

2025-2028

**Código de Boa Conduta para a Igualdade
de Oportunidades e de Género – Anexo 2**



Escola Profissional da Figueira da Foz - EPFF

CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DE GÉNERO

A Escola Profissional da Figueira da Foz (EPFF) desenvolve a sua atividade e organiza a formação inicial e contínua no respeito pelo Projeto Educativo, pelo expresso na legislação que regula o funcionamento das escolas profissionais e de ensino particular e cooperativo sempre se comprometendo a respeitar e prosseguir os objetivos das políticas de igualdade de oportunidades e de género.

A existência de instrumentos que assegurem a igualdade de oportunidades e de género no acesso ao ensino, formação e entrada no mercado de trabalho é uma realidade inquestionável e, dentre os mais seguros e robustos, estão os preceitos legais que regulam esta matéria, nomeadamente, o respeito:

1. Pela Constituição da República Portuguesa que no artigo 73.º relativo à Educação, cultura e ciência refere que “O Estado promove a democratização da educação e as demais condições para que a educação, realizada através da escola e de outros meios formativos, contribua para a igualdade de oportunidades, a superação das desigualdades económicas, sociais e culturais, o desenvolvimento da personalidade e do espírito de tolerância, de compreensão mútua, de solidariedade e de responsabilidade, para o progresso social e para a participação democrática na vida coletiva”
2. Pelo Estatuto do Aluno que no artigo 7º refere “O aluno tem direito a:
 - a. Ser tratado com respeito e correção por qualquer membro da comunidade educativa, não podendo, em caso algum, ser discriminado em razão da origem étnica, saúde, sexo, orientação sexual, idade, identidade de género, condição económica, cultural ou social ou convicções políticas, ideológicas, filosóficas ou religiosas e ainda “Usufruir do ensino e de uma educação de qualidade de acordo com o previsto na lei, em condições de efetiva igualdade de oportunidades no acesso;
 - b. Escolher e usufruir, nos termos estabelecidos no quadro legal aplicável, por si ou, quando menor, através dos seus pais ou encarregados de educação, o projeto educativo que lhe proporcione as condições para o seu pleno desenvolvimento físico, intelectual, moral, cultural e cívico e para a formação da sua personalidade.

Para além do respeito pelos requisitos legais, a EPFF inscreve no seu **Projeto Educativo** que considera que um dos objetivos a prosseguir é a redução e prevenção do abandono escolar precoce e o estabelecimento de condições de igualdade no acesso ao ensino e formação.

Relativamente a boas práticas em matéria de igualdade de oportunidades e de género ligadas à sua atividade diária, este **Código de Conduta**, documento anexo ao Regulamento Interno, estabelece os seguintes **procedimentos**:

- a) **Consideração por todo o tipo de público abrangido em ações de divulgação/captação e de implementação da oferta formativa** (p. ex., pessoas com deficiência ou incapacidade, minorias étnicas, praticantes de opções confessionais minoritárias ou de acordo com a sua orientação sexual, etc., com a concordância dos próprios).
- b) **Implementação das condições de acessibilidade a participantes e/ou dispositivos de comunicação adaptados** (e.g., língua gestual, braille, acessos para pessoas com mobilidade reduzida).
- c) **Seleção dos RH afetos à operação tendo em conta a ponderação da promoção da igualdade de género e que estão previstos apoios específicos durante a operação que promovem a igualdade de género** (por exemplo, em matéria de horários flexíveis);
- d) **Promoção de parcerias com organizações promotoras da igualdade de oportunidades.**
- e) **Adoção de medidas de discriminação positiva em favor do sexo sub-representado no recrutamento e seleção;**
- f) **Promoção de forma sistemática de contratação de homens e mulheres para áreas onde estejam sub-representados/as;**
- g) **Promoção de uma representação mais equilibrada de homens e mulheres nas diversas categorias profissionais**, principalmente nas de quadro de chefia, formalizando uma política que a enquadre;
- h) **Tratamento de forma sistemática de toda a informação relativa aos recursos humanos da entidade desagregada por sexo;**
- i) **Implementação de ações educativas e formativas facilitadoras da implementação visando a Igualdade de oportunidades e de género;**
- j) **Utilização de linguagem e imagens inclusivas** em todos os processos de comunicação interna e externa da entidade;
- k) **Promoção de ações de formação interna e de ações de sensibilização em igualdade de género** que abranjam o maior número de trabalhadores/as dos diferentes níveis e categorias profissionais da entidade, inclusive para os cargos dirigentes;
- l) **Sensibilização de raparigas estudantes para enveredarem áreas das tecnologias e engenharias** onde estão sub-representadas;

- m) **Inclusão nos mecanismos de avaliação de satisfação** (clima social e organizacional) aos/às trabalhadores/as questões em matéria de Igualdade de Género e de Conciliação;
- n) **Adoção de medidas específicas que favoreçam a reintegração na vida ativa de trabalhadores/as** que tenham interrompido a sua carreira por motivos familiares;
- o) **Adoção de normas que assegurem o respeito pela dignidade de homens e de mulheres** no local de trabalho e que os/as protejam em caso de comportamentos indesejados, manifestados sob a forma verbal, física, de índole sexual ou outra, criando igualmente medidas reparadoras;
- p) **Adoção de medidas que reduzam na organização as disparidades salariais entre mulheres e homens.**

Figueira da Foz, 03 de setembro de 2025

A Direção