



# INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO DE TETE

## GABINETE DO DIRECTOR GERAL

### DESPACHO Nº 33/GDG/ISPT/2018

Tornando-se necessário definir a Política de Género do ISPT e o seu respectivo Plano de Acção, no uso da competência que me é conferida pela alínea g) do nº 2 do artigo 11 do Estatudo do ISPT, aprovado pela Resolução nº 24/2010, de 1 de Setembro, da Comissão Interministerial da Função Pública, determino:

**Único:** A entrada em vigor da Política de Género do ISPT e o respectivo plano de Acção, em anexo ao presente despacho, do qual é parte integrante.

Tete, aos 11 de Abril de 2018

O Director-Geral

  
Bernardo Miguel Bene



**INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO DE TETE**

**POLÍTICA DE GÉNERO DO ISPT**

**(2017)**

## Índice

I. Introdução-----	3
1. Política de género no ISPT-----	4
2. Quadro institucional para a Promoção da Igualdade de Género-----	5
3. Declaração de Princípios de Igualdade de Género do ISPT-----	6
4. Directrizes Estratégicas da Política de Género do ISPT-----	7
II. Glossário-----	10

## **I. Introdução**

Muitos na sociedade confundem Sexo com Género mas referir que Sexo Refere-se as características que são biologicamente determinadas ao passo que Género Refere-se a todas as características, padrões de comportamento que são socialmente construídas.

O presente texto aborda sobre Política de Género do ISPT que pode se dizer em outras palavras que aborda sobre a ciência da governança do ISPT e também uma arte de negociação para compatibilizar interesses para alcançar uma igualdade e equidade de Género. Salientar que antes a politica foi elaborado por duas consultoras no ano 2013, financiadas pelo projecto Niche e o núcleo de Género e combate ao HIV/SIDA actualizou no ano 2017.

O objectivo desta política no ISPT é de assegurar a eliminação de todas as formas de discriminação de oportunidades entre homens e mulheres, funcionários e estudantes e garantir a igualdade e equidade de género.

## 1. Política de Género no ISPT

A Constituição da República de Moçambique defende a igualdade de Direitos e de oportunidades entre mulheres e homens. Desde a sua criação, o ISPT tem se desenvolvido com compromisso de contribuir de forma efectiva para o progresso da educação e do ensino superior de modo particular. O ISPT reconhece que não poderá alcançar tais objectivos sem assegurar a redução da discrepância e da discriminação entre mulheres e homens, e todas as formas de violência que estes possam estar envolvidos na sociedade. A actualização de género levada a cabo no ISPT em 2017 constatou que:

- O ISPT ainda não tinha uma política de género, no entanto, foi previsto no Plano de Actividades de um projecto a elaboração de Política de Género o que reflecte o reconhecimento desta necessidade.
- Actualmente o ISPT tem 223 funcionários, sendo 139 homens (62%) e 84 mulheres (38%). Nos sectores onde se verifica maior percentagem de mulheres, poucas ocupam funções de direcção e chefia e a atribuição de tarefas nos sectores de serviços de apoio ainda obedecem a forma tradicional de divisão de trabalho.
- A escolha dos cursos pelos estudantes é tradicional, visto que os estudantes do sexo feminino ocupam mais os cursos de contabilidade (62%) sendo que os do sexo masculino ocupam mais os cursos de engenharia (91%).
- Na contratação de funcionários e agentes do Estado, a área dos Recursos Humanos não encoraja mulheres no acto do anúncio das vagas existentes, para que haja maior aderência nas vagas consideradas pela sociedades como simplesmente para homens ou para mulheres.
- Apesar dos estudantes mencionarem a importância de modelos ou referências que influenciam na escolha do curso, seja no ambito familiar, escolar ou outras esferas na sociedade, o ISPT deve privilegiar o uso de figuras influentes para inspirar os estudantes e particularmente os do sexo feminino na escolha dos cursos de engenharias ou mesmo a estimular o seu esforço e para melhor progresso.
- Por outro lado, a actuação dos professores na sala de aula, por vezes é carregada de atitudes estereotipadas, que reproduzem a ideia de fraqueza ou menor capacidade das mulheres para o seu desempenho em cadeiras mais ligadas às engenharias.

Desta forma, a Política de Género pretende traçar e reforçar as directrizes de orientação política e estratégica com vista a integração da promoção da igualdade de género e dos direitos humanos.

## 2. Quadro Institucional para a Promoção da Igualdade de Género

A Constituição da República de Moçambique estabeleceu o princípio de igualdade de género, no qual articula que o homem e a mulher são iguais perante a Lei em todos os domínios da vida política económica social e cultural (CRM, artigo 36). Este princípio vem fazer valer o compromisso que o Estado moçambicano tem assumido em vários domínios para assegurar a eliminação de todas as formas de discriminação incentivando a adopção de medidas (acções afirmativas) que visem impulsionar a participação efectiva de mulheres e homens em todos os processos de desenvolvimento. Assim, a política de Género do ISPT assenta antes de mais, nos princípios da Constituição nos artigos que a seguir se apresentam:

- Artigo 35 “Todos os Cidadãos são iguais perante a lei, gozam dos mesmos direitos e estão sujeitos aos mesmos deveres, independentemente da cor, raça, sexo, origem étnica, lugar de nascimento, religião, grau de instrução, posição social, estado civil dos pais, profissão ou opção política”.
- Artigo 36 “O homem e mulher são iguais perante e lei em todos domínios da vida política, económica, social e cultural”.

Para além da Constituição da República, a Política de Género do ISPT assenta nos seguintes documentos orientadores:

i. A Política Nacional de Género e sua Estratégia de implementação do Governo de Moçambique(2006); ii. A Estratégia de Género da Função Pública aprovada pela Resolução nº 26/2009 de 27 de Maio; iii. Plataforma de Acção de Beijing(1995); iv. Lei nº 10/2004 Lei da Família(2004); v. Lei nº 28 de Novembro de 2009 Lei sobre Violência Doméstica Praticada Contra as Mulheres; vi. Lei n.º 19/2014: Lei de Protecção da Pessoa, do Trabalhador e do Candidato a Emprego Vivendo com HIV e SIDA; vii. Agenda Política das Mulheres(2012); viii. Declaração das Mulheres Rurais(2013); iv. Plano Estratégico do Ministério da Educação e Cultura(2012) e x. Estratégia de Género da Educação(2005) e Plano Estratégico do ISPT.

### **3. Declaração de Princípios de Igualdade de Género do ISPT**

Igualdade, Equidade e justiça social requerem o respeito pelos direitos humanos e liberdade democrática nas práticas de emprego e nas práticas educacionais. A Declaração universal dos direitos humanos apela às instituições para praticarem justiça social e equidade para construir um mundo mais justo. O ISPT assume, através desta Política de Género, assegurar as condições de exercício dos direitos à igualdade de oportunidades, de tratamento e de não discriminação com base no sexo, classe, raça ou noutros factores relacionados, designadamente, no ingresso, na orientação e formação educacional e profissional, na promoção e progressão na carreira, no acesso a postos de direcção e chefia, nas condições de trabalho, nos processos de formação e progressão académica, e na conciliação da actividade profissional com a vida familiar, fazendo do ISPT um exemplo de boas práticas que possa ser replicado em outras instituições de ensino superior.

O ISPT reconhece que a cultura tem um papel importante na construção da sociedade e assume que ela mesma é dinâmica e mutante. Como tal, não se pode usar a cultura para justificar a violação de direitos ou a limitação do exercício dos mesmos. Como tal, o ISPT assume o compromisso de “Tolerância Zero” à todas as formas de violência, assédio, e discriminação com base em género.

#### 4. Directrizes Estratégicas da Política de Género do ISPT

As directrizes da Política de género são a forma que dá corpo aos princípios da política nas diferentes vertentes que podem ser abordadas no ISPT. Estas directrizes, encontram o seu desdobramento no Plano de Acção que será desenvolvido periodicamente, sendo o primeiro anexo a esta Política. As Directrizes são acompanhadas por indicadores gerais e o Plano de Acção traz indicadores mais operacionais associados às actividades que permitirão o monitoramento.

- a) **Compromisso da Organização para com a Igualdade de Género** – Deve existir vontade política por parte da liderança do ISPT e um compromisso teórico (explícito) e prático quanto a inclusão da igualdade de género e direitos humanos e das pessoas com necessidades especiais. As políticas institucionais, bem como, os procedimentos administrativos e financeiros devem inculcar, também, a igualdade de género, a defesa de direitos humanos e se destacarem por serem mais inclusivos.

**Indicadores:** O Estatuto Orgânico; Regulamento Geral Interno, Regulamento académico-pedagógico; Regulamento de Estágio; Regulamento de Bolsas, Regulamento de CICIE, Regulamento de carreira do docente e investigador, Plano Estratégico (Cenário Fiscal de Médio Prazo, Plano Económico e Social, Planos Operacionais e Orçamento) devem incluir a perspectiva de género.

- b) **Consciencialização** – Desenvolver acções de consciencialização sobre género ao nível dos funcionários e estudantes, particularmente sobre as diferenças de oportunidades que mulheres e homens têm no que concerne ao exercício dos direitos humanos, com enfoque no papel que o ISPT pode desempenhar. Esta consciencialização deve abranger os níveis de liderança da instituição.

**Indicadores:** Número de acções de consciencialização.

- c) **Facilitação na Resolução de Conflitos e Encaminhamento dos Casos de Violação de Direitos humanos ou de discriminação com base no género** – O ISPT deverá estabelecer mecanismos para identificação, encaminhamento e resolução de conflitos que afectam as funcionárias e

funcionários bem como estudantes, tais como o assédio sexual, a corrupção de notas bem como casos de violências que aconteçam envolvendo funcionários e estudantes do ISPT.

**Indicadores:** Estratégia contra a violência com base no género (violência física, violência psicológica, violência sexual e assédio sexual) elaborada e implementada.

**d) Criação de um Ambiente Favorável a Igualdade de Género no ISPT** – Estimular a criação de Núcleos de debate sobre Igualdade de Género, Direitos Humanos bem como outros assuntos que possam incentivar uma participação mais activa dos funcionários e estudantes. O ambiente deve ser de abertura no que respeita a colocação dos seus problemas, necessidades e expectativas das e dos estudantes que tenham a ver com a integração, promoção e efectivação da igualdade de género no ISPT.

**Indicadores:** Número de encontros/eventos de debate sobre Igualdade de Género, Direitos Humanos e outros assuntos que possam incentivar a participação mais activa das mulheres nos órgãos e nos processos de tomada de decisão;

**e) Advocar para que o Currículo tenha a perspectiva de Género** – O ISPT, à luz das políticas de educação e de promoção da igualdade de género deve assumir o compromisso de integrar esta dimensão no currículo de ensino, através das disciplinas e outras modalidades do processo de ensino e aprendizagem. A igualdade de género deve constituir tema transversal e sempre que possível efectuar palestras constantes.

**Indicadores:** Garantir que os docentes abordem sobre Género nas salas de aulas.

**f) Divulgação da Política de Género do ISPT** – O ISPT deve levar a cabo acções de divulgação da sua Política de Género de diferentes formas, utilizando os vários canais de comunicação de que a instituição dispõe.

**Indicadores:** Número de acções levadas a cabo para divulgar a política de género

**g) Planificação e Orçamentação na Perspectiva de Género** – Os Planos e Orçamentos do ISPT devem incluir a perspectiva de género por forma a assegurar o alcance dos objectivos da Política e cumprimento das metas preconizadas.

**Indicadores:** Percentagem do orçamento alocada para cumprimento do Plano de integração de género.

**h) Realização de Monitoria e Avaliação do grau de cumprimento da Política de Género –**  
Realizar acções periódicas para avaliar o grau de integração das questões da igualdade de género ao nível do ISPT e assegurar que todos os instrumentos de prestação de contas incluam a dimensão de género.

**Indicadores:** Número de relatórios produzidos.

Salientar que através dos indicadores o passo subsequente será de fazer um plano de Acção para a implementação da política de Género.

## II. Glossário

Pretende-se com este glossário fornecer um conjunto de algumas terminologias básicas e usuais quando se fala de disparidades de género ou de igualdade de género e que de certa forma são usadas nesta estratégia.

**Acesso** – É a possibilidade de aceder ou usar algum recurso, Bem ou oportunidade.

**Controle** – Enquanto o Acesso é a oportunidade de aceder um determinado recurso, Bem ou oportunidade, já o Controle é a oportunidade de decidir sobre o uso desse mesmo recurso, Bem ou oportunidade.

**Papéis de Género** – referem-se a um conjunto de padrões e expectativas de comportamentos que são aprendidos em sociedade correspondentes aos diferentes sexos e que conformam as identidades dos indivíduos pertencentes a esses grupos. É a manifestação social ou a representação social do que é ser macho ou fêmea, em diferentes culturas ou mesmo dentro de uma mesma cultura

**Análise de Género** - Estudo das diferentes condições, necessidades, taxas de participação, acesso a recursos e desenvolvimento, administração de bens, poderes de decisão de homens e mulheres nos papéis que lhes foram atribuídos.

**Planificação de Género** - Abordagem activa que considera as relações sociais como uma categoria ou um critério essencial nas acções de planificação e que procura integrar uma dimensão explícita de género nas políticas ou nas acções.

**Orçamentação de Género** - É uma aplicação da integração do género no processo de orçamentação. Significa uma avaliação dos orçamentos com base nas relações de poder, incorporando a perspectiva de género a todos os níveis de orçamentação, de reestruturação das receitas e das despesas, com vista a igualdade de género.

**Equidade de Género** - Justiça no tratamento entre homens e mulheres. Poderá tratar-se de um tratamento desigual para dar lugar a Justiça Social, por exemplo dar mais a quem tem menos e dar menos a quem tem mais. Privilegiar os desfavorecidos, discriminados ou excluídos e desfavorecer os privilegiados.

**Igualdade de Género** – É o estágio atingido como resultado da distribuição equitativa dos recursos, oportunidades e direitos. É um conceito que significa, por um lado, que todos os seres humanos devem usufruir das mesmas oportunidades e direitos.

**Disparidade de Género** - Clivagem ou diferença existente entre homens e mulheres, em qualquer área, no que respeita aos respectivos níveis de participação, acesso a recursos, direitos, remuneração ou benefícios.

**Empoderamento (Empowerment)** - Consiste em providenciar recursos a um indivíduo e desenvolver as suas capacidades para participar de forma activa na construção da própria vida e da sua comunidade, em termos económicos, sociais e políticos.

**Integração das Questões de Género (gender mainstreaming)** - abrange a planificação, a (re) organização, a melhoria e a avaliação dos processos políticos para que se incorpore a perspectiva de igualdade entre homens e mulheres em todas as políticas, estratégias e intervenções no domínio do desenvolvimento, a todos os níveis e em todas as fases.



**INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO DE TETE**

**PLANO DE ACÇÃO DO GÉNERO  
DO ISPT**

## Índice

I.	Introdução-----	3
II.	Directrizes Estratégicas da Política de Género do ISPT-----	4
III.	Enquadramento Institucional do Núcleo de Género e Combate ao HIV/SIDA---	10
IV.	Glossário-----	11

## **I. Introdução**

Este guia para elaboração do Plano de acção de Género no ISPT, tem como objectivo ilustrar as actividades concretas que serão levadas a cabo pelo Núcleo de Género e Combate ao HIV/SIDA, de salientar que, estas actividades subordinam-se aos indicadores das diretrizes plasmadas na Política do Género do ISPT.

## **I. Introdução**

Este guia para elaboração do Plano de acção de Género no ISPT, tem como objectivo ilustrar as atividades concretas que serão levadas a cabo pelo Núcleo de Género e Combate ao HIV/SIDA, de salientar que, estas actividades subordinam-se aos indicadores das diretrizes plasmadas na Política do Género do ISPT.

## **1. COMPROMISSO DA ORGANIZAÇÃO PARA COM A IGUALDADE DE GÉNERO**

Esta directriz contempla 2 Indicadores.

- i. **Estatuto Orgânico; Regulamento Geral Interno, Regulamento académico; Regulamento de Estágio; Regulamento de Bolsas, Regulamento de CICIE, Regulamento de carreira do docente e investigador.**

### **Actividade:**

- **Enquadrar a perspectiva de Género nos Regulamentos do ISPT**
- ii. Plano Estratégico (Cenário Fiscal de Médio Prazo, Plano Económico e Social, Planos Operacionais e Orçamento)

### **Actividade:**

- Enquadrar a perspectiva de género nos planos de implementação do Plano Estratégico do ISPT.

## **2. FACILITAÇÃO NA RESOLUÇÃO DE CONFLITOS E ENCAMINHAMENTO DOS CASOS DE VIOLAÇÃO DE DIREITOS HUMANOS**

Esta contempla quatro (4) indicadores, nomeadamente:

- i. Disponibilidade de uma (1) Sala de atendimento aos estudantes e funcionários;
- ii. Número de casos recebidos, encaminhados e/ou solucionados;
- iii. Estratégia contra a violência com base no género (violência física, violência psicológica, violência sexual e assédio sexual) elaborada e implementada.
- iv. Avaliação do grau de satisfação dos utentes.

**i. Disponibilidade de uma (1) Sala de atendimento aos estudantes e funcionários.**

**Actividades:**

- a) Equipar uma sala para atendimento aos estudantes e funcionários;
- b) Divulgar aos estudantes da existência do centro de atendimento (através de palestras, folhetos, panfletos e roll up).
- c) Atender estudantes e funcionários em questões ligadas ao Género;

**ii. Número de casos recebidos, encaminhados e/ou solucionados**

**Actividades:**

- a) Fazer gestão de caixa de reclamação;
- b) Fazer estatística de casos de violência expostos por estudantes e funcionários;
- c) Encaminhar os casos para entidades competentes que são: GAMCVV (Gabinete de Atendimento da Mulher e Criança Vítima de Violência) DPMAS (Direcção Provincial da Mulher, Criança e Acção Social) IPAJ (Instituto de Patrocínio e Assistência Jurídica) LDH (Liga Moçambicana dos Direitos Humanos) e Gabinete de esposa do governador.
- d) Monitorar o processo de resolução de casos expostos.

**iii. Estratégia contra a violência com base no género (violência física, violência psicológica, violência sexual e assédio sexual) elaborada e implementada.**

**Actividades**

- a) Elaborar e implementar a Estratégia contra a violência com base no género;
- b) Produzir elementos de informação sobre a violência com base no género;
- c) Elaborar Cronograma específico de actividades.

#### **iv. Avaliação de Grau de satisfação das/os utentes**

##### **Actividades**

- a) Realizar inquérito aos estudantes e funcionários para avaliar o nível de satisfação.
- b) **Divulgar resultados dos inquéritos**

### **3. CRIAÇÃO DE UM AMBIENTE FAVORÁVEL A EQUIDADE DE GÉNERO NO ISPT**

Esta directriz contempla dois (2) indicadores:

- i. **Número de encontros/eventos de debate sobre Igualdade de Género, Direitos Humanos e outros assuntos que possam incentivar a participação mais activa das mulheres nos órgãos e nos processos de tomada de decisão;**

##### **Actividades:**

- a) Promover debates em forma de palestras e seminário;
- b) Efectuar mesa redonda e chás de debates;
- c) Projectar filmes de curta e longa metragem.

- ii. **Actividades extra-curriculares com perspectiva da igualdade de género.**

##### **Actividades:**

- a) Realização de campanhas semanais com diversas actividades lúdicas e interativas
- b) Palestras com especialistas da área de género e HIV/SIDA.

### **4. CONSCIENCIALIZAÇÃO**

Esta directriz contempla apenas um (1) indicador:

#### **Numero de acções de Consciencialização**

**Actividades:**

- a) Promover palestras relacionadas á equidade de Género no processo de Caça Estudante nas escolas secundárias(10ª) e pré-universitárias (12º);
- b) Promover palestras separadas, ao nível de liderança, funcionários e estudantes do ISPT sobre a Política Género.
- c) Promover dia aberto do ISPT

**5. ADVOCAR PARA QUE O CURRÍCULO TENHA A PERSPECTIVA DE GÉNERO**

Esta directriz contempla apenas um (1) indicador:

**Garantir que os docentes abordem sobre Género nas salas de aulas**

**Actividade:**

- Potenciar os docentes na área de Género (formações, seminários)

**6. DIVULGAÇÃO DA POLÍTICA DE GÉNERO DO ISPT**

Esta directriz contempla apenas um(1) indicador:

**Número de acções levadas a cabo para divulgar a Política de Género**

**Actividades:**

- a) Promover palestras e seminários,
- b) Divulgar através da mídia (radio, jornal e TV),
- c) Efectuar campanhas de igualdade de Género (distribuição de folhetos e panfletos),
- d) Efectuar chás de debate e mesa redonda.

**7. PLANIFICAÇÃO E ORÇAMENTAÇÃO NA PERSPECTIVA DE GÉNERO**

Esta directriz contempla apenas um (1) indicador:

**Percentagem do orçamento alocada para cumprimento do plano de integração de género**

**Actividade:**

- Orçamentar as actividades do Género nos Planos (PO).

**8. REALIZAÇÃO DE MONITORIA E AVALIAÇÃO DO GRAU DE CUMPRIMENTO DA POLÍTICA.**

Esta directriz contempla dois(2) indicadores:

**Número de relatórios produzidos**

**Actividade:**

- Elaborar relatórios periódicos (trimestral) das actividade efectuada pelo Núcleo.

**Avaliação do grau de satisfação dos utentes**

**Actividades:**

- a) Efectuar inquérito físico ou virtual;
- b) Análise do nível de satisfação dos utentes.

### **III. Enquadramento Institucional do Núcleo de Género e Combate ao HIV/SIDA**

Segundo alínea (g) do artigo 72 do Regulamento Geral Interno do ISPT o Núcleo de Género e Combate ao HIV/SIDA está enquadrado no Departamento de Recursos Humanos na Direcção dos Serviços Centrais de Administração e Finanças. Ele está constituído por três(3) técnicos. O Núcleo estará cooperando internamente com a Direcção dos Serviços Sociais, Direcção dos cursos, Direcção de Serviços Estudantis e Registo Académico e com a Associação dos estudantes. Terá como parceiros o Núcleo Provincial de Combate ao HIV/SIDA, LDH (Liga moçambicana dos Direitos Humanos), GAMCVV (Gabinete de Atendimento da Mulher e Criança Vítima de Violência) DPMAS (Direcção Provincial da Mulher, Criança e Acção Social) IPAJ (Instituto de Patrocínio e Assistência Jurídica) e Gabinete de esposa do governador.

#### IV. GLOSSÁRIO

**Sexo** - Refere-se as características que são biologicamente determinadas. O conceito de Sexo é estático, não muda e é naturalmente ou geneticamente concebido.

**Género** - Refere-se a todas as características, padrões de comportamento/normas que são socialmente construídas.

**Equidade de Género** - Justiça no tratamento entre homens e mulheres. Privilegiar os desfavorecidos, discriminados ou excluídos e desfavorecer os privilegiados

**Igualdade de Género** – É o estágio atingido como resultado da distribuição equitativa dos recursos. É um conceito que significa, que todos os seres humanos devem usufruir das mesmas oportunidades e direitos.

**Violência física** – qualquer conduta que ofenda a integridade ou saúde corporal, nomeadamente: bofetadas, puxar, empurrar, esmurrar, beliscar, morder, arranhar, socos, pontapés, agredir com armas ou objectos.

**Assédio Sexual** - É o acto de constranger sexualmente alguém com intuito de obter vantagem ou com promessa de benefício de qualquer natureza, ou ainda favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função, por meio de ameaça ou coacção.

**Violência psicológica**- qualquer conduta que cause dano emocional e diminuição da auto-estima ou que prejudique e perturbe o pleno desenvolvimento ou que vise degradar ou controlar suas acções, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento coersivo, vigilância constante, perseguição contumaz, insulto, chantagem, ridicularização e exploração, ou qualquer outro meio que lhe cause prejuízo à saúde psicológica a à autodeterminação.

**Violência sexual**- qualquer conduta que constrange a praticar, a manter ou a participar de relação sexual não desejada, mediante intimidação, ameaça, coacção ou uso da força; que a induza a comercializar ou utilizar de qualquer método contraceptível ou que a force ao matrimónio, à gravidez, ao aborto ou à prostituição, mediante coacção, chantagem, soborno ou manipulação; ou que limite ou anule o exercício dos seus direitos sexuais reprodutivos.