideranças Intermédias

Lideranças Intermédias	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
Diretores de Curso	5	9	14
Diretores de Turma	24	4	28

ÁREAS ESTRATÉGICAS DE INTERVENÇÃO

São definidas quatro áreas estratégicas de atuação, para enquadrar as medidas de promoção de igualdade de género, inclusão e não discriminação a desenvolver na EPATV.

ÁREA 1. PROMOÇÃO DE UMA CULTURA ORGANIZACIONAL INCLUSIVA

OBJETIVOS	MEDIDA	PÚBLICO-ALVO	RESULTADOS ESPERADOS	MÉTRICA
Reforçar a sensibilização para as questões de igualdade, não discriminação e inclusão na EPATV	Assegurar a implementação e monitorização do Plano de Igualdade de Género, inclusão, não discriminação.	Dirigentes EPATV.	Cumprimento das ações implementadas e apresentação de ações de melhoria para o ano letivo seguinte.	Realização de 50% das medidas propostas.
	Realização de ações de formação e de debate sobre Igualdade de Género, inclusão, não discriminação.	Todos os colaboradores/as.	Aumento da consciência sobre a importância dos estereótipos nos comportamentos diários.	Implementar 1 ação por ano.
	Participar em projetos nacionais e internacionais que incluam a perspetiva de género, sexo, equidade, igualdade e diversidade.	Docentes; Não Docentes; alunos/as	Intercambio de boas práticas com outras organizações a nível nacional e internacional.	Participar 1 projeto por ano.

	Promoção de uma participação inclusiva nos eventos organizados pela escola.	Comunidade educativa e entidades parceiras	Garantir condições de acessibilidade a eventos promovidos pela EPATV e abertos à comunidade	Participação de, no mínimo, uma pessoa do sexo sub-representado em todos os eventos organizados pela escola;
	Apoiar entidades relevantes da nossa comunidade (IPSS, empresas sociais, ONG's, entre outros) através de meios técnicos, humanos e disponibilização de instalações.	Comunidade educativa e entidades parceiras	Promover o reconhecimento exterior da cultura inclusiva da EPATV	Apoiar 1 iniciativa em parceria
Promover a Igualdade de Género, Não discriminação e inclusão no acesso ao emprego e à formação.	Acompanhar o regresso de colaboradores/as e ausentes por longos períodos (ex. gozo de licenças de parentalidade) e promover a sua reintegração e acesso à formação, se necessário.	Colaboradores/as e da EPATV	Criar e garantir condições de inclusão e igualdade no local de trabalho.	Sempre que necessário.
	Disponibilizar espaços físicos com acessibilidade especifica e acesso prioritário.	Público em geral e colaboradores/as, e alunos/as da EPATV.	Promover condições de acesso e a todos e a todas	Rever 1 vez por ano as regras de acessibilidade especificas deste publico bem como a manutenção os espaços e equipamentos específicos (WC, Elevador…)
	Disponibilizar a informação necessária nos sites e nas plataformas pedagógicas digitais.	Alunos/as; Encarregados/as de educação.	Criar e garantir condições de inclusão e igualdade no acesso às informações fundamentais relacionadas com o funcionamento da escola e da formação.	Rever 1 vez por ano as informações disponibilizadas no site e todos os períodos nas plataformas pedagógicas.

ÁREA 2. EQUILÍBRIO TRABALHO-VIDA PESSOA

OBJETIVOS	MEDIDA	PÚBLICO-ALVO	RESULTADOS ESPERADOS	MÉTRICA
Definir condições de trabalho a fim de melhorar as relações trabalho-vida pessoal.	Auscultar os trabalhadores/as e sobre medidas a implementar na promoção da conciliação da vida profissional e pessoal	Colaboradores/as	Aumento da satisfação no local de trabalho, redução do stress e ansiedade associados às dificuldades de conciliação e aumento da produtividade; Estímulo a uma maior igualdade de género na distribuição dos papéis associados às responsabilidades familiares/ domésticas.	30% de colaboradores/as com a atribuição do nível 4 (global) no questionário anual de satisfação.
	Criação de condições para a flexibilização do horário de trabalho.	Colaboradores/as	Alteração formal nas normas institucionais de organização do trabalho. Eliminação de longas jornadas de trabalho de forma a potenciar a conciliação entre o trabalho e a vida pessoal.	Resposta positiva pelo menos a 30% dos pedidos recebidos
	Fomentar o equilíbrio qualitativo e quantitativo na representação entre homens e mulheres nos órgãos de direção e de cargos de gestão intermédia.	Colaboradores/as	Reforçar o equilíbrio de género na liderança e tomada de decisão	Garantir pelo menos 20% da representação de género

ÁREA 3. COMUNICAÇÃO INTERNA E EXTERNA

OBJETIVOS	MEDIDA	PÚBLICO-ALVO	RESULTADOS ESPERADOS	MÉTRICA
Incentivar a utilização de linguagem livre de termos e/ou sentidos discriminatórios, associados ao sexo, género ou outras componentes de discriminação, e promover a difusão de boas práticas de promoção da igualdade.	Fomentar a inclusão da temática da igualdade de género, inclusão e não discriminação nos documentos estratégicos e de planeamento, site redes sociais e revista Ter.	Comunidade educativa e entidades parceiras	Reconhecimento da importância atribuída pela EPATV à promoção da igualdade e não discriminação.	Divulgar 1 vez por período atividades e projetos relacionados com a igualdade de género, inclusão, não discriminação.
	Divulgação WEB do plano para a igualdade de género, inclusão e não discriminação.	Comunidade educativa e entidades parceiras	Apropriação da cultura de igualdade e não discriminação pela comunidade educativa.	Divulgação anual do plano para igualdade e não descriminação no site da escola.
	Assinalar todas as efemérides relacionadas com o combate à desigualdade e discriminação.	Comunidade educativa e entidades parceiras	Diminuir a discriminação de géneros e igualdade.	Assinalar 2 efemérides por ano.
	Recolher, tratar e apresentar a informação estatística referente aos recursos humanos e alunos segregada por sexo.	Colaboradores/as	Deteção de potenciais situações de discriminação entre géneros.	Incluir pelo menos em 2 documentos indicadores desagregados por sexo. (ex. Projeto educativo, relatório de autoavaliação, plano anual de atividades, avaliação da satisfação dos colaboradores).

ÁREA 4. PREVENÇÃO E COMBATE À VIOLÊNCIA DE GÉNERO E DISCRIMINAÇÃO

OBJETIVOS	MEDIDA	PÚBLICO-ALVO	RESULTADOS ESPERADOS	MÉTRICA
Sensibilizar para a temática da Violência Doméstica e da Violência no Namoro	Promover atividades assim onde se reflita sobre a temática da violência no namoro.	Alunos/as; docentes e não docentes	Refletir sobre formas preventivas e informar sobre os mecanismos de apoio existentes	Realizar pelo menos 1 atividades por ano (PAA)
Educar para a Igualdade e a Não Discriminação	Promover atividades de sensibilização para a diferença.	Alunos/as; docentes e não docentes	Promover uma reflecção sobre a diferença.	Realizar pelo menos 1 atividades por ano (PAA)
	Promover uma oferta formativa com um leque alargado de escolhas profissionais dos jovens, sem sujeição a estereótipos de género.	Alunos/as;	Mais adesão de alunas/os a cursos tradicionalmente associados a um género específico.	Ter pelo menos 5% de aluno/as matriculados/as nos cursos da oferta formativa tradicionalmente associados a um género específico.
Criar ações para promover a igualdade e a não discriminação.	Implementar uma plataforma para a denúncia de situações relacionadas com a desigualdade e discriminação.	Alunos/as; docentes e não docentes	Resolução de situações desiguais ou discriminatórias. Monitorizar o reporte de situações de discriminação, assédio e violências de género e/ou outras características.	Reduzir o nº de denuncias efetuadas no ano base para 50%

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Direção acompanhará e monitorizará a implementação do plano, verificando se as medidas definidas estão a ser postas em prática e se os resultados esperados estão a ser alcançados, devendo apresentar os resultados a toda a comunidade educativa

Este Plano é assim um marco importante no compromisso da EPATV para com os valores da igualdade, para com as pessoas que compõem a EPATV e para com a missão da escola de criar e valorizar conhecimento, promover formação e participar ativamente no progresso das comunidades em que se insere. Sendo o primeiro plano para a de igualdade de género, inclusão e não discriminação da EPATV é um plano particularmente ambicioso e exigente. Apesar de ser um plano estruturado para ser implementado no curto prazo (previsivelmente até 2026), os resultados e os efeitos esperados terão uma perdurabilidade num horizonte temporal mais estendido. No entanto, importa salientar que as ações a desenvolver por todas as partes interessadas não se esgotam neste plano de ação.

Glossário

A lista de conceitos que aqui se apresenta pretende ser uma introdução útil a alguns termos-chave utilizados no Plano de Igualdade de Género e Inclusão.

As definições constantes no Glossário decorrem da compilação de informação constante em várias fontes, sendo de salientar os documentos legislativos e estratégicos nacionais, da União Europeia e do Conselho da Europa, bem como os conceitos usados e/ ou recomendados pelo Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE).

Abordagem interseccional

Método de investigação em que o género, etnia, classe, sexualidade e outras diferenças sociais são analisadas em simultâneo (EIGE, 2021).

Conciliação

A conciliação consiste num estado de equilíbrio satisfatório entre a vida profissional e a vida privada (pessoal e/ ou familiar) de uma pessoa. De acordo com a alínea b) do n.º do artigo 59 da Constituição da República Portuguesa (CRP), todos os trabalhadores sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

Dados desagregados por sexo

As estatísticas desagregadas por sexo são dados recolhidos e apresentados separadamente para o sexo feminino e para o sexo masculino. Permitem a medição das diferenças entre estes em várias dimensões sociais e económicas e são um dos requisitos para a obtenção de estatísticas de género (EIGE, 2021).

Equilíbrio de género

A expressão equilíbrio de género é utilizada em referência aos recursos humanos e à participação igualitária de mulheres e homens em todas as áreas de trabalho, projetos ou programas. Num cenário de igualdade de género, é expectável que mulheres e homens participem de modo proporcional à sua distribuição na população (EIGE, 2021).

Género

Tradicionalmente a palavra "género" estava muito associada à distinção entre mulheres/ homens e meninas/ meninos correspondendo aos papéis, atributos, comportamentos e oportunidades sociais associados a cada um. Na atualidade, existe consenso na comunidade científica sobre a possibilidade da diversidade de género integrar a existência de outras variações humanas, incluindo sexo, sexualidade, idade, status social, etc. (GenPort, 2021). Gender Mainstreaming Gender mainstreaming é um princípio segundo o qual a igualdade entre homens e mulheres deve ser sistematicamente tomada em consideração no conjunto das políticas e ações comunitárias, logo a partir da respetiva conceção e de forma ativa e visível (Comissão Europeia, 1996). É uma forma de tornar as preocupações e experiências de mulheres e homens uma dimensão integral da conceção, implementação, monitorização e avaliação de políticas e programas em todas as esferas políticas, económicas e sociais, de modo a alcançar a igualdade de género (EIGE, 2021). Inclusão A inclusão de género corresponde ao conceito ou crença de que todos as instituições, serviços e oportunidades estão abertas a todas as pessoas, independentemente da influência de preconceitos, estereótipos, normas e expectativas de género (Shore et ai., 2011; van Eck, Dobusch e van den Brink, 2020).

Igualdade de género

A igualdade de género refere-se à igualdade de direitos, responsabilidades e oportunidades de mulheres e homens e de raparigas e rapazes. A igualdade não significa que mulheres e homens se tornarão o mesmo, mas que os seus direitos, responsabilidades e oportunidades não dependem de terem nascido homens ou mulheres. Implica ter em consideração os interesses, necessidades e prioridades quer das mulheres quer dos homens, reconhecendo a diversidade dos diferentes grupos de mulheres e homens. A igualdade de género é vista como uma questão de direitos humanos e como uma condição prévia e um indicador de desenvolvimento sustentável centrado nas pessoas (EIGE, 2021).

Linguagem inclusiva/ Linguagem sensível ao género

A linguagem inclusiva ou sensível à questão do género é aquela que trata as mulheres e os homens de forma igual, sem perpetuar as perceções estereotipadas dos papéis de cada pessoa em função do género. Ao ponderar alternativas sensíveis à questão do género, é preciso ter sempre em conta eventuais ambiguidades ou inflexões de sentido e escolher a solução mais adequada (Secretariado-Geral do Conselho da União Europeia, 2018).

Papéis de género

Os papéis de género referem-se a normas sociais e comportamentais que, dentro de uma cultura específica, são amplamente consideradas como socialmente apropriadas para indivíduos de um determinado sexo. Estas determinam frequentemente as responsabilidades e tarefas tradicionais atribuídas a homens, mulheres, rapazes e raparigas. Os papéis de género podem ser condicionados pela estrutura do agregado familiar, acesso a recursos, impactos específicos da economia global, ocorrência de conflitos ou desastres, e outros fatores localmente relevantes. Os papéis de género podem evoluir ao longo do tempo, nomeadamente através do empoderamento ou capacitação das mulheres e/ ou da transformação das masculinidades (EIGE, 2021).

Perspetiva/ dimensão de género

Integrar a dimensão de género na investigação científica implica assegurar que o sexo (características biológicas), bem como o género (características sociais e culturais, comportamentos e necessidades, tanto das mulheres como dos homens) sejam tomados em consideração (Comissão Europeia, 2020)

Sexo

O sexo refere-se às características biológicas que definem o ser humano como mulher ou homem. Estes conjuntos de características biológicas não se excluem mutuamente uma vez que existem indivíduos que possuem ambas (EIGE, 2021)