

# **Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens, Igualdade de Oportunidades e Não Discriminação**

## **Colaboradores da Escola**

### **1. Enquadramento**

A Escola assume o compromisso de promover a igualdade entre mulheres e homens, a igualdade de oportunidades e a não discriminação entre todos os seus trabalhadores, assegurando um ambiente de trabalho inclusivo, respeitador da diversidade e livre de qualquer forma de discriminação.

Este plano encontra-se alinhado com os princípios consagrados na Constituição da República Portuguesa, no Código do Trabalho e nas orientações nacionais e europeias em matéria de igualdade de género, diversidade e inclusão.

---

### **2. Objetivos**

#### **Objetivo Geral**

Promover a igualdade de tratamento e de oportunidades entre todos os colaboradores da Escola, independentemente do sexo, género, idade, nacionalidade, origem étnica, religião, deficiência, orientação sexual ou outra característica pessoal.

#### **Objetivos Específicos**

- Garantir igualdade de oportunidades no recrutamento e seleção.
- Promover a igualdade no acesso à formação e desenvolvimento profissional.
- Assegurar a igualdade de tratamento na progressão e valorização profissional.
- Facilitar a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar.
- Prevenir e combater situações de discriminação, assédio ou violência.
- Sensibilizar os trabalhadores para a igualdade e inclusão.



**ESCOLA  
PROFISSIONAL  
DE  
ODEMIRA**

- Promover uma cultura organizacional baseada no respeito pela diversidade.
- 

### **3. Princípios Orientadores**

A Escola compromete-se a:

- Respeitar a dignidade de todas as pessoas.
  - Promover a igualdade de tratamento e oportunidades.
  - Valorizar a diversidade como fator de enriquecimento organizacional.
  - Garantir processos transparentes e imparciais.
  - Combater qualquer forma de discriminação direta ou indireta.
  - Assegurar a confidencialidade em situações de denúncia.
- 

### **4. Áreas de Intervenção e Medidas**

#### **4.1 Recrutamento e Seleção**

**Objetivo:** Garantir igualdade de acesso ao emprego.

**Medidas:**

- Utilização de linguagem inclusiva nos anúncios de recrutamento.
- Definição de critérios objetivos de seleção.
- Avaliação baseada exclusivamente nas competências e qualificações.
- Promoção da igualdade de oportunidades entre candidatos.

**Indicador:**

- Ausência de reclamações relacionadas com discriminação nos processos de recrutamento.
- 

#### **4.2 Formação e Desenvolvimento Profissional**

**Objetivo:** Garantir igualdade no acesso à formação.



**Medidas:**

- Divulgação transparente das ações de formação.
- Igualdade de acesso às oportunidades de qualificação.
- Promoção de ações de sensibilização sobre igualdade, inclusão e diversidade.

**Indicadores:**

- Percentagem de trabalhadores abrangidos por ações de formação.
- Número de ações relacionadas com igualdade e inclusão.

---

### **4.3 Progressão e Valorização Profissional**

**Objetivo:** Assegurar igualdade de oportunidades na carreira.

**Medidas:**

- Critérios transparentes de avaliação e progressão.
- Monitorização da representação de mulheres e homens em funções de coordenação e liderança.
- Promoção da participação equilibrada nos órgãos e equipas de trabalho.

**Indicadores:**

- Distribuição por género em cargos de coordenação.
- Número de promoções realizadas por género.

---

### **4.4 Conciliação entre Vida Profissional, Familiar e Pessoal**

**Objetivo:** Facilitar o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

**Medidas:**

- Flexibilidade organizacional sempre que possível.
- Respeito pelos direitos de parentalidade.
- Planeamento das reuniões em horários compatíveis com a vida familiar.



**ESCOLA  
PROFISSIONAL  
DE  
ODEMIRA**

- Sensibilização das chefias para a importância da conciliação.

**Indicadores:**

- Utilização das medidas de apoio à parentalidade.
- Grau de satisfação dos trabalhadores.

---

#### **4.5 Prevenção do Assédio e da Discriminação**

**Objetivo:** Garantir um ambiente de trabalho seguro e respeitador.

**Medidas:**

- Divulgação de procedimentos para denúncia de situações de assédio.
- Garantia de confidencialidade e proteção dos denunciantes.
- Investigação célere de todas as ocorrências reportadas.
- Sensibilização periódica dos trabalhadores.

**Indicadores:**

- Número de ações de sensibilização realizadas.
- Número de ocorrências reportadas e resolvidas.

---

#### **4.6 Comunicação e Sensibilização**

**Objetivo:** Promover uma cultura de igualdade e inclusão.

**Medidas:**

- Divulgação do Plano de Igualdade a todos os colaboradores.
- Comemoração de datas relevantes relacionadas com a igualdade e os direitos humanos.
- Divulgação de boas práticas através dos canais internos da escola.

**Indicadores:**

- Número de iniciativas realizadas.
- Participação dos trabalhadores nas atividades.



## 5. Responsabilidades

### Direção da Escola

- Aprovar e acompanhar a implementação do Plano.
- Garantir os recursos necessários à sua execução.

### Recursos Humanos / Serviços Administrativos

- Monitorizar os indicadores definidos.
- Apoiar a implementação das medidas.

### Trabalhadores

- Respeitar os princípios de igualdade e não discriminação.
  - Colaborar na promoção de um ambiente inclusivo.
- 

## 6. Vigência

O presente Plano para a Igualdade tem uma vigência de **três anos (2024-2027)**, sendo objeto de revisão sempre que se revele necessário ou sempre que ocorram alterações legislativas relevantes.