

PLANO DE AÇÃO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

V. aprovada - janeiro 2024



Implementação ano 2024

Índice

1.	INTRODUÇÃO.....	3
2.	OBJETIVOS.....	3
3.	INDICADORES RELATIVOS A PESSOAS.....	4
3.	PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO	8
C.	MONITORIZAÇÃO, AVALIAÇÃO DA EFICÁCIA E REVISÃO.....	10
D.	DIVULGAÇÃO	10

1. INTRODUÇÃO

A MISSÃO fundamental da Escola Superior de Negócios Atlântico (Atlântico Business School – ABS) consiste em contribuir ativamente para o Crescimento Económico e para o Bem-estar Social e Ecológico, promovendo a Sustentabilidade das Empresas, alicerçada, entre outros objetivos definidos no seu Plano Estratégico 2022-30 e Plano de Sustentabilidade, na defesa do acesso à educação inclusiva, incluindo a Aprendizagem ao Longo da Vida, como forma de promover Emprego e Empreendedorismo de qualidade, contribuindo para a erradicação da pobreza (ODS 1), e para a redução das desigualdades (ODS 5 e 10).

Concretamente quanto ao ODS 5, tem por fim “Alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas”.

A ABS, no desenvolvimento de todas as suas áreas de atuação, tem em alta consideração a igualdade de direitos, de liberdades, de garantias, de oportunidades e de reconhecimento entre homens e mulheres, bem como garante a promoção e incorporação de uma cultura de diversidade e inclusão baseada no respeito pelo ser humano e na igualdade de oportunidades. Desta forma, incluiu no seu Plano Estratégico 2023-30 e na sua Estratégia de Sustentabilidade objetivos específicos quanto a esta matéria, nomeadamente a criação de uma Comissão para a Igualdade de Género responsável pela elaboração de Planos de Ação em matéria de igualdade de género, com responsabilidades de implementar, divulgar, acompanhar e monitorizar os respetivos Planos de Ação.

Esta comissão, em conjunto com o Sistema de Garantia de Qualidade da ABS e Responsável de Informação da ABS, são responsáveis por garantir que a ABS dispõe e publica indicadores quantitativos e qualitativos desagregados em relação aos aspetos da igualdade entre homens e mulheres, igualdade de oportunidades e da não discriminação em razão da deficiência, raça ou origem étnica, religião ou crença, região, idade ou orientação sexual

2. OBJETIVOS

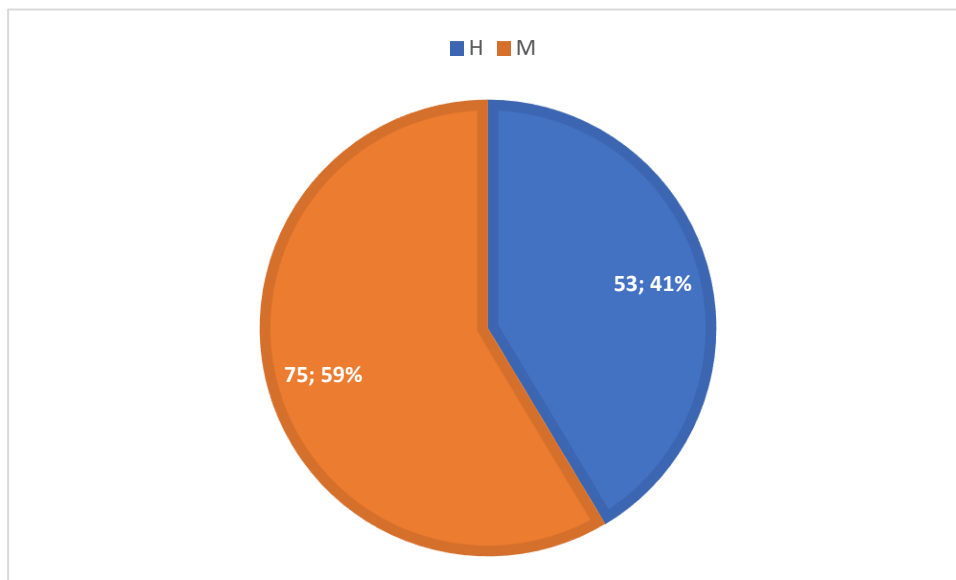
Este Plano de Ação para a Igualdade de Género, a implementar no ano 2024, propõe a adoção de diferentes medidas para o combate e prevenção da desigualdade entre mulheres e homens, para a proteção da parentalidade e assistência à família, na ótica da conciliação da vida profissional com a familiar, para a prevenção das diferentes formas de assédio e para a promoção e reflexão sobre o equilíbrio de género, diversidade e igualdade, para as áreas administrativas, académicas e de investigação.

Faz ainda a análise aos indicadores a pessoas por género relativamente a 31 de dezembro de 2022.

3. INDICADORES RELATIVOS A PESSOAS

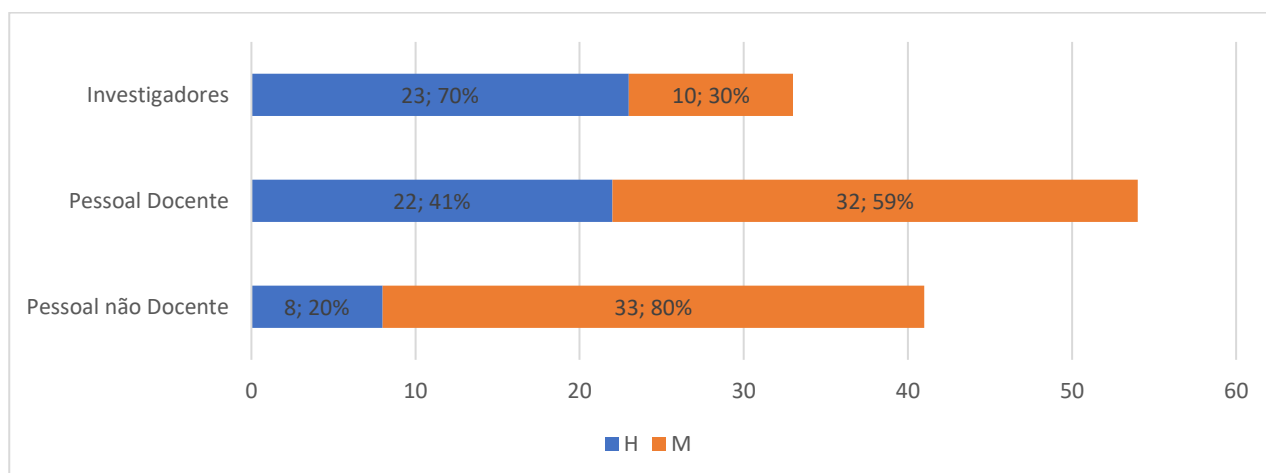
A. RECURSOS HUMANOS ABS

Total Recursos Humanos



A ABS, à data de 31 de dezembro de 2022, contava com um quadro de pessoal composto por 128 elementos, distribuídos por pessoal docente, investigador, pessoal não docente. Existe paridade de gênero nos recursos humanos do ABS considerando que a diferença na representatividade dos sexos se situa nos 18%, com 59% do gênero feminino e 41% do gênero masculino.

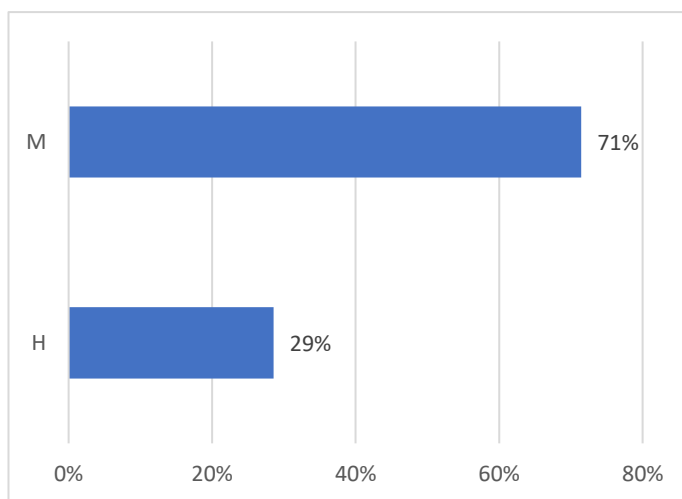
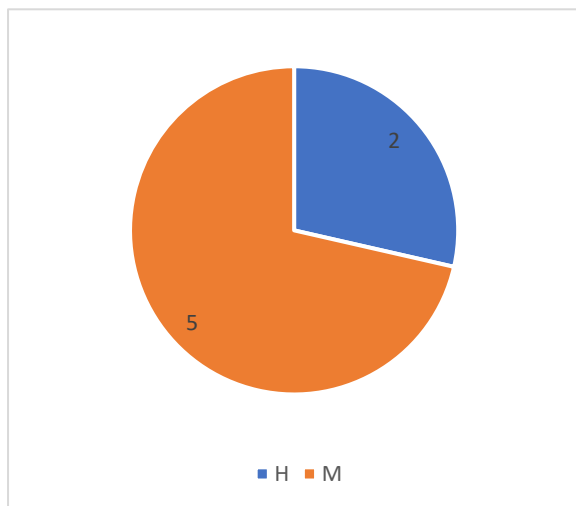
Recursos Humanos por Gênero e Tipo de Colaboração



A predominância do gênero masculino verifica-se, de forma acentuada, no tipo de colaboração ao nível dos investigadores, nomeadamente dos 33 investigadores, 23 (70%) são do gênero masculino e 10 (30% do gênero feminino). De tendência contrária e também de forma acentuada, verifica-se ao nível do Pessoal não Docente, em que dos 41 colaboradores, 33 (80%) são do sexo feminino e 8(20%) do sexo masculino. Por fim,

ao nível do pessoal Docente, existe uma maior paridade de género, sendo que dos 54 docentes, 32(59%) são do sexo feminino e 22 (41% do sexo masculino).

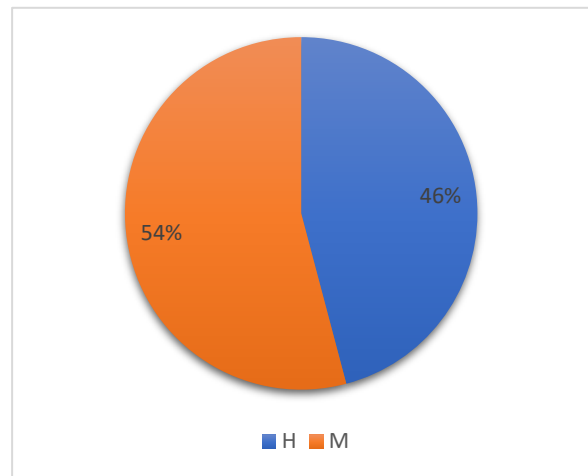
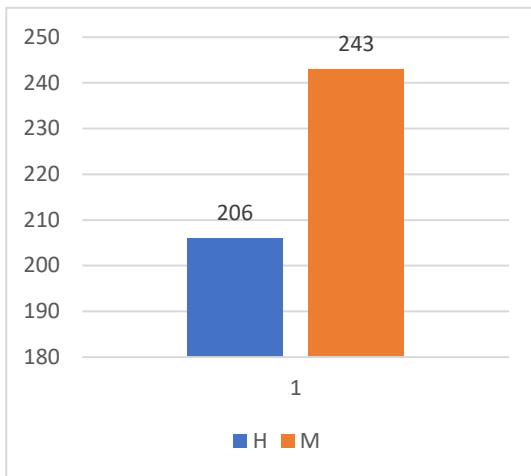
Direção por Género



Em 2022, do total de dirigentes, 5 eram do sexo feminino e 2 do sexo masculino, o que se traduz em termos percentuais e 71% e 29%, respetivamente.

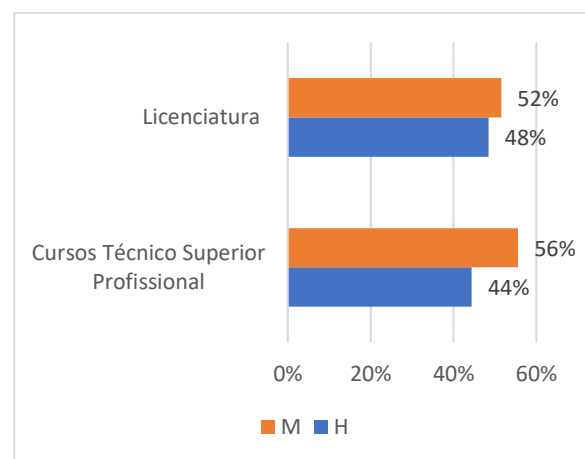
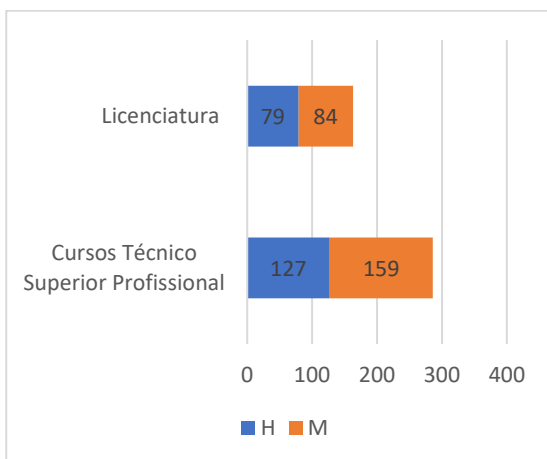
A. ESTUDANTES

Total Estudantes por Género



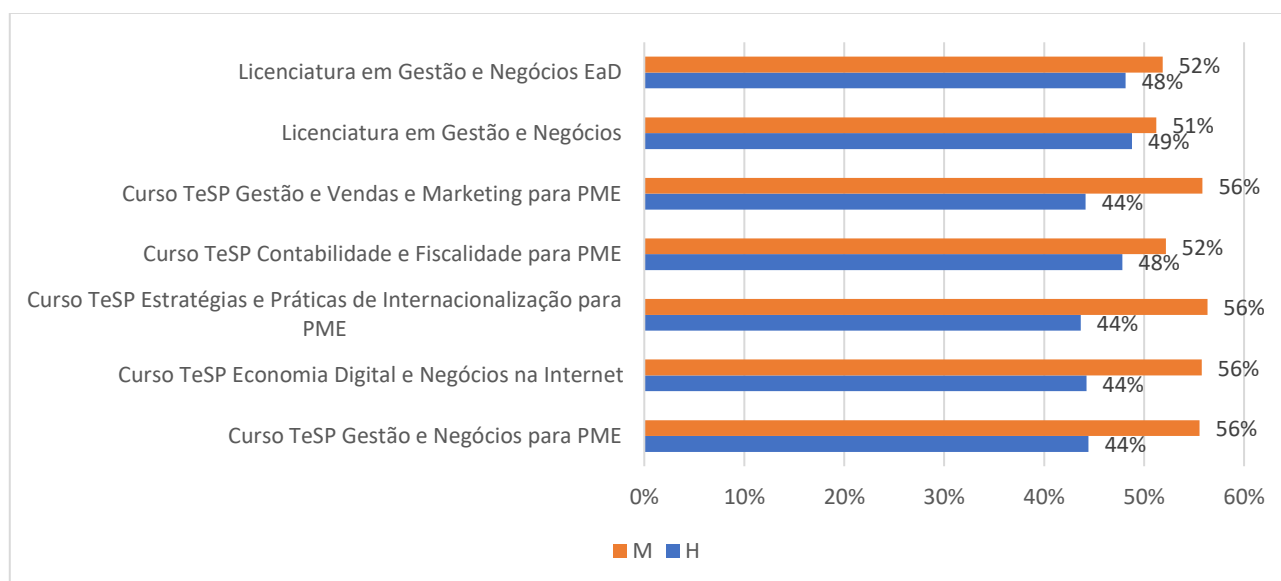
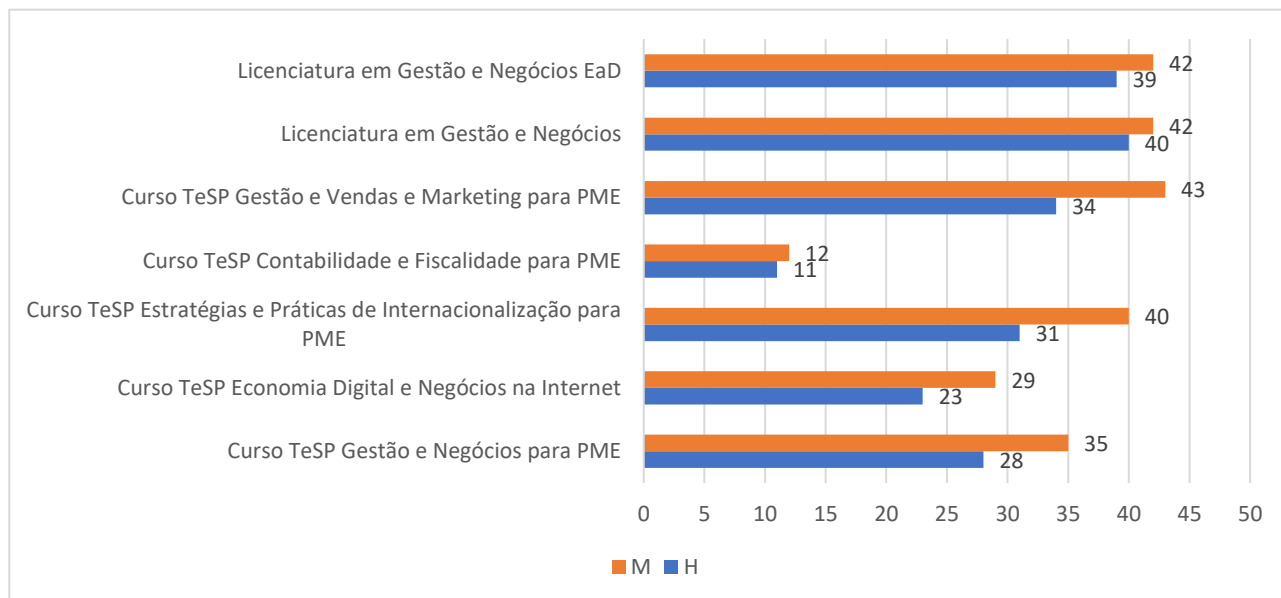
Analisada a distribuição dos estudantes da ABS por género, à data de 31 de dezembro de 2022, verifica-se uma predominância dos estudantes do sexo feminino, 243 correspondente a 54% relativamente ao sexo masculino, 206 correspondente a 46%.

Total Estudantes por Género e Tipo de Curso



Ao nível do tipo de formação, verifica-se uma maior predominância de estudantes do sexo feminino quer nos cursos de Licenciatura quer nos cursos Técnico Superiores Profissionais. Nestes últimos, onde há um maior número de estudantes (286), 159 (56%) correspondem ao sexo feminino e 127 (44%) ao sexo masculino. Nos cursos de Licenciatura, em que o número total de estudantes é de 163, 84 (52% correspondem ao sexo feminino e 79 (48%) ao sexo masculino. Não obstante existir um número mais elevado de estudantes mulheres (243) comparativamente aos estudantes homens (206), considerando a reduzida diferença que se traduz percentualmente em 8%, podemos afirmar que há paridade de género.

Total Estudantes por Género e Curso



Em todos os cursos verifica-se maior predominância do sexo feminino. No entanto a diferença entre o sexo feminino e o sexo masculino é baixa, pelo que existe, considera-se existir paridade de género.

3. PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

A. PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

O Plano de Ação para a Igualdade de Género das ABS está organizado em objetivos principais:

- Igualdade de Género;
- Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal;
- Combate à Discriminação e ao Assédio e Promoção da Diversidade.

Os objetivos principais do presente Plano de Ação para a Igualdade de Género têm por finalidade:

- Desenvolver uma cultura de igualdade de género e da diversidade na comunidade académica;
- Definir e adotar boas práticas ao nível da promoção da igualdade entre homens e mulheres, no âmbito do cumprimento da regulamentação existente e dos referenciais internacionais relevantes.
- Estimular medidas de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal;
- Combater qualquer forma de discriminação designadamente, em razão do sexo, mas também da raça, cor ou origem étnica ou social, características genéticas, língua, religião ou convicções, opiniões políticas ou outras, pertença a uma minoria nacional, nascimento, deficiência ou incapacidade, idade ou orientação sexual.

B. MEDIDAS A IMPLEMENTAR

Objetivo	Ação	Responsável	Data prevista de implementação	Data prevista de conclusão	Indicador
Igualdade de Género	Assegurar uma linguagem sensível ao género nos canais de comunicação institucionais da ABS	Responsável Informação ABS Departamento de Marketing Direção Recursos Humanos	jan/24	dez/24	Todas as comunicações/informações/divulgações da ABS com linguagem inclusiva
	Incluir no Plano de formação da ABS para Docentes e Investigadores um curso de "Igualdade de Género" que permita a sensibilização dos recursos humanos para esta temática	Direção NPME Direção Recursos Humanos	jan/24	dez/24	Realização de 1 cursos/ação de formação
	Incluir no Plano de formação da ABS para Docentes e Investigadores um curso de "Igualdade de Género" que permita a sensibilização dos recursos humanos para esta temática	Direção Recursos Humanos	jan/24	dez/24	Realização de 1 cursos/ação de formação
	Ser garantida, sempre que possível, equidade na representação de género nos júris de seleção	Presidente CTC CP Responsável Informação ABS	jan/24	jul/24	Editais com nomeação de júris com equidade na representação de género
	Desenvolver workshops/Webinars sobre o tema Igualdade de Género para a Comunidade Académica e público em Geral	Departamento de Marketing Serviços Académicos Direção NPME Gabinete de Relações Externas	jan/24	dez/24	Realização de 2 webinars relativos à Igualdade de Género no Trabalho e Ensino
	Contemplar a igualdade de género nos projetos cofinanciados a que o NPME venha a se candidatar	Direção NPME	jan/24	dez/24	Todos os projetos deverão contemplar este objetivo
Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal	Continuar a promover aos Recursos Humanos da ABS, Docentes, Investigadores e PnD uma oferta formativa que facilite a conciliação da vida profissional, familiar e académica	Direção NPME Direção Recursos Humanos	jan/24	dez/24	Continuar a promover a oferta de formação em horário laboral e em regime de ensino a distância
	Conceder aos trabalhadores e trabalhadoras modalidades flexíveis de organização do trabalho, nos termos previstos na lei e em regulamentação interna e sempre que as funções o permitam	Direção de Recursos Humanos	jan/24	dez/24	Continuar a promover a participação em ações de formação, internas ou externas, independentemente do horário das mesmas, bem como a progressão académica
	Divulgar e dinamizar as parcerias existentes no âmbito da saúde, desporto e bem-estar	Direção de Recursos Humanos Gabinete de Relações Externas Diretores dos diferentes Departamentos	jan/24	dez/24	Número de participantes/inscritos nos parceiros; Promoção de eventos na área da Saúde, desporto e bem-estar
	Disponibilizar a visualização de eventos realizados de carácter pedagógicos e/ou científicos (workshops, seminários, congressos, oferta de formação) no formato on-line	Sistemas Informação ABS	jan/24	dez/24	Continuar a disponibilizar os links para visualização dos eventos na Plataforma de Gestão Académica
Combate à discriminação, ao assédio e promoção da diversidade	Publicar conteúdos digitais dedicados à igualdade e diversidade	Comissão da Igualdade de Género Departamento de Marketing	jan/24	dez/24	Publicar internamente e externamente nos canais de comunicação da ABS, conteúdos digitais sobre a igualdade e diversidade
	Promover práticas internas de combate à discriminação e ao assédio	Comissão da Igualdade de Género Responsável Interno da Qualidade Direção de Recursos Humanos	jan/24	set/24	Incluir no Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho da ABS a informação sobre o Canal de Denúncia Interno Incluir nos Manuais de Acolhimento informação sobre o Canal de Denúncia Interno Comunicar à comunidade Académica a informação para a comunicação/denúncia de eventuais problemas de discriminação e assédio na instituição
	Promover a perspetiva de género e os princípios de igualdade, equidade e diversidade nos conteúdos das unidades curriculares e em projetos de investigação	Comissão da Igualdade de Género Coordenadores de Curso Docentes	jan/24	dez/24	Número de unidades curriculares incluíam temas sobre a perspetiva de género, sexo, equidade, igualdade e diversidade

C. MONITORIZAÇÃO, AVALIAÇÃO DA EFICÁCIA E REVISÃO

A Comissão para a Igualdade de Género será responsável pela recolha e análise de dados, com o objetivo de monitorizar os indicadores de progresso associados a cada uma das medidas que compõem o presente Plano, propondo medidas corretivas sempre que o justifique. Poderão ser chamados outros Órgãos ou Serviços, sempre que se justifique.

D. DIVULGAÇÃO

Os resultados da monitorização da execução deste Plano de Ação é transporto em Relatório de Atividades, devendo o mesmo ser comunicado pela Comissão para a Igualdade de Género aos Órgãos de Gestão da ABS. Após aprovação do Relatório, o Responsável de Informação da ABS, sob supervisão da Comissão para a Igualdade de Género, deverá garantir a divulgação e publicação em todos os canais de comunicação da ABS, de modo ao mesmo ser tornado público ao Pessoal não Docente, Docentes e Investigadores, Estudantes e público em geral.