

Escola Profissional do Alto Ave

EPAVE



PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

ÍNDICE

1 ENQUADRAMENTO	2
2 CARACTERIZAÇÃO DA ESCOLA PROFISSIONAL DO ALTO AVE- EPAVE	3
3 GESTÃO DOS RECURSOS HUMANOS.....	5
a) Recrutamento e seleção	5
b) Formação	6
c) Gestão de carreiras e remunerações	6
4. PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO EPAVE - ESCOLA.....	7

1 ENQUADRAMENTO



A Resolução do Conselho de Ministros nº 19/2012, publicada no Diário da República, 1ª série, de 8 de março de 2012, veio determinar a obrigatoriedade de adoção, em todas as entidades do setor empresarial do Estado, de um plano para a igualdade, tendente a alcançar:

- a) Igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres;
- b) Eliminar as discriminações;
- c) Facilitar a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.

De acordo com as orientações constantes da RCM nº 19/2012, cada empresa deve:

- a) Elaborar um diagnóstico prévio da situação interna de homens e mulheres, com base em indicadores para a igualdade;
- b) Conceber um plano para a igualdade ajustado à respetiva realidade empresarial;
- c) Implementar e acompanhar o plano para a igualdade;
- d) Avaliar o impacte das medidas executadas;
- e) Reportar semestralmente, ao membro do governo com tutela sobre a área da igualdade, o resultado das avaliações efetuadas.

2 CARACTERIZAÇÃO DA ESCOLA PROFISSIONAL DO ALTO AVE- EPAVE



A E.P.A.V.E. - Escola Profissional do Alto Ave é uma instituição de ensino profissional que, em 1995, surgiu de um projeto de desenvolvimento local de várias forças empreendedoras, entre as quais a Câmara Municipal, com o intuito de dar resposta a um conjunto de necessidades de formação assinaladas na região da Póvoa de Lanhoso.

Ao longo dos anos, sucederam-se mudanças fundamentais no processo de afirmação da escola com o intuito de potenciar a qualidade da formação profissional e oferecer aos seus alunos um ensino assente em valores humanos, culturais e sociais sólidos. Ademais, a E.P.A.V.E. promove os métodos pedagógicos e as técnicas indispensáveis para a formação pessoal e profissional dos seus alunos, ancoradas nos recentes avanços tecnológicos.

A E.P.A.V.E. abrange o nível II (9º ano de escolaridade), o nível IV (12º ano de escolaridade) e formação profissional para ativos. A escola tem autorização de funcionamento dos seguintes cursos profissionais: Eletrónica e Telecomunicações, Mecatrónica Automóvel, Comunicação, Marketing, Relações Públicas e Publicidade, Design de Moda, Turismo Ambiental e Rural, Eletrónica, Automação e Comando, Eletrotécnica, Secretariado, Animador Sociocultural, Auxiliar Protésico, Manutenção Industrial (vertentes de Mecatrónica, Eletromecânica, Mecatrónica Automóvel), Instalações Elétricas, Coordenação e Produção de Moda, Energias Renováveis, Cabeleireiro de Senhora, Empregado/a de Restaurante Bar.

A equipa pedagógica é constituída por profissionais com formação superior e experiência pedagógica e os formadores da área técnica têm formação específica, possuem uma vasta experiência profissional, estando ligados a Empresas/Instituições. A escola possui também profissionais orientados para a gestão de projetos, que promovem o vínculo estreito entre a escola e o mercado de trabalho. Nesse sentido, a E.P.A.V.E. tem o SIPRAVE - Serviço de Inserção Profissional do Alto Ave que coordena a Formação em Contexto de Trabalho e apoia a inserção profissional dos ex-formandos, através do contato pessoal e formação específica.

A E.P.A.V.E. aposta fortemente na articulação e congregação de esforços, baseado na colaboração de toda a comunidade, particular e coletivos, para conseguir alcançar a sua grande aposta: promover uma sólida educação para a cidadania, a sua inserção no mundo do trabalho como mão-de-obra qualificada, tendo em conta a valorização pessoal e profissional em geral, nunca desmerecendo as necessidades educativas da região em que se insere. Sendo propriedade da Câmara Municipal da Póvoa de Lanhoso, a E.P.A.V.E. tem estabelecido diversos protocolos de parceria, nomeadamente com: 22 Juntas e Uniões de Freguesia do concelho da Póvoa de Lanhoso; Instituto de Emprego e Formação Profissional; Sol do AVE; Santa Casa da Misericórdia da Póvoa de Lanhoso; Centro de Saúde da Póvoa de Lanhoso; Instituto da Droga e Toxicoddependência - IDT; Universidade do Minho; CESPU; entre outros. Destaque-se

alguns projetos de envolvimento social e cultural, como: Gabinete de Autoestima (Santa Casa da Misericórdia de Póvoa de Lanhoso); Centros de Convívio; IPSS; Projeto Especial.Mente; Projeto voluntariado (OMS), entre outros.

No ramo empresarial, a EPAVE estabelece protocolos de co-formação e Formação em Contexto de Trabalho com empresas locais e regionais, de acordo com a saída profissional dos cursos ministrados na escola.

A EPAVE possui 28 trabalhadores.

21 mulheres e 7 de homens e com a idade média de 46, dados recolhidos Programa Salários.

MAPA DO PESSOAL DA EPAVE

- a) Os cargos de chefia, coordenação e direção são ocupados por 50% de mulheres e 50% de homens;
- b) Os quadros superiores distribuem-se entre 85% mulheres e 15% homens;
- c) A taxa de escolaridade:

Habilitações Literárias	Sexo	Nº Trabalhadores	Taxa de Escolaridade
9º Ano	M	2	7%
	F	3	11%
12º ano	M	2	7%
	F	4	14%
Licenciatura	M	3	11%
	F	13	46%
Mestrado	M	0	0%
	F	1	4%
		28	

3 GESTÃO DOS RECURSOS HUMANOS

a) Recrutamento e seleção



Os procedimentos associados ao recrutamento e seleção de pessoal na EPAVE assentam nos princípios da igualdade e não discriminação em função do género. O recrutamento de pessoal para as várias categorias profissionais da Escola é indiferenciado entre mulheres e homens, uma vez respeita expressamente a norma prevista no artº 24º do Código do Trabalho, proibindo a discriminação de tratamento dos candidatos a emprego, não podendo estes ser beneficiados ou prejudicados no acesso ao emprego em função da ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, nacionalidade, origem étnica ou raça, religião, convicções políticas ou ideológicas, filiação sindical entre outras.

b) Formação

A EPAVE reconhece o acesso à formação e educação como um direito comum a mulheres e homens, proporcionando-lhes os meios necessários à sua concretização, estimulando os processos de aprendizagem ao longo da vida, sem qualquer tipo de discriminação. Nesse sentido, a formação ministrada e desenvolvida na entidade tem uma participação indiferenciada entre mulheres e homens, adequada às competências exigidas ou necessárias a cada um.

c) Gestão de carreiras e remunerações

A EPAVE assegura a igualdade nas diversas componentes do trabalho, nomeadamente ao nível da remuneração e dos processos de gestão da carreira. As políticas de remuneração por trabalho igual ou de valor igual, sem qualquer discriminação em função do género, nomeadamente através da existência de critérios de promoção e progressão salarial e na carreira (promoção, reclassificação ou reenquadramentos), que garantam a igualdade de acesso a categorias ou níveis hierárquicos superiores, bem como a possibilidade de uma gestão da carreira igualitária para homens e mulheres, são também preconizadas pela entidade.

Na sua política estão previstas medidas que preveem a não diferenciação: salarial, de enquadramento profissional, progressão na carreira, direitos genéricos dos trabalhadores nomeadamente em função do género, estado civil ou situação familiar.

O acesso a funções e lugares de gestão/decisão ocorre, igualmente, sem qualquer diferenciação de género. Desde a criação da EPAVE, os mandatos do conselho de administração e do órgão de fiscalização foram sempre exercidos por Homens e Mulheres.

São também asseguradas condições de trabalho idênticas e igualdade de ganhos médios mensais entre mulheres e homens em cada categoria profissional, sendo inteiramente respeitados os direitos consignados na legislação em vigor, relativamente a proteção de grávidas, parturientes e lactantes, nomeadamente quanto a licenças, restrições de trabalho noturno e/ou suplementar.

4. PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO EPAVE - ESCOLA

A igualdade de oportunidades é considerada um princípio fundamental dos atuais ordenamentos jurídicos, sendo por conseguinte uma componente de pleno direito da cidadania. No fundo, o significado e tradução que esta tem para EPAVE, é que as necessidades de cada pessoa têm igual importância, e que todos os recursos se devem empregar de maneira a garantir que todas as pessoas tenham as mesmas oportunidades de participação. É este então o compromisso da Escola.

“A resposta à persistência ou mesmo aos riscos de agravamento de dinâmicas de desigualdade de oportunidades na sociedade portuguesa, fruto da crise dos últimos anos, assumirá assim grande relevância no período 2014- 2020. Essa resposta tem em conta as orientações da política comunitária e nacional neste domínio, seguindo uma dupla perspetiva que aprofunda a experiência adquirida em anteriores períodos de programação, designadamente no QREN (2007-2013).”

A Escola Profissional do Alto Ave apresenta no decorrer da sua atividade, diversas ações que visam as políticas comunitárias e nacionais, no tocante à Igualdade de Género, nomeadamente:

- A utilização de estratégias de acompanhamento durante a realização das ações de formação por acompanhamento individual aos formandos com maiores dificuldades;



- Utiliza-se práticas formativas que melhoram o equilíbrio entre a formação e a vida pessoal e familiar dos formandos, dos formadores e do pessoal que apoia a realização dos cursos; Introdução de temas e projetos formativos nas ações de formação que sensibilizem o grupo de formandos para o desmantelamento de estereótipos de género e de oportunidades;
- O projeto excluiu a utilização de publicações e recursos técnicos e pedagógicos que contêm imagens sexistas ou de conteúdo discriminatório.

Além disso, a EPAVE tem participado em eventos que abordam esta temática. Os alunos da EPAVE participaram na Semana da Igualde, bem como em palestras e ações promovidas pela Câmara Municipal da Póvoa de Lanhoso, no âmbito do Serviço para a Promoção da Igualdade de Género dos Serviços de Ação Social e Saúde Pública, serviço com o qual a EPAVE está em constante articulação.