

PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO, INCLUSÃO E NÃO DISCRIMINAÇÃO



INTRODUÇÃO

IMPLEMENTAÇÃO - ÂMBITO DO PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO, INCLUSÃO E NÃO DISCRIMINAÇÃO

CULTURA - PROMOVER A IGUALDADE E INCLUSÃO NA ESAI

DOMÍNIOS DE INTERVENÇÃO - MEDIDAS DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO, INCLUSÃO E NÃO DISCRIMINAÇÃO NA ESAI

AVALIAÇÃO

Introdução

A igualdade de género e a redução das desigualdades são dois dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável definidos pela Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas, nomeadamente os ODS 5 e 10. Consiste num debate atual e importante para a sociedade, ao qual a Escola Superior de Actividades Imobiliárias (ESAI) é sensível.

Com a implementação de um Plano para a Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação pretende-se desenvolver uma estrutura, uma cultura e um conjunto de ações que permitam criar e monitorizar a igualdade de oportunidades e a redução de quaisquer desigualdades na ESAI, incluindo as que decorrem do género.

Os principais objetivos a atingir com o presente Plano são:

- i. o reforço e a consolidação da igualdade de género de docentes, trabalhadores e estudantes;*
- ii. o desenvolvimento de mecanismos que permitam uma efetiva igualdade de oportunidades e inclusão na vida académica de quem detenha menos recursos ou apresente alguma forma de deficiência ou incapacidade;*
- iii. o combate a todas as formas de discriminação baseadas em qualquer característica (ex.: sexo e/ou na identidade de género, orientação sexual, condição étnico-racial, religião ou crença, nacionalidade, grupo social, convicções políticas, etc.).*

Implementação

O compromisso social da ESAI passa por um imperativo que dê uma resposta ao respeito pela diversidade, promoção da igualdade e preservação da dignidade singular da pessoa humana. O Plano para a Igualdade de Género, Inclusão e não Discriminação constitui uma ferramenta essencial para o cumprimento dos domínios de intervenção, envolvendo toda a comunidade académica.

O presente Plano será implementado nos próximos 3 anos (2024-2027).

Deverá ser criada uma Comissão para a Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação para o acompanhamento do presente plano.

Esta comissão deverá integrar três docentes e terá por missão promover a troca de experiências, ações e recomendações relacionadas com a Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação, por forma a contribuir para uma escola inclusiva no seu todo.

Anualmente, será elaborado um relatório sobre a eficácia das principais ações de promoção da igualdade e inclusão, desenvolvendo os indicadores que considerarem relevantes e emitindo recomendações.

Cultura

Algumas das iniciativas a desencadear com o objetivo de criar uma cultura de igualdade, inclusão, não discriminação e diversidade na ESAI:

Incluir o tema da igualdade, inclusão e não discriminação na comunicação formal.

Rever os veículos de comunicação formal, evitando uma linguagem discriminatória, assumindo que o uso de nomes e de adjetivos no masculino plural, em cumprimento das regras da Língua Portuguesa, não tem caráter discriminatório.

Promover os princípios da igualdade de género, inclusão e não discriminação em todas as atividades desenvolvidas pela ESAI.

Promover ações de sensibilização visando uma representação equilibrada por género nos principais órgãos de decisão da ESAI.

Integrar o Plano para a Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação nos planos estratégicos e de atividades.

Dinamizar iniciativas institucionais de promoção da igualdade de género, inclusão e não discriminação ou estudos relevantes nessas áreas.

Promover e apoiar iniciativas que favoreçam a igualdade de género, inclusão, não discriminação e diversidade.

DOMÍNIO DE INTERVENÇÃO

A. Promoção de uma cultura institucional que valorize o princípio da igualdade de género.

Objetivos	Ações	Metas/Indicadores
Sensibilizar os trabalhadores da ESAI para os princípios da igualdade de género, por forma a mitigar comportamentos discriminatórios inconscientes.	Ação 1: Realizar ações de sensibilização e ações formativas sobre igualdade de género.	Aumento da consciência da comunidade académica para a mitigação dos estereótipos nos comportamentos diários.
Potenciar a promoção de uma cultura inclusiva na ESAI.	Ação 2: Divulgar do Plano para a Igualdade de Género, Inclusão e não Discriminação junto da comunidade académica.	Publicação do Plano para a Igualdade de Género, Inclusão e não Discriminação na página web da ESAI.
	Ação 3: Criar de mecanismos de comunicação institucional que permitam afirmar e divulgar a cultura de igualdade na ESAI.	Divulgação nos canais de comunicação oficial da ESAI de notícias que promovam uma cultura inclusiva e fomentem a igualdade de género.

DOMÍNIO DE INTERVENÇÃO

B. Conciliação da vida familiar e profissional por forma a garantir igualdade no acesso à progressão nas carreiras entre homens e mulheres.

Objetivos	Ações	Metas/Indicadores
Promover uma melhor conciliação entre a vida familiar e profissional.	Ação 1: Promover da equidade na distribuição do serviço que permita a conciliação entre a vida familiar e profissional.	Aumento da qualidade de vida e do bem-estar da comunidade académica por via da promoção de uma cultura institucional que fomente a conciliação entre a vida familiar e profissional.
	Ação 2: Criar condições para a flexibilização do horário de trabalho.	De acordo com as necessidades do serviço, o trabalhador realiza, de forma responsável, a gestão das suas tarefas, garantindo a conciliação entre a vida familiar e profissional.
Desenvolver políticas e práticas igualitárias de gestão na progressão de carreira.	Ação 3: Sensibilizar os órgãos de gestão para o presente Plano.	Eliminação de eventuais barreiras que impeçam a progressão.
	Ação 4: Garantir a participação das mulheres na liderança de projetos de investigação e equipas de trabalho	Equilíbrio de género nas categorias profissionais superiores.

DOMÍNIO DE INTERVENÇÃO

C. Promoção da representação equilibrada de mulheres e homens nos órgãos de tomada de decisão e cargos.

Objetivos	Ações	Metas/Indicadores
Aumentar o grau de compromisso da ESAI com os princípios da igualdade	Ação 1: Promover a paridade de género nos órgãos de gestão.	Igualdade de oportunidades no ingresso e progressão nos cargos de gestão, contrariando as relações desiguais de poder entre mulheres e homens.
Assegurar a igualdade de género na composição de júris em processos de recrutamento, promoção e seleção para cargos	Ação 2: Rever os documentos estratégicos, por forma a evitar termos discriminatórios.	Aumento da consciência dos responsáveis pelos órgãos sobre potenciais desigualdades de género existentes.
	Ação 3: Promover a igualdade de género nas comissões de recrutamento, avaliação e seleção.	Igualdade de oportunidades na nomeação de membros de júris, contrariando as relações desiguais de poder entre mulheres e homens.

DOMÍNIO DE INTERVENÇÃO

D. Integração da perspetiva de igualdade de género no ensino e na investigação.

Objetivos	Ações	Metas/Indicadores
Assegurar que os conteúdos e as práticas pedagógicas incluam a perspetiva de género.	<p>Ação 1: Dinamizar ações de sensibilização e capacitação que visem a inclusão da perspetiva de igualdade de género no ensino.</p> <hr/> <p>Ação 2: Integrar a temática do presente Plano nos conteúdos das Unidades Curriculares, onde tal seja adequado.</p> <hr/> <p>Ação 3: Promover novos modelos pedagógicos que visem integrar a perspetiva de igualdade de género no ensino.</p>	Envolvimento de toda a comunidade académica para que a transmissão de experiências e conhecimentos, em contexto pedagógico, seja promovida sem constrangimentos subconscientes de estereótipos e preconceitos de género.
Assegurar que as práticas de trabalho/investigação incluam a dimensão de género.	<p>Ação 4: Sensibilizar para o equilíbrio de género nas equipas de investigação, com especial enfoque nas equipas de trabalho/investigadores responsáveis pelos grupos/linhas de investigação.</p>	Redução das desigualdades de género nas equipas de trabalho/investigação.

DOMÍNIO DE INTERVENÇÃO

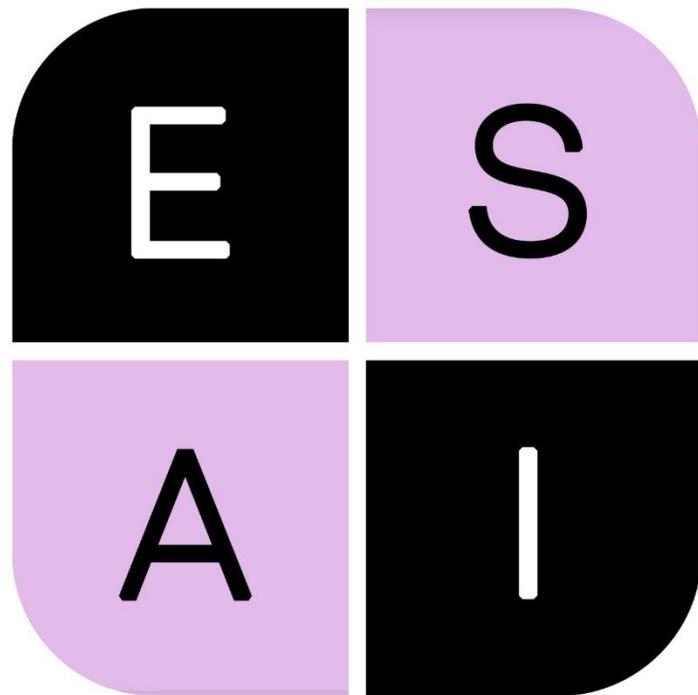
E. Prevenção e combate ao assédio e à violência de género.

Objetivos	Ações	Metas/Indicadores
Promover ações de sensibilização contra a violência de género e de assédio moral, psicológico e sexual.	<p>Ação 1: Realizar ações de sensibilização e de formação, para a prevenção das várias formas de assédio (moral, psicológico e sexual) e violência de género no local de trabalho.</p> <hr/> <p>Ação 2: Realizar ações de sensibilização e de formação, para a prevenção das várias formas de assédio (moral, psicológico e sexual) e violência de género em contexto letivo.</p> <hr/>	Aumento da consciencialização da comunidade académica para as diversas dimensões do assédio e da discriminação tendo em vista a sua prevenção e eliminação.
Implementar medidas que eliminem comportamentos de violência de género e de assédio moral, psicológico e sexual.	<p>Ação 3: Estabelecer um protocolo com entidade externa para acompanhamento de eventuais vítimas de assédio moral, psicológico e sexual em ambiente académico.</p> <hr/> <p>Ação 4: Reforçar a existência do canal de denúncias de violência de género e de assédio moral, psicológico e sexual em ambiente académico.</p>	Afirmação da universidade como uma instituição que respeita a diversidade, promove a igualdade e preserva a dignidade da pessoa humana.



Avaliação

O presente plano será objeto de avaliação no final de cada ano letivo e, sempre que tal se justifique, deverá a Comissão proceder às alterações que julgar necessárias, sendo que tal deverá ficar refletido nos relatórios anuais que elaborará.



Escola Superior de
Actividades Imobiliárias