



**PLANO PARA A IGUALDADE DE
GÉNERO,
INCLUSÃO E NÃO DISCRIMINAÇÃO
da Escola Superior de Hotelaria e
Turismo do Estoril (ESHTE)**

2023

1. INTRODUÇÃO

A igualdade de género e a redução das desigualdades são dois dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) definidos pela Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU) – designadamente os ODS 5 (igualdade de género) e 10 (reduzir as desigualdades). Trata-se de um debate atual e importante ao qual a Escola Superior de Hotelaria e Turismo do Estoril (ESHTE) pretende dar resposta a partir de 2023.

Com a construção 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 desigualdades na ESHTE.

Entre os objetivos a atingir com este Plano estão o reforço e consolidação da igualdade de género, no que se refere a docentes e investigadores/as, trabalhadores/as técnicos/as administrativos e de gestão, e estudantes, nos vários níveis da estrutura organizacional; 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, e o combate a todas as formas de discriminação.

2. ESTRUTURA

Âmbito do Plano para a Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação

O presente plano aplica-se à Comunidade Académica da ESHTe: estudantes, docentes, investigadores, pessoal técnico, administrativo e de gestão.

Deverá ser criada uma Comissão para a Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação (CIIND), ou equivalente, para o acompanhamento deste plano. Esta Comissão deverá elaborar um relatório anual, avaliando a eficácia das principais ações de promoção da igualdade e inclusão, desenvolvendo os indicadores que considerarem relevantes e emitindo recomendações.

A CIIND deverá incluir a Provedora do Estudante, um técnico administrativo e de gestão do Núcleo de Ação Social, o Administrador, sendo presidida pelo Presidente da ESHTe, ou por um membro da equipa da presidência por este designado. A CIIND deverá reunir uma vez em cada semestre letivo e sempre que o Presidente da Escola entender que se justifica, face a alguma denúncia grave que exija a intervenção desta Comissão.

3. CULTURA

Promover a Igualdade e Inclusão na ESHTe

Algumas iniciativas devem ser desencadeadas com o objetivo de manter uma cultura de igualdade, inclusão, não discriminação e diversidade na ESHTe. Estas incluem:

1 – Incluir o tema da igualdade, inclusão e não discriminação, nomeadamente no que toca à igualdade de género, na comunicação formal: site, brochuras, documentos de divulgação interna e externa.

2 – Rever os veículos de comunicação formal, por forma a utilizar uma linguagem que evite a discriminação, pelo género ou outras componentes.

3 – Promover os princípios da igualdade de género, inclusão e não discriminação em todas as atividades desenvolvidas pela ESHTe, quando aplicável.

4 – Promover ações de sensibilização, visando uma representação equilibrada por género nos principais órgãos de representação e decisão da ESHTe.

5 – Integrar o Plano para a Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação nos planos estratégicos e de Atividades, e no sistema interno de garantia da Qualidade da ESHTe.

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

7 – Promover e apoiar iniciativas que favoreçam a igualdade de género, inclusão, não discriminação e diversidade (e.g., ações de formação, encontros sobre o tema, network de boas práticas).

4. AÇÕES

Medidas de Promoção da Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação na ESHTe

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

1. Estruturas de governação e decisão

Promover a igualdade de oportunidades e eliminar a discriminação, baseada no género ou em outras componentes, fomentando:

- a) uma representação equilibrada das componentes consideradas relevantes nos diferentes níveis da estrutura organizacional;
- b) a inclusão da temática da igualdade de género, inclusão e não discriminação nos documentos estratégicos e de planeamento da Escola;
- c) a adoção de processos que garantam a igualdade de género, inclusão e não discriminação.

2. Recrutamento, avaliação de desempenho e progressão na carreira

Promover a igualdade de género, a inclusão e a não discriminação ao nível nas oportunidades de desenvolvimento de carreira, quer ao nível dos docentes e investigadores/as, quer ao nível técnico administrativo e de gestão:

- a) assegurando a transparência nos processos de avaliação e promoção, por forma a evitar enviesamentos baseados no género ou em outras componentes discriminatórias;
- b) divulgando os mecanismos legais que permitam a proteção dos/as trabalhadores/as e estudantes no âmbito do seu desempenho escolar, profissional ou de avaliação, nomeadamente no que concerne à proteção da



- parentalidade e à defesa de estatutos específicos (como o estatuto do trabalhador estudante ou de atleta de alto rendimento);
- c) fomentando a adoção de medidas de apoio, por forma a promover uma representação equilibrada, qualitativa e/ou quantitativamente, das pessoas detentoras de componentes consideradas discriminatórias nas posições de decisão, de direção e de liderança;
 - d) promovendo, sempre que possível, a paridade de género nos júris, painéis, comissões e demais instâncias de recrutamento e avaliação;
 - e) promovendo a frequência de ações de formação em matéria de Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação.

3. Comunicação interna e externa

Incentivar a utilização de uma linguagem livre de termos e/ou sentidos discriminatórios, associados ao género ou outras componentes de discriminação, e promover a difusão de boas práticas de promoção da igualdade:

- a) adotando uma política de marketing e publicidade livre de estereótipos associados a discriminação, de género ou outros, e que promova a diversidade;
- b) difundindo informação sobre publicações científicas, projetos de investigação, teses de doutoramento e dissertações de mestrado que possam contribuir para a promoção da igualdade de género e inclusão na sociedade;
- c) fomentando ações de divulgação e extensão promotoras da igualdade de género e inclusão destinadas a públicos externos à ESHTe.

4. Equilíbrio trabalho-família (vida pessoal)

Desenvolver e disseminar diferentes práticas que promovam a conciliação entre o trabalho e a vida familiar (pessoal), a igualdade e a inclusão:

- a) desenvolvendo e implementando ações que possam promover o equilíbrio na participação de homens e mulheres na vida familiar;



- b)* divulgando as oportunidades existentes, nos termos da lei, para o gozo de flexibilidade de horário e de local de trabalho, considerando as necessidades específicas de cada indivíduo;
- c)* estimulando a adoção de horários flexíveis ou específicos para cada técnico administrativo e de gestão, e o recurso à hibridiz da prestação de trabalho (presencial e à distância/teletrabalho), sempre que o técnico administrativo e de gestão queira optar por esses recursos;
- d)* promovendo os direitos de proteção e assistência à família e os recursos (e.g., creche, protocolos com ATL, prática desportiva e de tempos livres, atividades culturais) que possam apoiar os membros da comunidade académica e seus familiares no seu desenvolvimento pessoal.

5. Investigação e ensino

Pugnar para que os princípios da igualdade de género, inclusão e não discriminação estejam presentes nas principais atividades de investigação e nas diferentes vertentes do ensino:

- a)* promovendo a incorporação, sempre que adequado, de variáveis relacionadas com o género e outras componentes discriminatórias nos estudos e projetos a desenvolver;
- b)* incentivando e divulgando os resultados de investigação ligados a uma perspetiva de igualdade de género, inclusão e não discriminação;
- c)* incentivando a criação de ações de formação nas áreas da igualdade de género, inclusão e não discriminação.

5. CALENDÁRIO, METAS E INDICADORES

Dada a grande diversidade e autonomia que caracterizam a ESHTe, a implementação deste Plano para a Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação deve ser feita de forma gradual e flexível.

No que se refere ao calendário de implementação, todas as medidas indicadas no Plano devem estar concretizadas no período 2023-2025, cabendo à CIIND definir as respetivas prioridades e estabelecer os correspondentes objetivos de curto e médio prazo.

Área	Objetivo	Medida	Calendário (a)	Responsáveis (b)	Metas e Indicadores (c)
1. Estruturas de Governação e Decisão	Promover a igualdade de oportunidades e eliminar a discriminação, baseada no género ou em outras componentes.	1.1. Fomentar uma representação equilibrada das componentes consideradas relevantes nos diferentes níveis da estrutura organizacional.		Presidência da ESHTE	
		1.2. Fomentar a inclusão da temática da igualdade de género, inclusão e não discriminação nos documentos estratégicos e de planeamento da ESHTE.		Presidência da ESHTE e Gabinete da Qualidade e Métodos	
2. Recrutamento, Avaliação de Desempenho e Progressão na Carreira	Promover a igualdade de género, a inclusão e a não discriminação ao nível do recrutamento e nas oportunidades de desenvolvimento de carreira, quer ao nível dos docentes e investigadores/as, quer ao nível técnico administrativo e de gestão.	2.1. Assegurar a transparência nos processos de avaliação e promoção, por forma a evitar enviesamentos baseados no sexo, género ou em outras componentes discriminatórias.		Divisão de Recursos Humanos	
		2.3. Divulgar os mecanismos legais que permitam a proteção dos/as trabalhadores/as e estudantes no âmbito do seu desempenho escolar, profissional ou de avaliação, nomeadamente no que concerne à proteção da parentalidade.		Divisão de Recursos Humanos	
		2.4. Fomentar a adoção de medidas de apoio por forma a promover uma representação equilibrada qualitativa e/ou quantitativamente das pessoas detentoras de componentes consideradas discriminatórias nas posições de decisão, de direção e de liderança.		Presidência da ESHTE	
		2.5. Promover, sempre que possível, a paridade de género nos júris, painéis, comissões e demais instâncias de recrutamento e avaliação.		Coordenadores de Ciclos de Estudos, CTC e Presidência da ESHTE	

Área	Objetivo	Medida	Calendário (a)	Responsáveis (b)	Metas e Indicadores (c)
3. Comunicação Interna e Externa	Incentivar a utilização de uma 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.	3.1. Adotar linguagem não discriminatória, quer interna quer externamente.			
		3.2. Adotar uma política de marketing e publicidade livre de estereótipos associados a discriminação, de género ou outros, e que promova a diversidade.			
		3.3. Disseminar boas práticas que possam servir de modelo para a promoção da igualdade de género, inclusão e não discriminação na ESHTe.		Divisão de documentação, comunicação e arquivo histórico	
		3.4. Difundir informação sobre publicações científicas, projetos de investigação, teses de doutoramento e dissertações de mestrado que possam contribuir para a promoção da igualdade de género e inclusão na sociedade.			
		3.5. Fomentar ações de divulgação e extensão promotoras da igualdade de género e inclusão destinadas a públicos externos à ESHTe.			
4. Equilíbrio Trabalho-Família (vida pessoal)	Desenvolver e disseminar diferentes práticas que promovam a conciliação entre o trabalho e a vida familiar (pessoal), a igualdade e a inclusão.	4.1. Desenvolver e implementar ações que possam promover o equilíbrio na participação de homens e mulheres na vida familiar.		Divisão de Recursos Humanos	
		4.2. Divulgar as oportunidades existentes, nos termos da lei, para o gozo de flexibilidade de horário e de local de trabalho, considerando as necessidades específicas de cada indivíduo, incluindo a adoção de um regime híbrido na prestação de trabalho (presencial e à distância/teletrabalho).			
		4.3. Promover os direitos de proteção e assistência à e os recursos (e.g., creche, protocolos com ATL, prática desportiva e de tempos livres, atividades culturais) que possam apoiar os membros da comunidade académica e seus familiares no seu desenvolvimento pessoal.			Presidência da ESHTe e Divisão de Recursos Humanos
5. Investigação e Ensino	Pugnar para que os princípios da igualdade de género, inclusão e não discriminação estejam presentes nas principais atividades de investigação e nas diferentes vertentes do ensino.	5.1. Incentivar e divulgar os resultados de investigação ligados a uma perspetiva de igualdade de género, inclusão e não discriminação.			

Notas:

- a)* Calendário de implementação: todas as medidas devem estar concretizadas no período 2022-2025. Cabe à Comissão para a Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação (CIIND) definir prioridades e estabelecer os objetivos de curto e médio prazo.
- b)* Pessoas e entidades responsáveis: cabe a Comissão para a Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação (CIIND) identificar os responsáveis mais adequados.
- c)* Metas e indicadores: a Comissão para a Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação (CIIND) deve identificar as metas e indicadores mais relevantes e a possibilidade de obtenção de dados.

