



INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO DE PORTO AMBOIM

(Aprovado por Decreto Presidencial Nº168/12, Diário da República Nº 141-I Série, de 24 de Julho)

Telefones Nº 943097652

//

Email: isup.informa@gmail.com

DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ECONÓMICAS, SOCIAIS E HUMANAS

**POLÍTICAS PARA GARANTIR A IGUALDADE E EQUIDADE
DE GÉNERO NO ACESSO DE ESTUDANTES E DOCENTES
DOS CURSOS DE LICENCIATURA EM CIÊNCIAS
ECONÓMICAS, SOCIAIS E HUMANAS**

PORTO AMBOIM, SETEMBRO DE 2024

Índice

1. Introdução.....	3
I. Declaração de Compromisso com a Igualdade e Equidade de Género.....	3
II. Princípios Fundamentais para Orientar Políticas e Práticas dos Cursos em CESH ..	3
III. Políticas/Acções de Igualdade e Equidade de Género	4
IV. Procedimentos para Lidar com a Discriminação e o Assédio	5
V. Programas e Actividades de Conscientização	6
Iniciativas para Promover a Diversidade e a Inclusão no Curso :	7
VI. Iniciativas para Promover a Diversidade e Inclusão no Departamental	8
Monitoramento e Avaliação	9
Indicadores Para Medir o Progresso e os Resultados	10
VII. Responsabilidades e Recursos	11
Alianças e Colaborações:.....	12
VIII. Conclusão	12

Introdução

Partindo do pressuposto que, 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

Nos cursos de Licenciatura afectos ao Departamento de Ciências Económicas, Sociais e Humanas 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 nos cursos de Licenciatura do Departamento de Ciências Económicas Sociais e Humanas.

- 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.

- 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/Ações de Igualdade e Equidade de Género

1. Acesso e Participação

- Implementar medidas para garantir o acesso equitativo de estudantes de todos os géneros nos cursos de Licenciatura em Direito, Psicologia da Educação, Ensino Primário, Gestão Empresarial e Contabilidade e Gestão e Administração Pública.
- Estabelecer programas de bolsas e auxílio financeiro para promover a diversidade de género nos cursos.
- 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 género 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 equipa especializada para receber e gerir 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 Ensino Primário:

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 em todos os cursos.

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 de todos os Cursos de Licenciatura.
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 nos cursos, contribuindo para a construção de um ambiente educativo mais justo e inclusivo para todas as pessoas.

VI. Iniciativas para Promover a Diversidade e Inclusão nos cursos de Licenciatura de CESH do ISUP.

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 dos cursos.
- 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 nos cursos.
- 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 nos cursos com a igualdade e equidade de género.

VII. Responsabilidades e Recursos

Comitê de Igualdade e Equidade de Género:

- a) Responsável pela coordenação, implementação e acompanhamento das políticas de igualdade e equidade de género nos cursos.
- b) Composto por representantes do corpo docente, administrativo, discentes e direcção dos cursos.
- 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 nos cursos.
- 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 nos cursos. 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 do Departamento de Ciências Económicas, Sociais e Humanas do ISUP representam um firme compromisso com a justiça social, a inclusão e o respeito pela diversidade.

DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ECONÓMICAS, SOCIAIS E HUMANAS DO ISUP

23 SETEMBRO DE 2024.


O Chefe do Departamento



INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO DE PORTO AMBOIM

(Aprovado por Decreto Presidencial N.º 168/2012, Diário da República N.º 141-1.ª

Série, de 24 de Julho)

Contribuinte Fiscal 5417193178

**Edital para os Exames de Acesso do Instituto Superior Politécnico de Porto
Amboim**

A comissão Institucional de Acesso ao Ensino Superior do ISUP, criada pelo Despacho No. 2, de 1 de Agosto, do Presidente do ISUP, convida a todos candidatos dos cursos ministrados pela IES, para se apresentar ao Exame de Acesso no dia 13 de setembro de 2024, às 9h00, nas instalações do ISUP, em Porto Amboim.

As listas dos candidatos inscritos, organizados por salas, ficam publicadas e fixadas na quinta feira, dia 5 de setembro de 2024.

Em concordância com o Decreto Presidencial no. 193/18, de 10 de Agosto, que aprova as Normas Curriculares Gerais do Subsistema de Ensino Superior, e o Decreto Presidencial no. 5/19 de 8 de Janeiro, que aprova o Regulamento Geral de Acesso ao Ensino Superior, candidatam-se aos Curso de Licenciatura do ISUP, os cidadãos que tenham concluído o segundo ciclo do ensino secundário ou equivalente a formação média das escolas técnicas ou, das escolas Secundárias Gerais com especialidade que se alinha ao Curso a que se candidata.

As inscrições para se candidatar num Curso no ISUP, têm carácter presencial; o candidato deve apresentar bilhete de identidade, ou passaporte ou cartão de residência, com fotocópia para arquivar; o original do certificado do segundo ciclo de ensino secundário com notas discriminadas em todas as disciplinas e anos, com fotocópia que fica arquivada; Ficha de Inscrição preenchida, uma fotografia tipo passe.

Em concordância com a Lei de Base 17/16, de 7 de outubro, alterada pela lei 32/20 de 12 de Agosto, no seu artigo 20.º. que remete ao Anexo no. 1, sobre a idade mínima para o acesso ao Ensino Superior; declara se como mínima os 18 anos de idade.

Os candidatos que já possuam uma licenciatura, e que pretendam frequentar um curso de graduação, sujeitam-se às mesmas regras definidas para os demais candidatos. Os estrangeiros podem se candidatar, mas a sua admissão fica condicionada à regularização de sua situação migratória.

Os candidatos inscritos para ficar admitidos devem atingir a nota mínima de 10 valores no exame de acesso.

Com base no artigo 20º do Decreto Presidencial no. 5/19 de 8 de Janeiro, o ISUP reserva o 3 % das vagas de cada curso, para os candidatos beneficiários do regime de protecção especial, nomeadamente, os antigos combatentes, deficientes de guerra, e filhos de combatente tombados ou perecidos, nos termos da lei.

O ISUP, proporciona aos candidatos com deficiência, o apoio necessário em função do tipo de deficiência que apresentam.

Com base no Decreto Presidencial nº 222/13, de 24 de Dezembro; aprova a Política Nacional para Igualdade e Equidade de Género e a respectiva Estratégia de Advocacia e Mobilização de Recursos para Implementação e Monitoria da Política; nas suas políticas nº. 2, 8, 9, 15, 20, e 21, justifica –se que, sempre que possível, garantir o 50% das vagas para o género feminino, e em caso de igualdade de pontuação, e na quantidade de candidatos, nos resultados do exame de acesso, privilegia-se os candidatos do sexo feminino, e dentre de elas, a mulher rural.

Nota: Em anexo o mapa das vagas aprovadas pelo MESCTI para o ISUP no ano académico 2024-2025.

Porto Amboim, 4 de Setembro de 2024

Coordenador da Comissão Institucional de Acesso do ISUP

António Manuel Moreno Quitério, Ph. D.

