

UNIVERSIDADE INTERNACIONAL DO CUANZA

POLÍTICA PARA A IGUALDADE E EQUIDADE DE GÉNERO

Cuito, Bié — 2024

1. PREÂMBULO

A Universidade Internacional do Cuanza (UNIC), enquanto Instituição de Ensino Superior comprometida com a dignidade humana, a qualidade académica, a responsabilidade social e o desenvolvimento sustentável, reconhece a igualdade e a equidade de género como princípios essenciais para uma comunidade universitária justa, inclusiva, segura e participativa.

A presente Política concretiza, no contexto institucional da UNIC, as orientações do Decreto Presidencial n.º 222/13, de 24 de Dezembro, que aprova a Política Nacional para Igualdade e Equidade de Género (PNIEG) e a respectiva Estratégia de Advocacia e Mobilização de Recursos para Implementação e Monitoria. A PNIEG determina que a perspectiva de género seja transversal e se articule com o Executivo, o Sector Privado e a Sociedade Civil, incluindo expressamente a comunidade académica e científica.

A Política considera ainda o reforço recente dos mecanismos nacionais de produção e análise de dados de género, designadamente o Decreto Presidencial n.º 273/24, de 5 de Dezembro, que cria o Observatório de Género de Angola e enfatiza a necessidade de fortalecer, sistematizar e unificar a produção de dados estatísticos sobre género para apoiar a planificação, a orçamentação sensível ao género e a avaliação de políticas e programas.

Neste quadro, a UNIC assume que a igualdade não se limita à igualdade formal de acesso. Exige condições efectivas de participação, desenvolvimento académico e profissional, acesso a recursos e oportunidades, representação nos processos de decisão, prevenção da discriminação e monitorização das desigualdades por meio de dados fiáveis.

2. OBJECTO

A presente Política estabelece os princípios, objectivos, eixos de intervenção, responsabilidades e mecanismos de implementação, monitorização e avaliação destinados a promover a igualdade e a equidade de género em todos os domínios de actuação da UNIC.

3. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

- A Política aplica-se a todos os órgãos, unidades orgânicas, serviços, trabalhadores, estudantes e demais pessoas ou entidades que desenvolvam actividades no âmbito institucional da UNIC, incluindo parceiros e prestadores de serviços quando aplicável.
 - Reitoria, Vice-Reitorias, órgãos colegiais e estruturas de governação;
 - Faculdades, cursos, departamentos, centros, gabinetes e serviços;
 - Docentes, investigadores e pessoal técnico-administrativo (PTA);
 - Estudantes, candidatos, graduados e alumni;
 - Projectos de investigação, extensão, cooperação e mobilidade;
 - Processos de recrutamento, selecção, contratação, avaliação de desempenho, formação, promoção e progressão;
 - Planeamento, orçamento, auto-avaliação, gestão da qualidade e produção de informação institucional.

4. FUNDAMENTAÇÃO LEGAL E INSTITUCIONAL

A Constituição da República de Angola consagra o princípio da igualdade e constitui a base superior para a protecção dos direitos e para a proibição de discriminações incompatíveis com a dignidade da pessoa humana.

O Decreto Presidencial n.º 222/13 estabelece um quadro orientador para a adopção e adequação de legislação, políticas, programas, projectos, procedimentos e práticas que assegurem igualdade de direitos e oportunidades entre mulheres e homens. Entre as suas orientações encontram-se a eliminação das disparidades e da discriminação baseada no género; a consideração das necessidades e interesses de mulheres e homens nos programas, políticas e planos; a mudança de atitudes e comportamentos; e a eliminação de factores que limitam o acesso das mulheres aos recursos e aos órgãos de tomada de decisão.

O Decreto Presidencial n.º 273/24 reforça a importância da recolha, análise e disseminação de dados de género e da utilização dessa informação nos processos

de planificação e avaliação. Para a UNIC, estes pressupostos traduzem-se na transversalização da perspectiva de género e na produção regular de indicadores desagregados por sexo, sempre que pertinente e juridicamente admissível.

A presente Política articula-se ainda com os Estatutos, o Plano de Desenvolvimento Institucional, os regulamentos académicos e laborais, as políticas de recursos humanos, os instrumentos de avaliação de desempenho, o sistema interno de garantia da qualidade e os demais normativos institucionais.

5. VISÃO

Consolidar a UNIC como uma instituição em que mulheres e homens disponham de igualdade de direitos, oportunidades, participação e reconhecimento, e em que as diferenças de género não constituam barreira ao acesso, permanência, sucesso académico, desenvolvimento profissional, exercício de responsabilidades, acesso a recursos ou participação na tomada de decisão.

6. PRINCÍPIOS ORIENTADORES

Princípio	Aplicação na UNIC
Igualdade de género	Reconhecimento de direitos, oportunidades e benefícios em condições de igualdade entre mulheres e homens.
Equidade de género	Adopção de medidas proporcionais às desigualdades existentes, quando necessárias para assegurar igualdade efectiva de oportunidades.
Não discriminação	Rejeição de preconceitos, práticas ou decisões que coloquem injustificadamente um dos sexos em situação de inferioridade.
Respeito e valorização da pessoa humana	Protecção da dignidade, integridade, respeito e convivência pacífica no ambiente académico e laboral.
Transversalidade	Integração explícita da perspectiva de género no planeamento, implementação, monitorização e avaliação das políticas, programas e processos institucionais.

Princípio	Aplicação na UNIC
Participação	Promoção de oportunidades efectivas para a participação de mulheres e homens nos processos académicos, profissionais e de decisão.
Transparência e mérito	Utilização de critérios claros, objectivos e verificáveis no acesso a oportunidades académicas e profissionais.
Responsabilização	Dever dos órgãos e responsáveis institucionais de implementar, monitorizar e prestar informação sobre as medidas sob a sua competência.
Confidencialidade e protecção	Tratamento responsável e reservado de dados pessoais e de ocorrências sensíveis, nos termos aplicáveis.

7. OBJECTIVO GERAL

Promover e institucionalizar a igualdade e a equidade de género na UNIC, eliminando barreiras e práticas discriminatórias e assegurando igualdade efectiva de oportunidades, participação, desenvolvimento, reconhecimento e acesso aos recursos institucionais.

8. OBJECTIVOS ESPECÍFICOS

- Garantir igualdade de oportunidades no acesso, permanência, participação e sucesso académico;
- Promover equidade nos processos de recrutamento, selecção, formação, avaliação, promoção e progressão profissional;
- Favorecer participação equilibrada de mulheres e homens nos órgãos, comissões, coordenações e cargos de gestão;
- Incorporar a perspectiva de género no ensino, investigação, extensão, cooperação e gestão;
- Prevenir e responder a práticas discriminatórias, assédio e outras formas de violência incompatíveis com a dignidade humana;
- Produzir e analisar informação institucional desagregada por sexo, sempre que pertinente;

- Identificar desigualdades e adoptar medidas correctivas fundamentadas quando forem constatadas disparidades injustificadas;
- Promover uma cultura universitária de respeito, corresponsabilidade, não discriminação e igualdade de oportunidades.

9. EIXOS DE INTERVENÇÃO

9.1. Acesso, permanência e sucesso académico

A UNIC assegurará igualdade de oportunidades no acesso aos cursos, bolsas, estágios, mobilidade, actividades científicas, projectos de extensão e demais oportunidades académicas.

Os dados de ingresso, retenção, abandono, conclusão, desempenho, participação e empregabilidade deverão ser analisados por sexo sempre que a dimensão dos dados o permita. Diferenças relevantes serão investigadas antes de se inferir discriminação, considerando a população de referência e outros factores explicativos.

9.2. Recrutamento, selecção e contratação

Os processos de recrutamento e selecção de docentes e PTA basear-se-ão em critérios objectivos de competência, qualificação, mérito e adequação à função, sem requisitos discriminatórios não relacionados com o posto.

A Universidade monitorizará, quando existam dados suficientes, a distribuição de candidaturas, selecções e contratações por sexo.

9.3. Avaliação, formação, promoção e progressão

Mulheres e homens terão igualdade de acesso à avaliação justa, formação, capacitação, promoção, progressão e desenvolvimento profissional.

As taxas de participação em formação, resultados de avaliação, promoção e progressão serão acompanhadas por sexo e categoria, permitindo identificar padrões que exijam análise ou intervenção.

9.4. Liderança, governação e tomada de decisão

A UNIC promoverá oportunidades equitativas de participação nos órgãos colegiais, comissões, chefias, direcções e coordenações, preservando os requisitos de competência e mérito.

A composição dos órgãos e cargos de liderança será acompanhada periodicamente por sexo, com análise de sub-representações persistentes.

9.5. Ensino, currículo e ambiente pedagógico

A Universidade promoverá práticas pedagógicas respeitadoras da dignidade e da não discriminação e, quando cientificamente pertinente, a integração das questões de género nos conteúdos e problemas profissionais dos cursos.

Materiais, exemplos e interacções pedagógicas deverão evitar a reprodução acrítica de estereótipos ou tratamentos discriminatórios.

9.6. Investigação científica

A UNIC promoverá igualdade de oportunidades no acesso a projectos, equipas, financiamento, eventos, incentivos e publicação.

Quando pertinente ao objecto de estudo, os projectos deverão considerar sexo/género na formulação, amostragem, análise e interpretação dos resultados.

9.7. Extensão universitária e responsabilidade social

Os projectos de extensão deverão considerar, quando pertinente, necessidades diferenciadas de mulheres e homens nas comunidades beneficiárias e contribuir para a promoção da igualdade, direitos humanos e prevenção da violência e discriminação.

9.8. Cooperação, mobilidade e oportunidades institucionais

Bolsas, mobilidade, intercâmbio, missões, formação e outras oportunidades institucionais deverão observar critérios transparentes e ser monitorizadas de modo a detectar barreiras de acesso relacionadas com género.

9.9. Conciliação das responsabilidades profissionais, académicas e familiares

A UNIC observará os direitos legalmente reconhecidos relacionados com maternidade, aleitamento e responsabilidades familiares e, dentro das possibilidades institucionais, promoverá soluções organizacionais que favoreçam conciliação responsável sem comprometer as exigências académicas e profissionais.

9.10. Prevenção da discriminação, assédio e violência

A UNIC adopta uma orientação de não tolerância a discriminação, assédio sexual, assédio moral, intimidação e outras formas de violência incompatíveis com a dignidade humana.

As ocorrências serão tratadas pelos mecanismos institucionais e disciplinares competentes, com confidencialidade, protecção, imparcialidade, contraditório e respeito pela legislação aplicável.

9.11. Informação, sensibilização e cultura institucional

A Universidade promoverá acções de sensibilização e formação sobre igualdade, equidade, não discriminação e prevenção da violência, dirigidas aos segmentos relevantes da comunidade universitária.

9.12. Dados, planeamento e orçamentação sensível ao género

Os sistemas institucionais deverão, progressivamente, permitir a produção de dados desagregados por sexo nos domínios relevantes. Os resultados serão utilizados na Auto-Avaliação, no planeamento, nos Planos de Melhoria e, quando aplicável, na afectação de recursos para medidas de igualdade e equidade.

10. MEDIDAS DE ACÇÃO POSITIVA

Quando dados objectivos demonstrarem desigualdades significativas e persistentes, a UNIC poderá adoptar medidas temporárias e proporcionais destinadas a remover barreiras e favorecer igualdade efectiva de oportunidades,

desde que compatíveis com a legislação e sem redução dos requisitos académicos ou profissionais aplicáveis.

As medidas deverão ser fundamentadas em diagnóstico, possuir objectivo, público, prazo, indicador e mecanismo de avaliação, cessando ou sendo reformuladas quando deixarem de se justificar.

11. TRANSVERSALIZAÇÃO DA PERSPECTIVA DE GÉNERO

A perspectiva de género deverá ser incorporada, de forma proporcional e pertinente, no ciclo institucional: PDI → Planos Anuais → Orçamento → Políticas e Regulamentos → Ensino → Investigação → Extensão → Gestão de Pessoas → Auto-Avaliação → Planos de Melhoria → Relatórios Institucionais.

A transversalização não significa presumir desigualdade em todas as áreas, mas assegurar que os processos institucionais sejam capazes de identificar, analisar e responder a diferenças relevantes quando existam.

12. INDICADORES DE MONITORIZAÇÃO

Dimensão	Indicadores mínimos
Estudantes	Distribuição F/M por curso; ingresso; retenção; abandono; conclusão; desempenho; bolsas; estágios; mobilidade; participação.
Docentes	Distribuição F/M; categorias; qualificação; regime; formação; avaliação; promoção/progressão; investigação e extensão.
PTA	Distribuição F/M; funções/categorias; formação; avaliação; promoção/progressão.
Governança	Distribuição F/M em órgãos, direcções, chefias, coordenações e comissões.
Investigação	Participação e coordenação F/M em projectos; produção científica; eventos; incentivos/financiamento.
Extensão	Participação F/M nas equipas e beneficiários quando pertinente; projectos relacionados com

Dimensão	Indicadores mínimos
	igualdade/equidade.
Oportunidades	Bolsas, formação, mobilidade, incentivos e outras oportunidades por sexo.
Clima institucional	Percepção de igualdade de oportunidades, respeito e não discriminação.
Ocorrências	Número e tipologia de ocorrências reportadas e estado do tratamento, preservando confidencialidade.
Graduados/ empregabilidade	Indicadores de inserção e trajectória profissional por sexo, quando existam dados suficientes.

A diferença estatística entre mulheres e homens não será, por si só, interpretada como discriminação. A análise deverá considerar população de referência, elegibilidade, candidaturas, mérito, características das áreas científicas e outros factores explicativos.

13. RESPONSABILIDADES INSTITUCIONAIS

Estrutura/Actor	Responsabilidade principal
Reitoria	Aprovar orientações, assegurar condições institucionais, acompanhar resultados e determinar medidas correctivas.
Gabinete de Garantia da Qualidade	Integrar indicadores de género na Auto-Avaliação, monitorização e Planos de Melhoria; consolidar informação institucional.
Recursos Humanos	Produzir e analisar indicadores de recrutamento, formação, avaliação, promoção, progressão e distribuição profissional.
Unidades Orgânicas	Implementar a Política nos processos académicos, científicos, de extensão e gestão sob a sua responsabilidade.
Secretaria Académica	Produzir dados académicos desagregados necessários à monitorização.

Estrutura/Actor	Responsabilidade principal
Estruturas de Investigação e Extensão	Incorporar a perspectiva de género quando pertinente e monitorizar participação e resultados.
Órgãos disciplinares/competentes	Tratar ocorrências de discriminação, assédio ou violência nos termos regulamentares e legais.
Comunidade universitária	Respeitar os princípios da Política e colaborar com as medidas de prevenção, monitorização e melhoria.

14. IMPLEMENTAÇÃO

A Política será operacionalizada através do Plano de Acção para a Igualdade e Equidade de Género da UNIC 2026–2030 e dos respectivos planos anuais. Cada acção deverá identificar problema/necessidade, objectivo, indicador, meta, responsável, prazo, recursos e evidência.

A implementação deverá privilegiar a integração das medidas nas estruturas e processos já existentes, evitando duplicação organizacional. Poderão ser designados pontos focais ou grupos de trabalho quando a natureza das acções o justificar.

15. MONITORIZAÇÃO, AVALIAÇÃO E REPORTE

A implementação será monitorizada anualmente. O Gabinete de Garantia da Qualidade, em articulação com as estruturas responsáveis, consolidará os indicadores e elaborará uma síntese de monitorização para apreciação pelos órgãos competentes.

A avaliação intermédia do Plano de Acção será realizada em 2028 e a avaliação final em 2030. Os resultados deverão identificar evolução dos indicadores, disparidades relevantes, execução das medidas, constrangimentos, boas práticas e recomendações.

Os dados serão utilizados na Auto-Avaliação Institucional, no planeamento e na revisão dos instrumentos de gestão. A produção de informação deverá observar

os princípios de necessidade, proporcionalidade, confidencialidade e protecção de dados.

16. DIVULGAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO

A Política será divulgada pelos canais institucionais e integrada, quando pertinente, nas actividades de acolhimento, formação e sensibilização. A comunicação deverá promover mudança de atitudes e comportamentos sem estigmatização de qualquer grupo.

17. REVISÃO

A Política será revista ordinariamente no final do período 2026–2030 e extraordinariamente quando ocorram alterações legais ou institucionais relevantes, ou quando os resultados da monitorização demonstrem necessidade de ajustamento.

18. DISPOSIÇÕES FINAIS

A presente Política articula-se com os demais regulamentos e políticas da UNIC. A sua aplicação não prejudica direitos, garantias, procedimentos disciplinares ou competências previstos na legislação e nos instrumentos institucionais em vigor.

Os casos omissos serão apreciados pelos órgãos competentes da Universidade, em conformidade com a legislação angolana vigente.

REFERÊNCIAS NORMATIVAS ESSENCIAIS

- Constituição da República de Angola.
- Angola. Decreto Presidencial n.º 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.
- Angola. Decreto Presidencial n.º 273/24, de 5 de Dezembro. Cria o Observatório de Género de Angola e a sua Unidade de Gestão e aprova o respectivo Regulamento.

- Instrumentos institucionais da Universidade Internacional do Cuanza aplicáveis à gestão académica, recursos humanos, garantia da qualidade e planeamento.

Bié, 22 de janeiro de 2024

Por Recursos Humanos:


Pinheiro Frederico Silvano
UNIVERSIDADE INTERNACIONAL DO CUANZA
NIF: 5000414000
Estrada Nacional 250, Kuito, Bié, Angola
Recursos Humanos



Carlos Roberto Jélvez Martínez (Phd)
O Reitor (UNIC)

Aprovado/Homologado pela Entidade Promotora


Oldemar António Nólío
Presidente da Fundação Euro-Africana
Entidade Promotora da UNIC