insignare
ASSOCIAÇÃO DE ENSINO E FORMAÇÃO

ESCOLA PROFISSIONAL DE OURÉM

ESCOLA DE HOTELARIA DE FÁTIMA

CENTRO QUALIFICA INSIGNARE

life FORMAÇÃO E EMPREGO

Plano de

Diversidade, Igualdade de Género e Não Discriminação



PESSOAS 2030
2030
Cofinanciado pela União Europeia

Plano de Diversidade, igualdade de género e não discriminação

Versão: 1

Período de vigência: 2023/2026

Data de aprovação: 27-04-2023

Introdução

Este Plano tem como principal missão a promoção da igualdade de género, da diversidade e não discriminação, de práticas compatíveis com cada uma das áreas de atuação da INSIGNARE.

Antes deste Plano a INSIGNARE pautou-se por práticas alinhadas com os mesmos princípios, decorrente de ter sido subscritora da Carta da Diversidade, de acordo com o cumprimento de legislação nacional e também praticas adquiridas em diversas organizações internacionais que integra, e das quais é membro ativo e participativo.

Este Plano de diversidade, igualdade de género e não-discriminação, da Insignare, assenta a sua ação numa visão integrada de ações e práticas associadas à diversidade de género e a outras dimensões como a diversidade funcional, orientação sexual, etnia, promovendo uma comunidade mais inclusiva para todas as pessoas e sem discriminação.

Isto traduz-se na definição de ações que visam desafiar os enviesamentos associados ao género, à diferença e discriminação.

O processo de conceção do Plano tem assentado em abordagens participativas, de auscultação, envolvimento e criatividade colaborativa das várias unidades funcionais da organização.

O Plano aqui apresentado segue ainda as orientações da Carta da Diversidade da qual fomos signatários em 2 de fevereiro de 2018 e demais legislação nacional tendente ao seu cumprimento.

Este plano é um documento estratégico onde se sistematiza a política da Insignare com vista à promoção da igualdade.

O processo contempla:

- Recursos dedicados: alocação de pessoas (funções) e conhecimento para o desenho, implementação e monitorização das questões de diversidade e igualdade de género;

- Recolha e monitorização de dados: incluir formas de recolha de dados desagregados por sexo e/ou género sobre os/as trabalhadores/as (e estudantes) e relatórios anuais baseados nesses indicadores;

- Formação e desenvolvimento: incluir ações de sensibilização/formação sobre igualdade de género e enviesamentos inconscientes de género e de capacitação para trabalhadores/as e chefias com competências específicas no âmbito da identificação e atuação em situações de discriminação.

Em termos de aplicação, o Plano é aplicado nas seguintes áreas:

- Área A | Liderança e Tomada de Decisão

- Área B | Recrutamento e Seleção

- Área C | Dimensão de Género na Docência e Transferência de Conhecimento nos projetos desenvolvidos

Enquadramento Legal

A Constituição Portuguesa tem assegurado o Princípio da Igualdade desde 1976, pelo

qual nenhum cidadão pode ser tratado de forma diferente.

Mais recentemente, foram desenvolvidos esforços concretos de ação, nomeadamente com a aprovação do I Plano Global para a Igualdade de Oportunidades em 1997. A este plano seguiram-se o II Plano Nacional para a Igualdade (2003-2006), o III Plano Nacional para a Igualdade - Cidadania e Género (2007-2010), o IV plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e Não Discriminação (2011-2013), o V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação (2014-2017), o Plano de Ação para a Igualdade entre homens e mulheres (2018-2021).

Deste investimento resultaram variadas iniciativas e avanços legais que beneficiaram a sociedade portuguesa de forma transversal. Destaca-se a legislação associada à interrupção voluntária da gravidez (Lei nº 16/2007), à autodeterminação de género (Lei n.º 38/2018), ao casamento entre pessoas do mesmo sexo (Lei n.º 9/2010), e à adoção por pessoas do mesmo sexo (Lei nº2/2016). Foram implementados regulamentos a fim de promover uma maior igualdade entre homens e mulheres, nomeadamente em matéria de direitos de maternidade e paternidade e foram estabelecidas quotas impondo uma representação mínima do sexo menos representado no governo e nos conselhos de administração das empresas públicas.

Paralelamente, a aprovação recente de algumas leis tem vindo a reforçar o compromisso do governo português no combate às desigualdades e discriminação.

A lei nº 73/2017 veio reforçar o quadro legislativo para a prevenção do assédio nas organizações.

No que se refere à Insignare, importa referir que é uma instituição fundada em 1990 e que se tornou uma instituição de referência para o Ensino e Formação Profissional, que visa contribuir para o desenvolvimento do concelho de Ourém, mas também de toda a

região onde se insere, formando jovens e profissionais dotados das competências e aptidões das profissões técnicas, educando para a cidadania, fomentando a inovação e o empreendedorismo, e procurando uma relação efetiva e duradoura com o mercado de trabalho.

A implementação social desta organização só é possível assente na ética, no profissionalismo e na busca do crescimento individual e coletivo de todos os alunos e profissionais, respeitando a sua diversidade e potenciando a sua igualdade perante a sociedade.

A Insignare esforça-se por assegurar a igualdade de acesso e tratamento a todos, independentemente do género, questões sociais, políticas, étnicas ou religiosas.

Visão

A visão global deste plano é a de contribuir para uma sociedade mais justa e mais igual.

Ao nível da formação, é a diversidade que melhor traduz o adn dos cursos das Escolas Insignare e das suas unidades funcionais, pois oferece a uma oferta de formação profissional completa e inclusiva no panorama regional.

A Insignare oferece condições únicas para a construção de um percurso profissional de excelência, que para ser pleno deve estar inserido num ambiente de aprendizagem inovador, multicultural e inclusivo, comprometido com exigência e qualidade.

Estando amplamente enraizada na comunidade e no tecido empresarial circundante, a Insignare pretende aliar o seu caráter de desenvolvimento económico, social, cultural, ao formar pessoas que possam fazer a diferença na comunidade, não apenas do ponto de vista da qualificação profissional, mas também pelos valores que representam.

Finalmente, sendo a Insignare uma instituição aberta à sociedade e ao mundo, reconhece que a luta por uma maior diversidade e igualdade de género é um esforço que envolve toda a organização e exige práticas consistentes, sendo este plano o agregador desse compromisso.

Metas e áreas de intervenção

Este plano alinha com valores e padrões de conduta, destacando-se:

● Liberdade de criação académica, cultural, artística e tecnológica, assegurando a pluralidade e livre expressão de orientações e opiniões;

● Respeito por elevados padrões éticos em todas as atividades realizadas;

● Promoção de uma cultura de rigor, transparência, qualidade e de reconhecimento do mérito;

● Igualdade de acesso e tratamento, independentemente de questões de género ou de ordem social, cultural, política, étnica ou religiosa;

● Atenção especial aos portadores de deficiência, criando as condições para a sua integração e sucesso;

● Preocupação com a realização pessoal de todos os que integram a Insignare;

● Promoção da inovação, da criatividade e do empreendedorismo, como valores essenciais da comunidade docente e de formação;

● Defesa de um desenvolvimento ambiental, económico e social sustentável.

Orientadores da ação

Na elaboração do Plano teve-se em consideração o estabelecimento de medidas, de forma sistematizada, em prol da igualdade de género, diversidade e não-discriminação na organização como um todo.

Do diagnóstico prévio efetuado foi evidente que a Igualdade de Género é um valor presente nas Escolas e nos programas de Formação e Educação de Adultos.

Assim procurou-se valorizar este percurso já efetuado e potenciar os passos futuros.

O desafio de ser um primeiro plano é exatamente o de olhar para a instituição com uma perspetiva de género, transversalizar ações positivas (gender mainstreaming), visibilizando as medidas e práticas já em curso, e estimular práticas promissoras que permitam esta integração no modo de funcionamento e missão da Insignare.

É neste sentido importante concretizar que o público-alvo preferencial compreende as 2 Escolas – Escola de Hotelaria de Fátima e Escola Profissional de Ourém, a sede, o GIP – Gabinete de Inserção Profissional, o Centro Qualifica e o Departamento de Formação e Empresas.

Este Plano é dirigido aos trabalhadores/as destas entidades constitutivas, bem como toda a comunidade educativa, alunos, tutores, encarregados de educação, que indiretamente beneficiação pela melhoria de serviços e inter-relações no seio da organização.

Áreas de Atuação:

- Área A | Liderança e Tomada de Decisão

Liderança e tomada de decisão

A Insignare tem uma posição afirmativa anti discriminatória e apoia eventos sob a

temática da diversidade e igualdade de género.

Existe uma política de portas abertas na Direcção-Executiva no sentido de receber/processar queixas sobre linguagem sexista, assédio ou qualquer tipo de discriminação.

É feita a integração da dimensão de género nos processos de tomada de decisão aos mais diferentes níveis de funcionamento da organização.

Promovemos práticas de gestão de pessoas que suportem os princípios da Diversidade e inclusão com um especial enfoque na igualdade de tratamento e de oportunidades no processo de recrutamento e seleção, na formação e desenvolvimento profissional, na avaliação, na progressão na carreira e na remuneração.

O diagnóstico prévio realizado para a preparação do presente plano tece presente dados recolhidos e informação que permitiu aferir a integração das questões de género e de diversidade.

No universo global da Insignare os números espelham o seguinte:

- Nos órgãos de *governance* da Insignare, pelo menos um terço é ocupado por mulheres, nomeadamente na presidência da Mesa da Assembleia Geral, sendo ainda respeitada a constituição de género na Direcção da Insignare, com 1 Vice-Presidente mulher.

Nos cargos de liderança e de tomada de decisão, mulheres e homens representam paridade, a saber:

- A Direcção Executiva é constituída por uma mulher.
- A Direcção Administrativa-Financeira por um homem.
- Nas Escolas, o Conselho Técnico-Pedagógico de cada uma, é representado em paridade 50-50%.
- A coordenação do Centro Qualifica é assegurada por uma mulher.
- A coordenação do Gabinete de Cooperação Internacional é ocupada por um homem.

No universo global da Insignare existem:

70 trabalhadores/as, onde as mulheres estão em maioria, correspondendo a 76%.

- Área B | Recrutamento e Seleção

Recrutamento, seleção, incluindo a disponibilidade de políticas favoráveis à família

A Insignare no global apresenta uma proporção de docentes e formadores/as equilibrada.

A sua distribuição pelas escolas e, por conseguinte, áreas científicas, cursos e sectores profissionais, apresentam os seguintes números:

Escola de Hotelaria de Fátima:

Docentes: 5 mulheres, 4 homens

Formadores: 3 homens, 3 mulheres

Escola Profissional de Ourém:

Docentes: 7 mulheres, 3 homens

Formadores: 10 homens, 2 mulheres

No que concerne aos processos de seleção, temos uma posição de combate a todas as formas de discriminação (incluindo a de género), a mesma encontra-se completamente operacionalizada nos processos de recrutamento.

Os indicadores de articulação entre a vida profissional e familiar reproduzem os papéis tradicionais de género, onde se espera que as mulheres sejam mais dedicadas aos papéis familiares do que os homens.

De facto, as mulheres ausentam-se ao trabalho, mas do que os homens devido a licenças por proteção à parentalidade ou por motivo de assistência a familiares, o que se acentuou durante a vivência da pandemia COVID-19.

No entanto, ao longo dos anos regista-se que tem vindo a crescer o número de homens a solicitar o gozo de licenças de parentalidade em igualdade de circunstâncias. Nos últimos 3 anos registamos 2 colaboradores masculinos nesta circunstância.

O conhecimento sobre a existência de ações de formação sobre igualdade e diversidade de género existe e é promovido, sendo também realizado ao abrigo do Plano Anual de Formação.

- Área C | Dimensão de Género na docência e Transferência de Conhecimento nos projetos desenvolvidos

Dimensão de género na transferência de conhecimento

A maioria das práticas que o pessoal docente desenvolve em relação à inclusão da dimensão de género nas suas atividades são motivadas pela sua sensibilidade e proximidade ao tema, pelo Projeto Pedagógico que contempla em si estes princípios de diversidade, e pelo historial de desenvolvimento de projetos internacionais em que os temas são aflorados.

A dimensão de género e da diversidade é contemplada na pedagogia realizada em projetos e em sala de aula.

Temos dados detalhados sobre os projetos realizados e as boas práticas partilhadas nesta matéria entre escolas nacionais e internacionais.

A título de exemplo destacamos projetos onde estas temáticas estiveram em evidência nos últimos 3 anos, sendo de destacar que em 2020 recebemos o premio de Boas Práticas no Projeto Erasmus +:

Tematic Team Gender Equality, Task Force:

A diretora-executiva é membro do grupo e participa regularmente no debate e discussão de práticas internacionais nas escolas.

Desenvolvemos várias atividades no seio desta equipa internacional, promovida por uma das principais entidades europeias que agrupa entidades de Ensino e Formação Profissional o EfVET: desde estudos de tendências a análise de necessidades, boas práticas, guias e referenciais.

Tem ainda o contributo de dois quadros da INSIGNARE: a Diretora Técnico-Pedagógica da EHF e o responsável pelo Gabinete de Cooperação Internacional.

Conjuntamente planeam, operacionalizaram e publicamente apresentaram vários projetos perante uma audiência europeia.

Projectos internacionais Erasmus +:

Parceria VET "Mobiliteach - In-depth sectoral specialisation of VET teachers": a equipa que dinamizou as tarefas intrínsecas a este projeto, focado na melhoria das competências pedagógicas de docentes de entidades VET, foi composta por vários quadros da INSIGNARE, de ambos os géneros. Em conjunto, viajaram até várias cidades europeias para aprenderem e partilharem as nossas boas práticas, nomeadamente os nossos procedimentos relativos à organização, implementação e avaliação das mobilidades de alunos e docentes para estágios curriculares e formação, com a abrangência e desafio da integração das questões de género e igualdade.

Parcerias entre Escolas:

"Enhancing the 21st Century Skills of Students" – durante este projeto, os alunos desenvolveram *soft skills*, importantes para as suas carreiras profissionais. Neste ponto, destaca-se o respeito pela interculturalidade e pelo próximo, a comunicação interpessoal, a assertividade, o aprender a aprender, o pensamento crítico e a literacia tecnológica. O trabalho e o convívio com pares de diversos países desenvolvem uma maior sensibilidade para a Igualdade.

"Labour Market at School" – os participantes incrementaram as suas ferramentas para uma melhor empregabilidade, incluindo a correta redação do CV e a eficiente preparação e postura para uma candidatura e posterior entrevista a emprego. A dimensão de Igualdade de Oportunidades foi amplamente trabalhada naquelas dimensões, preparando sobretudo as alunas.

"Universal Values of Human Dignity" – os jovens envolvidos trabalharam com os seus colegas de outros países sobre várias temáticas relativas a estereótipos e a discriminação, desde os étnicos, às nacionalidades, à transfobia, xenofobia, homofobia e à discriminação religiosa.

"Standing up for human rights" – antes e durante cada reunião internacional, os adolescentes participaram em atividades relacionadas com a Igualdade racial e de género, bem como as melhores formas de assegurarem os seus direitos à privacidade e à liberdade de expressão, mas simultaneamente respeitando os direitos do Outro.

Jobshadowing

Todos os anos são enviados 3 docentes/staff a organizações similares e com cargos e funções desempenhadas também na mesma área, por forma a conhecer durante 3 dias o funcionamento e boas práticas no estrangeiro. Nestas formações de curta-duração e com abordagem ao desempenho profissional, também são abordadas as questões da diversidade, igualdade e não-discriminação nas congéneres europeias.

Projeto SAAM

É um projeto-piloto de mobilidade de Formação Profissional (FP) para África, através do qual a Comissão Europeia confirma o seu compromisso em investir em jovens, formação e competências, em parceria com a União Africana.

O projeto SAAM (European Alliance for African Mobility) é coordenado por uma organização espanhola de mobilidade internacional, Asociación Mundus, foi um dos únicos projetos escolhidos para aprovação, obtendo um financiamento para realização de intercâmbios e estágios até 2023

SAAM (palavra africana que significa JUNTOS) é uma associação composta por 32 organizações provenientes de 8 Estados Membro da UE (Bélgica, França, Alemanha, Grécia, Itália, Malta, Portugal, e Espanha) e 17 países africanos (Angola, Benim, Cabo Verde, Eritreia, Camarões, Costa do Marfim, Quénia, Libéria, Malauí, Nigéria, Senegal, Sudão, Tunísia, Chade, Mali, Burkina Faso e Gabão). Esta ampla parceria reúne uma extensa rede, tanto de centros de formação profissional como de ONGs e organizações da juventude.

Há muito tempo que a INSIGNARE tinha a ideia de poder relacionar-se mais com escolas de Africa, desde logo dos PALOPS, podendo inclusive receber alunos daí oriundos. Somos a única escola do país que está como parceira desde a primeira hora. No contexto complexo do ponto

de vista das realidades africanas, é particularmente relevante pelo reforço das dimensões da diversidade e de alavancagem de laços de interculturalidade com as organizações envolvidas.

Carta da Diversidade – signatários da Carta e Membros do grupo de trabalho da Educação

A Diversidade numa organização é potenciadora de inovação, atração, retenção, promoção de talento e de competências diversas e representa uma mais-valia ao tornar a própria organização, um espelho da sociedade onde se insere e atua. Valorizar as características, as competências e o talento de cada pessoa promove a igualdade de tratamento e de oportunidades, combatendo os estereótipos e as discriminações e fomentando uma cultura de inclusão baseada no respeito pelo ser humano.

Uma cultura de Diversidade contribui para o desenvolvimento pessoal e profissional, para a eficiência e competitividade das organizações e para a melhoria das condições sociais e económicas. As organizações signatárias desta Carta assumem a Diversidade como um imperativo ético, traduzindo-se num princípio basilar e orientador da sua atuação interna e externa, fazendo parte dos seus valores e da sua identidade institucional.

Projeto M.Diversidades, para empoderamento da comunidade LGBTQI+, capacitação de equipas técnicas para apoio e atendimento a estas pessoas, sensibilização da comunidade em geral – financiado pelo Programa Cidadãos Acvtiv@s gerido pela Fundação Caloust Gulbenkian e pela Fundação Bissaya Barreto. O projeto iniciou a 21 de abril de 2023.

Projeto Cuida-te +

É um projeto financiado pelo IPDJ, que se desenvolve por 2 dispositivos nas Escolas:

O dispositivo 1.1 «Unidades Móveis» é um serviço de proximidade dirigido a jovens dos 12 aos 25 anos, que dispõe de uma equipa técnica especializada na área da saúde juvenil, que se desloca para ações de promoção de conhecimento e informação a jovens.
O dispositivo 2.2 «Educação para a Saúde» oferece a possibilidade de, através de diversos métodos ativos de expressão (como o teatro, expressão plástica, música, desporto e dança), promover a saúde e o bem-estar dos/das jovens, nas áreas de intervenção do programa.

Projeto Mais Contigo

"Mais Contigo", uma iniciativa gratuita, que pretende ajudar os pais a promoverem um crescimento saudável dos seus filhos, em ações e formações conjuntas entre a escola e a família. Este projeto tem também a participação da equipa de saúde mental do Centro de Saúde Local e tem especial atenção a quaisquer comportamentos considerados críticos de alerta quanto a discriminações.

Exemplos de divulgações ao longo dos anos, onde visualmente promovemos a igualdade, diversidade e combate à não-discriminação.

Anexo 1: Dia Internacional dos Direitos Humanos



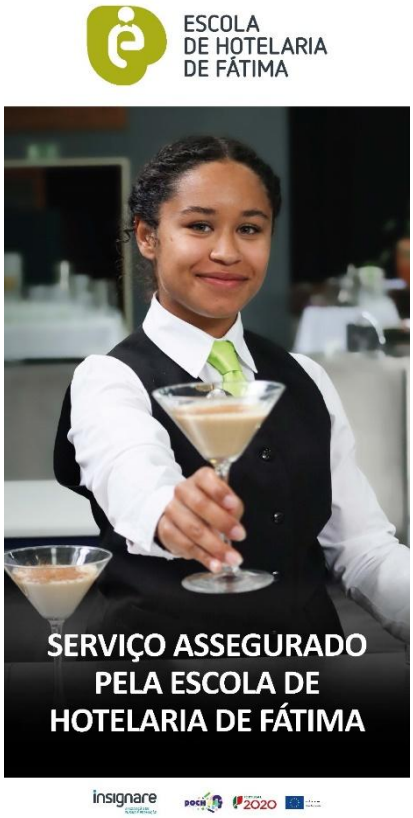
Anexo 2: Dia Mundial do bullying



Anexo 3: Dia da Mulher



Anexo 4: ROLL-UP



Anexo 5: Oferta Formativa






ESCOLA DE HOTELARIA DE FÁTIMA
ESCOLA PROFISSIONAL DE OURÉM
OFERTA FORMATIVA
2021/2022
insignare
ASSOCIAÇÃO DE ENSINO E FORMAÇÃO


ESCOLA DE HOTELARIA DE FÁTIMA
Cozinha/Pastelaria
Pastelaria/Padaria
Restaurante/Bar
Turismo
+351 249 530 630
ehf@insignare.pt
ESCOLA PROFISSIONAL DE OURÉM
Mecatrónica Automóvel
Metalomecânica CNC
Eletrónica, Automação e Comando
Design
Informática
Gestão
+351 249 540 390
epo@insignare.pt
Juntos no futuro

Considerações Finais

Este Plano assenta numa visão que considera a igualdade de género e a promoção da diversidade como motores da excelência na investigação e docência, forças impulsionadoras da transferência de conhecimento e inovação.

De facto, a procura de excelência no ensino e formação profissional não implica apenas reduzir as desigualdades de género nas carreiras académicas, mas antes uma mudança estrutural que abraça a integração ativa da perspetiva de género e diversidade na produção (conteúdos de investigação) e transferência (ensino) do conhecimento.

Paralelamente uma marca de excelência só pode ser plenamente alcançada, se a cultura organizacional que lhe subjaz, for aberta e sensível à diversidade e igualdade, e considerar as particularidades dos seus recursos humanos. Promover um ambiente de trabalho onde todas as pessoas se sintam valorizadas e integradas é premissa da Insignare.

Ourém, 27 de abril de 2023.

insignare

ASSOCIAÇÃO DE
ENSINO E FORMAÇÃO

PESSOAS 2030
PORTUGAL 2030
Cofinanciado pela União Europeia
Os Fundos Europeus mais próximos de si.