



INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO DE PORTO AMBOIM

ISUP

Aprovado por Decreto Presidencial N° 168/12, Diário da República N°141- I Série, de 24 de Julho)
Contribuinte Fiscal N° 541.719.317.8

**POLITICAS PARA GARANTIR A IGUALDADE E EQUIDADE DE
GÉNERO NO ACESSO DE ESTUDANTES, PTA E PROFESSORES DO
CURSOS DE LICENCIATURA EM ENGENHARIA DA
CONSTRUÇÃO CIVIL.**



O Chefe do Departamento

DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS TECNOLÓGICAS

Contents

1. Introdução.....	2
I. Declaração de Compromisso com a Igualdade e Equidade de Género	2
II. Princípios Fundamentais para Orientar Políticas e Práticas do Curso de Licenciatura em Engenharia da Construção Civil.....	2
III. Políticas/Acções de Igualdade e Equidade de Género	3
IV. Procedimentos para Lidar com a Discriminação e o Assédio	4
V. Programas e Actividades de Conscientização.....	5
Iniciativas para Promover a Diversidade e a Inclusão no Curso :	6
VI. Iniciativas para Promover a Diversidade e Inclusão no Departamental.....	7
Monitoramento e Avaliação.....	8
Indicadores Para Medir o Progresso e os Resultados	9
VII. Responsabilidades e Recursos.....	10
Alianças e Colaborações:.....	11
VIII. Conclusão.....	11

Introdução

De acordo com o artigo Ayuda en Acción ¹, a igualdade de género refere-se a 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 plano 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.

I. Declaração de Compromisso com a Igualdade e Equidade de Género

No curso de Licenciatura em Engenharia da Construção Civil especialização (Construção), 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:

II. Princípios Fundamentais para Orientar Políticas e Práticas no curso de Licenciatura em Engenharia da Construção Civil especialização (Construção).

- a) Igualdade de oportunidades: Estamos empenhados em garantir que todas as pessoas, independentemente do género, tenham oportunidades iguais no acesso a 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 género e estamos comprometidos em criar um ambiente de respeito, inclusão e diversidade em nossos cursos.
- 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 género no curso de Licenciatura em Engenharia da Construção Civil especialização (Construção) .
- Estabelecer programas de bolsas e auxílio financeiro para promover a diversidade de género no curso.
- Incentivar a participação activa de estudantes de todos os géneros em actividades académicas e extracurriculares.

2. Avaliação e Qualificação

- Estabelecer políticas e procedimentos para garantir justiça e objectividade na avaliação e classificação dos estudantes.
- 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 género.
- 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 académicos e emocionais para estudantes de todos os géneros.
- Oferecer serviços de apoio psicológico e emocional que atendam às necessidades específicas de os estudantes.
- 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 afectada.

IV. 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 género.

C. Medidas de Protecção:

1. Fornecer medidas de protecção imediatas à pessoa afectada 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 afectada.

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 Correctivas

1. Sanções Disciplinares: Aplicar sanções disciplinares proporcionais a 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 Correctivas e Preventivas:

1. Implementar medidas correctivas 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 correctivas e prevenir casos futuros.
3. Estes procedimentos e medidas disciplinares e correctivas 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 Actividades de Conscientização.**Programa de Sensibilização para a Igualdade e Equidade do 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. Cinema debate: Realizar um cinema debate sobre filmes que abordem questões de género, seguido de debate e reflexão sobre os temas discutidos.
3. Actividades de Reflexão e Discussão: Organizar actividades 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 do género, utilizando materiais gráficos, redes sociais e outros meios de comunicação.

Programa de Promoção da Diversidade e Inclusão no curso de Licenciatura em Engenharia da Construção Civil especialização (Construção) :

1. Workshops e Conferências: Organizar workshops sobre temas como masculinidades, feminismos, diversidade sexual, 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. Cinema debate: Exibição de filmes que abordam questões de género, 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 estudantes e professores para reflectir sobre igualdade de género, inclusão e respeito pela diversidade. Utilizar dinâmicas participativas que estimulam o diálogo e a troca de experiências e perspectivas.
5. Campanha de Comunicação: Lançar campanhas de comunicação nas redes sociais e meios institucionais sobre a importância da igualdade e equidade de género. Utilizar materiais gráficos e audiovisuais atractivos 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 no curso de Licenciatura em Engenharia da Construção Civil (especialização Construção) .
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. Estudantes orientados.

Reconhecimento de Boas Práticas

1. Estabelecer um sistema de reconhecimento de boas práticas em matéria de igualdade e equidade de género no Curso de Licenciatura em Engenharia da Construção Civil (especialização Construção) .
2. Premiar estudantes, professores e trabalhadores 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 projectos e actividades conjuntas que fortaleçam o compromisso com a inclusão e o respeito pela diversidade no campo educacional.
3. Estas propostas procuram sensibilizar, promover e consolidar uma cultura de igualdade, equidade e respeito pela diversidade no curso de Licenciatura em Engenharia da Construção Civil (especialização Construção) , contribuindo para a construção de um ambiente educativo mais justo e inclusivo para todas as pessoas.

VI. Iniciativas para Promover a Diversidade e Inclusão no curso de Licenciatura em Engenharia da Construção Civil (especialização Construção)

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 estudantes e professores do curso em Engenharia da Construção Civil (especialização Construção) .
- O grupo de trabalho ficará encarregado de promover actividades e eventos que promovam a diversidade e a inclusão no curso.

Iniciativa 2: *Desenvolvimento de Materiais Educacionais Inclusivos*

- Desenvolver materiais educativos que abordem questões de género, diversidade sexual e de prevenção da discriminação e do assédio.

- Incorporar perspectivas feministas e de género em programas de estudo e materiais educacionais.

Iniciativa 3 : Criação de um Espaço de Apoio aos Estudantes

- Criar 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 académico aos estudantes que necessitarem.

Iniciativa 4 : Formação de Professores

- Fornecer formação aos professores sobre questões de género, diversidade sexual e de prevenção da discriminação e do assédio.
- O treinamento se concentrará na identificação e abordagem de preconceitos e estereótipos na sala de aula.

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 género implementadas no curso de Licenciatura em Engenharia da Construção Civil (especialização Construção) .
- 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 estudantes e docentes para avaliar a percepção do clima de igualdade e equidade de género no curso e complementar 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:

- Percentual de estudantes de cada género que ingressam os cursos.
- Taxa de retenção e graduação por género.
- Participação em actividades académicas e extracurriculares por género.

b) Indicadores de Desempenho Académico:

- Notas médias por género.
- Taxa de aprovação e reprovação por género.
- Reconhecimentos e distinções académicas por género.

c) Indicadores de Satisfação e Clima Organizacional:

- Índice de satisfação dos estudantes e docentes com o clima de igualdade e equidade de género.
- Número de reclamações e casos de discriminação e assédio de género.
- Percepção da eficácia das políticas de igualdade e equidade de género.

d) Indicadores de Integração do Género:

- Percentual de cursos que incorporam a perspectiva de género em seu conteúdo.
- Número de actividades de sensibilização e formação sobre igualdade de género realizadas.
- Presença da perspectiva de género em documentos institucionais e de gestão.

e) Indicadores de Impacto Social:

- Inserção laboral e trajectória profissional dos graduados por género.
- Contribuição dos diplomados para a promoção da igualdade de género nas suas áreas de actuação.
- Percepção da sociedade sobre o compromisso no curso de Licenciatura em Engenharia da Construção Civil (especialização Construção) com a igualdade e equidade de género.

VII. Responsabilidades e Recursos

Comité de Igualdade e Equidade de Género:

- a) Responsável pela coordenação, implementação e acompanhamento das políticas de igualdade e equidade de género no curso de Licenciatura em Engenharia da Construção Civil (especialização Construção) .
- b) Composto por representantes do corpo docente, administrativo, discentes e direcção do curso.
- c) Responsável por desenvolver planos de acção, monitorar o progresso e avaliar o impacto das políticas.

Coordenador da Igualdade de Género:

- a) Designado para liderar acções específicas relacionadas a igualdade e equidade de género no curso.
- b) Responsável por promover a sensibilização, coordenar actividades e garantir a integração da perspectiva de género em todas as áreas.

Equipe de Conscientização e Treinamento:

- a) Responsável por projectar e implementar programas de conscientização e treinamento em igualdade de género para estudantes, professores e trabalhadores administrativos.
- b) Responsável pela organização de workshops, palestras e actividades educativas que promovam a conscientização e o respeito pela diversidade do género.

Responsável pelo Monitoramento e Avaliação:

- a) Responsável por monitorizar e avaliar o impacto das políticas de igualdade e equidade de género.
- b) Responsável pela colecta 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 actuação.

Recursos Financeiros:

- a) Orçamento alocado para a implementação de programas e actividades 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 actividades de sensibilização.

Recursos Materiais e Tecnológicos:

- a) Espaços adequados para a realização de actividades presenciais e virtuais.
- b) Equipamento audiovisual e tecnológico para realização de workshops, conferências e eventos.
- c) Materiais educativos e recursos didácticos com enfoque no género.

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 cursos Licenciatura em Engenharia da Construção Civil (especialização Construção). 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, compromete-se a:

- Garantir o acesso equitativo e a participação activa de estudantes de todos os géneros em actividades académicas e extracurriculares.
- Garantir a imparcialidade e objectividade 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 académico e emocional de forma equitativa, atendendo as necessidades específicas de cada estudante.

A implementação eficaz destas políticas exige o compromisso e a participação de toda a comunidade educativa: estudantes, professores, pessoais administrativos 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 Instrução Primária procura transformar mentalidades e promover uma mudança cultural que se reflecte 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 acções quando necessário.

Em resumo, às políticas de igualdade e equidade de género no cursos Licenciatura em Engenharia da Construção Civil (especialização Construção) representam um firme compromisso com a justiça social, a inclusão e o respeito pela diversidade.

**DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS TECNOLÓGICAS DO ISUP, ENDEREÇO, DE 22
SETEMBRO DE 2024.**



O Chefe do Departamento

Coordenadora do Curso



INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO DE PORTO AMBOIM- ISUP
(Aprovado por Decreto Presidencial Nº 168/12, Diário da República Nº141- I Série, de 24 de Julho)

CONSELHO CIENTÍFICO

ACTA Nº 8/2024/25

Aos quinze dias do mês de Maio de dois mil e vinte e quatro, pelas nove horas, na sala de reuniões do ISUP, esteve reunido o seu Conselho Científico em sessão extraordinária, sob presidência do Vice-Presidente para os Assunto Científicos e Pós-graduação, Phd, António Gaspar Domingos, coma seguinte ordem de serviço:

1. Informação
2. Aprovação do Regulamento de Investigação Científica do ISUP .
3. Aprovação do Regulamento de Extensão Universitária do ISUP.
4. Aprovação das Políticas de Equidade e igualdade do Género do ISUP
5. Diversos

O Vice-Presidente inicialmente considerou a importância dos diferentes departamentos e cursos a necessidade irmo-nos adequando as novas exigências legislativas do órgão de tutela pelo que as exigências obrigam um melhoramento contínuo das nossas práticas. Recordou a importância que tem o Regulamento de investigação Científica e as Políticas de Equidade e igualdade do Género do ISUP por isso os mesmos deverão ser replicados em cada departamento com as adaptações que se imponham e serem documentos e uso corrente e aplicação permanente, por isso foi distribuído com antecedência para que todos tomassem conhecimento do seu conteúdo e fizessem as correcções e alterações. Fez-se a leitura de alguns aspectos relevantes e as alterações e correcções em alguns aspectos que não estavam claros e/ou que se consideraram pertinentes.

Deliberação:

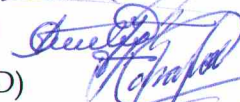
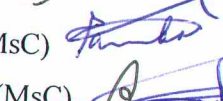
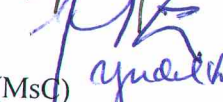
Aos quinze dias do mês de Maio de dois mil e vinte e quatro, tendo sido apresentado pelas diferentes comissões, o Regulamento de Investigação Científica do ISUP, Regulamento de Extensão Universitária do ISUP e as Políticas de Equidade e Igualdade do Género do ISUP Submetido a votação, foram aprovados por unanimidade com as emendas apontadas, pelas dez horas e trinta e cinco minutos.

Não havendo mais nada, deu-se por encerrada a Sessão de trabalho, pelas dez horas e trinta e cinco minutos, sendo lavrada a presente acta que vai assinada pelo Presidente e todos os membros presentes.

INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO DE PORTO AMBOIM, AOS 15 DE MAIO DE 2024



OS MEMBROS DO CONSELHO CIENTÍFICO

1. António M. Moreno Quitério (PhD)..... 
2. António Gaspar Domingos (PhD) 
3. Júlio César Rosabal García (PhD) 
4. Rosell Ramón Hidalgo Herrera (PhD) 
5. Custódio Sozinho (MsC) 
6. David Kicakango (MsC) 
7. Feliz Gamboa Romero (MsC) 
8. Gildo Lopes Bento Paulo (MsC) 
9. Helder Álvaro Soares (MsC) 
10. Leticia Herreira Inglesias (MsC) 
11. Margarita Diaz Lemus (MsC) 
12. Milagros Salfran (MsC) 
13. Ydelkis Ramirez Delgado (MsC) 



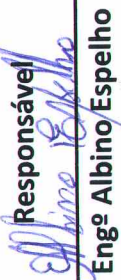
INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO DE PORTO AMBOIM

(Aprovado pelo Decreto Presidencial Nº 168/12, Diário da República Nº 141-I Série, de 24 de julho)

DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS TECNOLÓGICAS

PLANO DE ACÇÃO PARA AS POLÍTICAS DE IGUALDADE E EQUIDADE DE GÉNERO


Chefe do Departamento
MSc. Leticia Herrera Iglesias

Responsável

Engº Albino Espelho

PLANO DE ACÇÃO PARA AS POLÍTICAS DE IGUALDADE E EQUIDADE DE GÉNERO

N.	ACTIVIDADE	OBJECTIVO	RESPONSÁVEL	PARTICIPANTE	DATA	OBS
1	Divulgação do Decreto Presidencial Nº 222/13	Analisar o documento Decreto Presidencial Nº 222/13	Chefe do Departamento, Coordenadores	Coordenadores, Coordenador Adjunto, estudantes, PTA	Setembro/Outubro de 2024	
2	Mesa redonda com os docentes acerca Decreto Presidencial Nº 222/13(Formação de Professor)	Analisar o documento acerca das questões de género, diversidade sexual e de prevenção, discriminação e assédio.	Chefe do departamento e responsável de igualdade e equidade de género	Docentes	Setembro de 2024	
3	Encontro com Grupo de discussão sobre o DP 222/13	Analisar o DP 222/13	Chefe do Departamento e RH	PTA	Setembro 2024	
4	Debate com os Estudantes acerca do DP Nº 222/13	Analisar o documento	Chefe do Departamento, Coordenadores	Discentes	Outubro de 2024	
5	Porta aberta aos Discentes do Ensino Médio do Liceu Viriato da Cruz	Debater DP Nº 222/13	Chefe do Departamento e Responsável de Igualdade e Equidade de género	Discentes do Liceu Viriato da Cruz	Dezembro de 2024	

6	Palestra com o tema DP Nº 222/13 a nível do ISUP	Debater aspectos sobre a igualdade e equidade de género, discriminação e assédio	Departamento de Extensão	Chefe do Departamento, Coordenadores e Coordenador Adjunto, Estudantes, Organizações de Mulheres, Público.	Março de 2025	
7	Cinema de debate que exhibe um filme que aborde questões de género	Debater acerca do filme de igualdade de género	Chefe do Departamento, Coordenadores e Coordenador Adjunto	Discente	Abril de 2024	
8	Cinema académico (Curta metragem da emancipação feminino	Debater acerca do filme de igualdade de género	Chefe do Departamento e RH	PTA	Abril de 2024	
9	Cinema académico (Curta metragem da emancipação feminino	Debater acerca do filme de igualdade de género	Chefe do Departamento, Coordenadores e Coordenador Adjunto	Docentes	Abril de 2024	
10	Workshop	Organizar evento sobre sensibilização para a Igualdade do género	Chefe do Departamento, Coordenadores e Coordenador Adjunto	Discente	Maio de 2024	
11	Workshop	Organizar evento sobre sensibilização	Chefe do Departamento,	PTA	Maio de 2024	

			para a Igualdade do género	Coordenadores e Coordenador Adjunto			
12	Workshop	Organizar evento sobre sensibilização para a Igualdade do género	Chefe do Departamento, Coordenadores e Coordenador Adjunto	Docente	Maio de 2024		
13	Reflexão sobre o Decreto	Organizar uma mesa para retrospectiva dos efeitos do DP222/13	Chefe do Departamento, Coordenadores e Coordenador Adjunto	Docente, PTA, discente	Junho de 2024		



INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO DE PORTO AMBOIM - ISUP

(Aprovado por Decreto Presidencial nº 168/12, publicado no DR nº 141 – I Série, de 24 de Julho)

Contribuinte Fiscal 5417193178

RELATÓRIO DO DEBATE SOBRE A CURTA-METRAGEM RELACIONADA À DP 222/13 – DIREITO DA MULHER ENTRE DOCENTES E PTA.

1. Introdução

O presente relatório tem como objectivo descrever o debate realizado pelo Departamento de Ciências Tecnológicas tendo como público-alvo DOCENTES E PTA dos cursos de Engenharia no dia 28 de 04 de 2025, após a exibição de uma curta-metragem educativa acerca da DP 222/13, diploma legal que reforça e protege os direitos da mulher, especialmente no contexto da violência de gênero, igualdade de oportunidades e empoderamento feminino.

A actividade foi promovida pelos coordenadores com o intuito de sensibilizar os docentes e PTA quanto às questões que envolvem os direitos das mulheres na sociedade angolana, tendo como base o conteúdo apresentado na curta-metragem.

2. Exibição da Curta-Metragem

A curta-metragem apresentada abordou situações reais e fictícias vivenciadas por mulheres em diferentes contextos – familiar, profissional e comunitário – destacando as formas de violência, discriminação e desigualdade de gênero. A obra também destacou os mecanismos legais de proteção às mulheres previstos na DP 222/13.

3. Debate

Após a exibição, foi promovido um debate aberto entre os docentes e PTA moderado pela chefe de departamento **MSc. Letícia Herrera Iglesias**. As principais temáticas debatidas foram:

- **Consciência dos Direitos:** Muitos estudantes afirmaram desconhecer a existência e o conteúdo da DP 222/13 antes da exibição. A curta serviu como um alerta para a necessidade de maior divulgação dessa legislação.
- **Violência de Gênero:** Houve relatos emocionantes de casos vivenciados por participantes ou por pessoas próximas, evidenciando que a violência contra a mulher ainda é uma realidade presente.
- **Desigualdade de Oportunidades:** Docentes e PTA discutiram o papel da mulher na sociedade actual, destacando as dificuldades no mercado de trabalho, educação e acesso a posições de liderança.

- **Importância da Educação:** Todos concordaram que a educação e a informação são fundamentais para mudar mentalidades, combater o machismo estrutural e garantir os direitos das mulheres.
- **O Papel dos Homens:** Foi discutida também a importância da participação dos homens na luta pelos direitos das mulheres, como aliados na promoção da igualdade de género.

4. Conclusões e Recomendações

O debate revelou um grande interesse dos estudantes pela temática e evidenciou a necessidade de mais acções de sensibilização e formação sobre os direitos da mulher. Entre as recomendações feitas pelos participantes e organizadores, destacam-se:

- Promover mais sessões de cinema e debate com temáticas sociais relevantes;
- Incluir o estudo da DP 222/13 em disciplinas curriculares;
- Criar grupos de discussão permanentes sobre igualdade de género;
- Incentivar campanhas de combate à violência doméstica dentro e fora da instituição.

5. Encerramento

A actividade foi considerada extremamente positiva e impactante, contribuindo para o crescimento pessoal e cívico dos docents e PTA. A Chefe do Departamento e os coordenadores agradeceram a participação de todos e comprometeram-se a dar continuidade a iniciativas semelhantes.

Albino Espelho