INSTITUTO SUPERIOR POLITÈCNICO SINODAL

ISPS

(Sapiência, Rigor e Acção)

(Criado pelo Decreto Presidencial 173/17 de 03 de Agosto)

Políticas para a Promoção, garantía e igualdade de Género

Outubro, 2025

1. Introdução

De acordo com o artigo Ayuda en Acción [1], a igualdade de género refere-se à igualdade de direitos, responsabilidades e oportunidades de mulheres e homens, meninas e meninos. Por outro lado, a igualdade de género introduz uma componente ética para garantir uma igualdade real que compense a desigualdade histórica que o género feminino arrasta na representação política ou no mercado de trabalho.

A partir deste orçamento inicial, são estabelecidos como **Princípios sobre os quais se apoiam as políticas de Igualdade e Equidade de Género:**

a) Não Discriminação: Todas as pessoas, independentemente do género, devem ser tratadas de forma justa e equitativa, sem discriminação com base no género.
b) Acesso Equitativo: Garantir que mulheres e homens tenham acesso igual a oportunidades educacionais, de emprego e de participação política.
c) Respeito pela Diversidade: Reconhecer e valorizar a diversidade das identidades de género e promover um ambiente inclusivo e respeitoso.
d) Empoderamento: Promover o empoderamento das mulheres e raparigas, proporcionando-lhes as ferramentas e oportunidades necessárias para atingirem o seu pleno potencial.

Declaração de Compromisso com a Igualdade e Equidade de Género

Estamos empenhados em promover a igualdade e a equidade de género como princípios fundamentais que nortearão as nossas políticas e práticas. Reconhecemos a importância de criar um ambiente educativo que seja inclusivo, respeitoso e livre de discriminação de género. Nosso compromisso é baseado nos seguintes princípios:

Princípios Fundamentais para Orientar Políticas e Práticas

a) Igualdade de oportunidades: Estamos empenhados em garantir que todas as pessoas, independentemente do género, tenham oportunidades iguais no acesso à educação, participação académica e desenvolvimento profissional.

[1] https://ayudaenaccion.org/blog/mujer/igualdad-de-genero/

b) Respeito e Diversidade: Valorizamos a diversidade das identidades de gênero e estamos comprometidos em criar um ambiente de respeito, inclusão e diversidade em nosso curso.
c) Prevenção da Discriminação: Estamos empenhados em prevenir e abordar qualquer forma de discriminação baseada no género, promovendo a igualdade de tratamento e oportunidades para todas as pessoas.
d) Empoderamento de Mulheres e Raparigas: Reconhecemos a importância do empoderamento de mulheres e raparigas em todas as áreas da vida e estamos empenhados em promover a sua participação activa e liderança na nossa comunidade académica.

III. Políticas/acções de Igualdade e Equidade de Género

1. Acesso e Participação

- Implementar medidas para garantir o acesso equitativo de estudantes de todos os géneros ao curso de .
- Estabelecer programas de bolsas e auxílio financeiro para promover a diversidade de gênero.
- Incentivar a participação ativa de estudantes de todos os géneros em atividades académicas e extracurriculares.

2. Avaliação e Qualificação

- Estabelecer políticas e procedimentos para garantir justiça e objetividade na avaliação e classificação dos alunos.
- Formar docentes na identificação e eliminação de preconceitos de género na avaliação académica.
- Promover a transparência nos critérios de avaliação e qualificação para garantir a igualdade de género.

3. Ambiente de aprendizagem

- Criar um ambiente de aprendizagem respeitoso e livre de discriminação de gênero.
- Sensibilizar a comunidade educativa para a importância do respeito pela diversidade de género.
- Estabelecer protocolos para abordar e prevenir situações de discriminação de género no ambiente académico.

4. Recursos e suporte

- Garantir acesso equitativo a recursos acadêmicos e emocionais para estudantes de todos os gêneros.
- Oferecer serviços de apoio psicológico e emocional que atendam às necessidades específicas de cada aluno.
- Promover a igualdade de oportunidades no acesso a tutoria, orientação académica e outros serviços de apoio.

4. Procedimentos para lidar com a discriminação e o assédio

A discriminação de género refere-se ao tratamento desigual ou injusto de uma pessoa devido ao seu género, o que pode manifestar-se na negação de oportunidades, tratamento desfavorável ou exclusão com base no sexo da pessoa. Por outro lado, o assédio de género envolve comportamentos indesejados, repetitivos e ofensivos que visam intimidar, humilhar ou criar um ambiente hostil com base no género da pessoa afetada.

Procedimento para denunciar e abordar casos de discriminação e assédio

A. **Recepção de Reclamações** :

1. Estabelecer um canal confidencial e seguro para receber denúncias de discriminação e assédio de género.
2. Designar equipe especializada para receber e gerenciar reclamações, garantindo o sigilo das informações.

B. Pesquisa e Análise:

1. Conduzir uma investigação imparcial e exaustiva da denúncia, recolhendo provas e testemunhos relevantes.
2. Analisar o caso a partir de uma abordagem multidisciplinar que considera aspectos sociais, psicológicos e de gênero.

C. Medidas de proteção:

1. Fornecer medidas de proteção imediatas à pessoa afetada durante o processo de investigação, como mudanças no horário, local ou atribuição de tarefas.
2. Garantir sempre a segurança e o bem-estar da pessoa afetada.

D. **Resolução e Comunicação** :

1. Emitir uma resolução fundamentada e motivada com base nas conclusões da investigação.

2. Comunicar a resolução de forma clara e transparente a todas as partes envolvidas, respeitando a confidencialidade das informações sensíveis.

E. Medidas Disciplinares e Corretivas

1. Sanções Disciplinares: Aplicar sanções disciplinares proporcionais à gravidade do comportamento discriminatório ou de assédio, que podem incluir repreensões, suspensões ou demissões.
2. Garantir que as sanções sejam justas, equitativas e consistentes com as políticas e regulamentos internos.

F. **Medidas Corretivas e Preventivas** :

1. Implementar medidas corretivas para abordar as causas subjacentes da discriminação e do assédio de género, tais como programas de sensibilização, formação e mudança cultural.
2. Estabelecer mecanismos de monitoramento e avaliação para garantir a eficácia das medidas corretivas e prevenir casos futuros.
3. Estes procedimentos e medidas disciplinares e corretivas são essenciais para abordar eficazmente os casos de discriminação e assédio de género, garantindo um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e livre de violência de género.

V. Programas e Atividades de Conscientização

Programa de Sensibilização para a Igualdade e Equidade de Género

1. Workshops e Conferências: Organizar workshops e conferências sobre temas como igualdade de género, feminismo, diversidade sexual e de género e prevenção da discriminação e do assédio.
2. Cine Fórum: Realizar um cine fórum sobre filmes que abordem questões de gênero, seguido de debate e reflexão sobre os temas discutidos.
3. Atividades de Reflexão e Discussão: Organizar atividades de reflexão e discussão em pequenos grupos sobre igualdade de género, diversidade e inclusão.
4. Campanha de Sensibilização: Lançar uma campanha de sensibilização sobre a importância da igualdade e equidade de género, utilizando materiais gráficos, redes sociais e outros meios de comunicação.

Programa de promoção da diversidade e inclusão:

1. Workshops e Conferências: Organizar workshops sobre temas como masculinidades, feminismos, diversidade sexual e de género e prevenção da violência de género.
2. Convidar especialistas em estudos de género para ministrar palestras sobre a importância da igualdade e equidade de género no campo educativo.
3. Cine Fórum: Exibição de filmes que abordam questões de gênero, diversidade e discriminação, seguidos de debate e reflexão sobre os temas discutidos. Analisar como os papéis e estereótipos de género são representados nos meios audiovisuais.
4. Grupos de Discussão: Organizar grupos de discussão entre alunos e professores para refletir sobre igualdade de género, inclusão e respeito pela diversidade. Utilizar dinâmicas participativas que estimulem o diálogo e a troca de experiências e perspectivas.
5. Campanha de Comunicação: Lançar uma campanha de comunicação nas redes sociais e meios institucionais sobre a importância da igualdade e equidade de género. Utilizar materiais gráficos e audiovisuais atrativos e de fácil divulgação.

Iniciativas para promover a diversidade e a inclusão em nível departamental

1. Criação de um Observatório de Género
2. Criar um observatório de género que monitorize e analise a situação da igualdade e equidade de género.
3. Elaborar relatórios e recomendações para promover a igualdade de oportunidades e o respeito pela diversidade.

Programa de tutoria

1. Implementar um programa de mentoria que acompanhe e apoie estudantes de grupos historicamente excluídos ou vulneráveis.
2. alunos orientados .

Reconhecimento de Boas Práticas

1. Estabelecer um sistema de reconhecimento de boas práticas em matéria de igualdade e equidade de género.
2. Premiar alunos, professores e funcionários administrativos que se destacam pelo comprometimento e contribuição com a igualdade e a diversidade.

Alianças estratégicas

1. Estabelecer alianças com organizações e grupos que trabalham pela igualdade e diversidade de género.
2. Desenvolver projetos e atividades conjuntas que fortaleçam o compromisso com a inclusão e o respeito à diversidade no campo educacional.
3. Estas propostas procuram sensibilizar, promover e consolidar uma cultura de igualdade, equidade e respeito pela diversidade no ISPS, contribuindo para a construção de um ambiente educativo mais justo e inclusivo para todas as pessoas.

Iniciativas para Promover a Diversidade e Inclusão

Iniciativa 1 : *Criação de um Grupo de Trabalho sobre Diversidade e Inclusão*

- Criar um grupo de trabalho que aborde questões de diversidade e inclusão, formado por alunos e professores do curso de .
- O grupo de trabalho ficará encarregado de promover atividades e eventos que promovam a diversidade e a inclusão.

Iniciativa 2: *Desenvolvimento de Materiais Educacionais Inclusivos*

- Desenvolver materiais educativos que abordem questões de género, diversidade sexual e de género e prevenção da discriminação e do assédio.
- Incorporar perspectivas feministas e de gênero em programas de estudo e materiais educacionais.

Iniciativa 3 : *Criação de um Espaço de Apoio aos Estudantes*

- Crie um espaço de apoio para estudantes que enfrentam discriminação ou assédio com base no género.
- O espaço de apoio oferecerá recursos e serviços de apoio emocional e acadêmico aos alunos que necessitarem.

Iniciativa 4 : *Formação de Professores*

- Fornecer formação a professores sobre questões de género, diversidade sexual e de género e prevenção da discriminação e do assédio.

- O treinamento se concentrará na identificação e abordagem de preconceitos e estereótipos na sala de aula.

SERRA. Monitoramento e avaliação

Mecanismos para monitorar e avaliar o impacto

a) Comitê de Acompanhamento e Avaliação: Formar um comitê interdisciplinar encarregado de monitorar e avaliar periodicamente o impacto das políticas de igualdade e equidade de gênero implementadas no ISPS .
b) Recolha de dados desagregados por género: Estabelecer um sistema de recolha e análise de dados académicos, administrativos e de participação, desagregados por género, para identificar lacunas e tendências.
c) Pesquisas e Grupos Focais: Realizar pesquisas periódicas com alunos e docentes para avaliar a percepção do clima de igualdade e equidade de gênero no ISPS. Complemente com grupos focais para aprofundar tópicos específicos.
d) Auditorias de Género: Realizar auditorias de género que examinem a incorporação da perspectiva de género nos currículos, materiais de ensino, práticas de ensino e processos administrativos.
e) Relatórios de Monitorização e Avaliação: Elaborar relatórios anuais que apresentem os resultados da monitorização e avaliação, identificando progressos, desafios e recomendações para a melhoria contínua das políticas de igualdade e equidade de género.

Indicadores para medir o progresso e os resultados

a) Indicadores de Acesso e Participação:
b) Percentual de alunos de cada gênero que ingressam no ISPS .
c) Taxa de retenção e graduação por gênero.
d) Participação em atividades acadêmicas e extracurriculares por gênero.
e) Indicadores de Desempenho Acadêmico:
f) Notas médias por gênero.
g) Taxa de aprovação e reprovação por gênero.
h) Reconhecimentos e distinções acadêmicas por gênero.

Indicadores de Satisfação e Clima Organizacional:

a) Índice de satisfação dos alunos e docentes com o clima de igualdade e equidade de género.
b) Número de reclamações e casos de discriminação e assédio de género.
c) Percepção da eficácia das políticas de igualdade e equidade de género.

Indicadores de Integração do Género :

a) Percentual de cursos que incorporam a perspectiva de gênero em seu conteúdo.
b) Número de atividades de sensibilização e formação sobre igualdade de género realizadas.
c) Presença da perspectiva de gênero em documentos institucionais e de gestão.

Indicadores de Impacto Social :

a) Inserção laboral e trajetória profissional dos egressos por gênero.
b) Contribuição dos diplomados para a promoção da igualdade de género nas suas áreas de atuação.
c) Percepção da sociedade sobre o compromisso do curso de com a igualdade e equidade de gênero.

VII. Responsabilidades e Recursos

Comitê de Igualdade e Equidade de Gênero :

a) Responsável pela coordenação, implementação e acompanhamento das políticas de igualdade e equidade de género.
b) Composto por representantes do corpo docente, administrativo, discentes e direção do curso.
c) Responsável por desenvolver planos de ação, monitorar o progresso e avaliar o impacto das políticas.

Coordenador da Igualdade de Género:

a) Designado para liderar ações específicas relacionadas à igualdade e equidade de gênero.
b) Responsável por promover a sensibilização, coordenar atividades e garantir a integração da perspetiva de género em todas as áreas.

Equipe de Conscientização e Treinamento:

a) Responsável por projetar e implementar programas de conscientização e treinamento em igualdade de gênero para estudantes, professores e funcionários administrativos.
b) Responsável pela organização de workshops, palestras e atividades educativas que promovam a conscientização e o respeito à diversidade de gênero.

Responsável pelo Monitoramento e Avaliação :

a) Responsável por monitorizar e avaliar o impacto das políticas de igualdade e equidade de género.
b) Responsável pela coleta de dados, análise de indicadores e elaboração de relatórios periódicos de andamento e resultados obtidos.
c) Identificação dos recursos necessários

Recursos Humanos :

a) Pessoal especializado em género para liderar e apoiar iniciativas de igualdade e equidade.
b) Formadores formados em questões de género para sensibilização e formação.
c) Coordenadores e gestores designados para cada área de atuação.

Recursos financeiros :

a) Orçamento alocado para a implementação de programas e atividades relacionadas com a igualdade de género.
b) Fundos para a contratação de especialistas externos em género e para o desenvolvimento de materiais educativos.
c) Recursos para divulgação de campanhas e atividades de sensibilização.

Recursos Materiais e Tecnológicos:

a) Espaços adequados para a realização de atividades presenciais e virtuais.
b) Equipamento audiovisual e tecnológico para realização de workshops, conferências e eventos.
c) Materiais educativos e recursos didáticos com enfoque de gênero.

Alianças e Colaborações:

a) Estabelecimento de alianças com organizações e entidades especializadas em género.

b) Colaboração com instituições e grupos que promovem a igualdade e equidade de género.
c) Participação em redes e plataformas de intercâmbio de boas práticas em matéria de igualdade de género.

VIII. Conclusão

A implementação de políticas de igualdade e equidade de género no ISPS é essencial para garantir um ambiente educativo inclusivo, respeitoso e livre de discriminação. Estas políticas procuram promover a igualdade de oportunidades, valorizar a diversidade e capacitar estudantes de todos os géneros no seu desenvolvimento académico e pessoal.

Através das políticas estabelecidas neste documento, o curso de compromete-se a:

- Garantir o acesso equitativo e a participação ativa de estudantes de todos os géneros em actividades académicas e extracurriculares.
- Garantir a imparcialidade e objetividade nos processos de avaliação e qualificação, eliminando preconceitos e estereótipos de género.
- Criar um ambiente de aprendizagem respeitoso e livre de discriminação, onde a diversidade das identidades de género seja valorizada e celebrada.
- Fornecer recursos e apoio acadêmico e emocional de forma equitativa, atendendo às necessidades específicas de cada aluno.

A implementação eficaz destas políticas exige o compromisso e a participação de toda a comunidade educativa: alunos, professores, pessoal administrativo e gestão dos cursos. Cada um de nós tem um papel fundamental a desempenhar na construção de uma cultura de igualdade e respeito na academia.

Através de programas de sensibilização, formação e promoção da diversidade, o curso de procura transformar mentalidades e promover uma mudança cultural que se reflete nas práticas diárias e nas relações interpessoais.

Monitorizar e avaliar o impacto destas políticas é crucial para identificar progressos, desafios e oportunidades de melhoria. Os indicadores estabelecidos neste documento servirão como ferramentas para medir o progresso e ajustar as ações quando necessário.

Em resumo, as políticas de igualdade e equidade de género no ISPS representam um firme compromisso com a justiça social, a inclusão e o respeito pela diversidade. Juntos, podemos construir um curso de onde todas ás pessoas tenham as mesmas oportunidades de desenvolver o seu potencial, independentemente do seu género.

ISPS no Lubango aos Dezembro de 2025

INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO SOL LUBANGO
NIF: 5000135968
LUBANGO-ANGOLA

O Presidente do ISPSL

Manuel Sahando Neto, PhD

(Professor Catedrático)