UNIVERSIDADE INTERNACIONAL DO CUANZA

POLÍTICA DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E NÃO DISCRIMINAÇÃO

Instrumento institucional de promoção do acesso, participação, permanência e desenvolvimento em condições justas

Controlo do documento	**Informação**
Código	POL-UNIC-PIOND
Versão	1.0
Órgão proponente	Direcção de Recursos Humanos
Órgão de apreciação	Conselho de Direção
Órgão de aprovação	Entidade Promotora (FUEA)
Data de aprovação	22/01/2024
Entrada em vigor	22/01/2024
Periodicidade de revisão	Trienal ou sempre que se justifique

Cuito, Bié — 2024

FICHA DE APROVAÇÃO

A presente Política de Igualdade de Oportunidades e Não Discriminação da Universidade Internacional do Cuanza foi apreciada e aprovada pelos órgãos competentes, nos termos do Estatuto Orgânico e demais normas institucionais aplicáveis.

Etapa	Órgão/Responsável	Ato e data
Elaboração técnica	Direcção de Recursos Humanos	Janeiro de 2024
Apreciação	Conselho de Direção	Ata n.º 1 de 2024
Aprovação	FUEA	Homologação n.º 1/2024

REGISTO DE REVISÕES

Versão	Data	Descrição da alteração	Responsável
1.0	[preencher]	Emissão inicial	[preencher]

PREÂMBULO

A Universidade Internacional do Cuanza, adiante designada UNIC, reconhece que a qualidade do ensino superior depende da participação plena, digna e segura de todas as pessoas. A igualdade formal, embora indispensável, pode não eliminar barreiras económicas, sociais, culturais, físicas, sensoriais, comunicacionais, tecnológicas ou administrativas que limitam o acesso, a permanência e o desenvolvimento académico e profissional. Por essa razão, a Universidade compromete-se a identificar essas barreiras, prevenir a discriminação e adotar medidas proporcionais que assegurem oportunidades efetivas.

Esta Política constitui um instrumento autónomo e complementar à Política de Igualdade de Género da UNIC. A primeira abrange, de modo transversal, todas as condições pessoais ou sociais suscetíveis de gerar exclusão; a segunda desenvolve especificamente a igualdade entre mulheres e homens, as desigualdades de género, o assédio sexual e a violência baseada no género. Em caso de sobreposição, aplicam-se ambas de forma articulada, prevalecendo a norma que confira maior proteção à pessoa afetada.

FUNDAMENTAÇÃO

A igualdade de oportunidades constitui uma exigência constitucional, educativa, laboral e social. O artigo 23.º da Constituição da República de Angola consagra a igualdade perante a Constituição e a lei e proíbe que qualquer pessoa seja prejudicada, privilegiada ou privada de direitos em razão de características pessoais ou sociais. No domínio educativo, a Lei n.º 17/16, de 7 de outubro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 32/20, de 12 de agosto, estabelece a universalidade do Sistema de Educação e Ensino e reconhece iguais direitos no acesso, frequência e sucesso escolar, bem como a inclusão social, a igualdade de oportunidades, a equidade e a proibição de discriminação.

No âmbito laboral, a Lei n.º 12/23, de 27 de dezembro, Lei Geral do Trabalho, reconhece o direito ao trabalho livremente escolhido, com igualdade de oportunidades e sem discriminação. A Lei n.º 21/12, de 30 de julho, Lei da Pessoa com Deficiência, determina a participação e inclusão das pessoas com deficiência e atribui às entidades públicas e privadas deveres de promoção dessa participação. O Decreto Presidencial n.º 12/16, de 15 de janeiro, regulamenta a reserva de vagas e os procedimentos para a contratação de pessoas com deficiência. A proteção da informação tratada nos procedimentos previstos nesta Política observa igualmente a Lei n.º 22/11, de 17 de junho, Lei da Proteção de Dados Pessoais.

A Política encontra-se alinhada com o Plano de Desenvolvimento Nacional 2023–2027, enquanto instrumento de planeamento de médio prazo do Estado, especialmente nos domínios do desenvolvimento do capital humano, educação de qualidade, emprego digno, inclusão social, redução de desigualdades e fortalecimento institucional. Alinha-se também com a Estratégia de Longo Prazo Angola 2050, aprovada pelo Decreto Presidencial n.º 181/23, de 1 de setembro, que orienta o desenvolvimento económico, social e humano do País numa perspetiva de longo prazo. Na UNIC, esse alinhamento traduz-se em medidas concretas de acesso, permanência, qualificação, empregabilidade, participação e valorização da diversidade.

No plano internacional, os Objetivos de Desenvolvimento do Milénio, vigentes entre 2000 e 2015, consolidaram compromissos globais com a educação, a igualdade e a redução da pobreza. A partir de 2016, o seu legado foi sucedido e ampliado pela Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Esta Política contribui particularmente para o ODS 4 — Educação de Qualidade; ODS 5 — Igualdade de Género; ODS 8 — Trabalho Digno e Crescimento Económico; ODS 10 — Redução das Desigualdades; ODS 16 — Paz, Justiça e Instituições Eficazes; e ODS 17 — Parcerias para a Implementação dos Objetivos.

As orientações da UNESCO sobre inclusão e equidade na educação sustentam que as políticas educativas devem identificar e remover barreiras à presença, participação e aprendizagem. A Convenção da UNESCO relativa à Luta contra a Discriminação no Campo do Ensino e o Marco de Ação Educação 2030 reforçam o dever de garantir educação inclusiva e equitativa de qualidade. As orientações da UNICEF sobre educação inclusiva destacam a necessidade de transformar os sistemas e ambientes educativos, com especial atenção às pessoas com deficiência e em situação de vulnerabilidade. As recomendações da Organização Mundial da Saúde sobre inclusão da deficiência e equidade em saúde apoiam a eliminação de barreiras físicas, comunicacionais, atitudinais e institucionais, bem como o acesso não discriminatório a ambientes saudáveis e serviços de apoio.

A Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência reforça os direitos à educação inclusiva, ao trabalho, à acessibilidade e aos ajustes razoáveis. As Convenções n.º 100, n.º 111 e n.º 159 da Organização Internacional do Trabalho oferecem referências para igualdade de remuneração, não discriminação no emprego e reabilitação profissional e emprego de pessoas com deficiência. Estes instrumentos orientam a interpretação e execução desta Política, sem substituir a legislação angolana nem as competências dos órgãos da UNIC.

Referencial	Implicação institucional para a UNIC
Constituição e legislação angolana	Proibir discriminação; garantir critérios objetivos; assegurar proteção laboral, acessibilidade e dados pessoais.
PDN 2023–2027	Integrar inclusão, capital humano, educação de qualidade, emprego digno e fortalecimento institucional no planeamento anual.
Estratégia Angola 2050	Desenvolver capacidades humanas, participação social e instituições inclusivas numa perspetiva de longo prazo.
Agenda 2030/ODS	Definir metas e indicadores relacionados com educação, trabalho, redução de desigualdades, instituições e parcerias.
UNESCO e UNICEF	Remover barreiras à presença, participação, aprendizagem, permanência e sucesso.
OMS e Convenção sobre Deficiência	Promover acessibilidade, ajustes razoáveis, ambientes saudáveis e inclusão efetiva.
OIT	Garantir não discriminação, trabalho digno, igualdade de tratamento e inclusão profissional.

CAPÍTULO I — DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1.º — Objeto

1. A presente Política estabelece os princípios, objetivos, responsabilidades, medidas e procedimentos destinados a garantir a igualdade de oportunidades e a prevenir, identificar e responder a todas as formas de discriminação no âmbito da UNIC.

2. A Política orienta a tomada de decisões académicas, laborais, administrativas, científicas e de extensão, bem como a afetação de recursos, a prestação de serviços e o relacionamento com parceiros institucionais.

Artigo 2.º — Finalidades

- Assegurar acesso, participação, permanência, sucesso e progressão em condições justas;
- Eliminar barreiras e práticas discriminatórias, incluindo as de natureza indireta ou sistémica;
- Promover uma cultura institucional de dignidade, respeito, inclusão e valorização da diversidade;
- Estabelecer mecanismos acessíveis e confidenciais de reclamação, proteção, correção e responsabilização;
- Produzir evidências verificáveis para a monitorização institucional e a melhoria contínua.

Artigo 3.º — Âmbito de aplicação

1. Aplica-se aos estudantes, candidatos, docentes, investigadores, pessoal técnico-administrativo, titulares de órgãos, prestadores de serviços, consultores, visitantes, parceiros e demais pessoas que participem em atividades promovidas, financiadas ou acolhidas pela UNIC.

2. Abrange os espaços físicos e digitais, atividades letivas e não letivas, processos de admissão, matrícula, avaliação, contratação, remuneração, promoção, investigação, extensão, mobilidade, estágio, eventos, comunicação institucional e relações com terceiros.

Artigo 4.º — Quadro de referência

A Política fundamenta-se na Constituição da República de Angola; na Lei de Bases do Sistema de Educação e Ensino e respetiva alteração; na Lei Geral do Trabalho; na Lei da Pessoa com Deficiência; na Lei da Proteção de Dados Pessoais; no Regulamento sobre a Reserva de Vagas e Procedimentos para a Contratação de Pessoa com Deficiência; no PDN

2023–2027; na Estratégia Angola 2050; na Agenda 2030; nos instrumentos internacionais de direitos humanos aplicáveis; no Estatuto Orgânico e nos regulamentos internos da UNIC.

Artigo 5.º — Definições

Termo	Definição operacional
Igualdade de oportunidades	Condição em que todas as pessoas podem aceder, participar, desenvolver-se e progredir sem barreiras injustificadas.
Discriminação direta	Tratamento menos favorável baseado, explícita ou implicitamente, numa característica protegida.
Discriminação indireta	Regra ou prática aparentemente neutra que produz desvantagem desproporcionada e não é objetivamente necessária.
Ação afirmativa	Medida temporária e proporcional destinada a corrigir desigualdades comprovadas.
Ajuste razoável	Modificação necessária e adequada, sem encargo desproporcionado, para permitir participação em igualdade.
Acessibilidade	Possibilidade de utilização autónoma, segura e digna de espaços, informação, tecnologias, serviços e atividades.
Assédio discriminatório	Conduta indesejada associada a característica protegida que ofende a dignidade ou cria ambiente intimidatório, hostil ou humilhante.
Retaliação	Prejuízo ou ameaça contra quem denuncia, testemunha, solicita apoio ou participa num procedimento.
Grupos sub-representados	Grupos cuja presença ou participação é significativamente inferior à esperada num contexto institucional.

CAPÍTULO II — PRINCÍPIOS E GARANTIAS

Artigo 6.º — Princípios orientadores

- Dignidade humana e respeito pela diferença;
- Igualdade, equidade e não discriminação;
- Legalidade, imparcialidade, transparência e responsabilização;
- Acessibilidade universal e desenho inclusivo;
- Participação das pessoas afetadas nas soluções que lhes dizem respeito;

- Confidencialidade, proteção de dados e proibição de retaliação;
- Celeridade, proporcionalidade e direito ao contraditório;
- Interseccionalidade, reconhecendo a acumulação de fatores de desvantagem;
- Melhoria contínua baseada em dados e evidências.

Artigo 7.º — Características protegidas

É proibido prejudicar, excluir, privilegiar indevidamente ou limitar uma pessoa em razão de ascendência, sexo, raça, etnia, cor, deficiência, língua, local de nascimento, nacionalidade, religião, convicções políticas, ideológicas ou filosóficas, grau de instrução, idade, condição económica ou social, profissão, estado civil, situação familiar, condição de saúde ou qualquer outra condição pessoal ou social protegida pela Constituição ou pela lei.

Artigo 8.º — Garantias institucionais

Nenhuma pessoa pode ser sancionada, avaliada negativamente, privada de benefício, excluída de atividade ou submetida a tratamento desfavorável por apresentar reclamação de boa-fé, solicitar ajuste razoável, colaborar numa averiguação ou apoiar pessoa afetada. Denúncias comprovadamente dolosas são tratadas nos termos disciplinares aplicáveis, sem que a insuficiência de prova seja, por si só, considerada má-fé.

CAPÍTULO III — EIXOS DE INTERVENÇÃO

Artigo 9.º — Acesso, admissão e matrícula

- Publicar requisitos, critérios, prazos, custos e canais de recurso em linguagem clara e formatos acessíveis;
- Aplicar critérios objetivos, previamente definidos e verificáveis;
- Disponibilizar apoio a candidatos com deficiência ou dificuldades de acesso digital;
- Impedir perguntas ou exigências irrelevantes que possam produzir discriminação;
- Registar dados agregados de candidatura, admissão e matrícula para identificar desigualdades.

Artigo 10.º — Permanência, aprendizagem e avaliação

- Adotar metodologias pedagógicas inclusivas e materiais acessíveis sempre que possível;
- Comunicar antecipadamente critérios de avaliação e garantir aplicação consistente;
- Disponibilizar mecanismos de apoio académico, psicopedagógico e social;

- Analisar pedidos de ajuste razoável individualmente, sem reduzir competências essenciais do curso;
- Prevenir estigmatização, segregação ou exposição indevida de dados pessoais;
- Acompanhar abandono, retenção e sucesso académico, identificando diferenças relevantes entre grupos.

Artigo 11.º — Investigação, extensão, bolsas e mobilidade

A seleção para projetos, bolsas, publicações, missões, estágios, mobilidade, eventos e ações de extensão deve observar critérios públicos, objetivos e relacionados com o mérito ou a finalidade da iniciativa. Quando existirem desigualdades comprovadas, podem ser adotadas medidas de apoio ou ação afirmativa, devidamente fundamentadas, temporárias e avaliadas.

Artigo 12.º — Recrutamento, trabalho e progressão

- Redigir anúncios de vaga com requisitos estritamente necessários e linguagem não excludente;
- Constituir painéis de seleção tecnicamente competentes e sensibilizados para vieses;
- Utilizar grelhas padronizadas e conservar os registos da decisão;
- Assegurar igualdade de remuneração para trabalho de igual valor, nos termos legais;
- Garantir acesso equitativo à formação, avaliação progressão, liderança e reconhecimento;
- Apreciar ajustes razoáveis no posto de trabalho e garantir condições de saúde e segurança;
- Monitorizar admissões, vínculos, formação, avaliações, promoções e cessação de contratos.

Artigo 13.º — Acessibilidade e ajustes razoáveis

1. A UNIC promoverá progressivamente acessibilidade física, comunicacional, pedagógica e digital, priorizando as barreiras com maior impacto e risco. Novos projetos, aquisições e serviços devem incorporar critérios de acessibilidade desde a fase de planeamento.

2. O pedido de ajuste pode ser apresentado pela pessoa interessada ou, com o seu consentimento, por representante. A unidade competente deve acusar a receção, dialogar com a pessoa requerente, recolher apenas a informação estritamente necessária, avaliar alternativas e emitir decisão fundamentada.

3. O prazo indicativo para decisão é de 10 dias úteis, reduzido quando a urgência da situação o exigir. A recusa deve indicar as razões, as alternativas consideradas e o meio de

reapreciação. A alegação de custo só é admissível após avaliação concreta do impacto, dos recursos disponíveis e das alternativas menos onerosas.

Artigo 14.º — Comunicação, serviços e eventos

A comunicação institucional, os sítios eletrónicos, plataformas de aprendizagem, formulários, bibliotecas, eventos e serviços de atendimento devem ser progressivamente acessíveis e inclusivos. A imagem e a linguagem utilizadas devem respeitar a dignidade, evitar estereótipos e representar a diversidade da comunidade universitária.

Artigo 15.º — Contratação e parcerias

Sempre que adequado, contratos, protocolos e termos de referência devem incluir cláusulas de respeito pela igualdade de oportunidades e não discriminação. Violações graves praticadas por prestadores ou parceiros podem determinar medidas corretivas, suspensão ou cessação da relação, salvaguardado o devido procedimento.

CAPÍTULO IV — GOVERNANÇA E RESPONSABILIDADES

Artigo 16.º — Responsabilidade geral

A implementação é responsabilidade de toda a comunidade, sob liderança do Reitor. Cada dirigente deve integrar a igualdade de oportunidades no planeamento, orçamento, decisões e controlo da sua unidade, conservar as evidências e prestar informação nos prazos definidos.

Artigo 17.º — Responsabilidades por nível

Responsável	**Responsabilidades mínimas**
Reitor	Aprovar orientações executivas; assegurar recursos; decidir matérias da sua competência; apresentar resultados aos órgãos institucionais.
Conselho de Direção	Apreciar planos e relatórios; acompanhar riscos; determinar medidas corretivas.
Senado	Apreciar matérias académicas e emitir deliberações ou recomendações no âmbito das suas competências.
Recursos Humanos	Integrar a política no recrutamento, contratação, avaliação, formação, progressão e proteção laboral.
Vice-Reitoria Académica/Secretaria	Garantir critérios inclusivos de acesso, matrícula, avaliação, apoio e

Académica	tratamento de recursos académicos.
Faculdades e cursos	Executar medidas; identificar barreiras; acompanhar estudantes; remeter dados e evidências.
Serviços de apoio/infraestruturas/TIC	Avaliar e corrigir barreiras físicas, digitais, comunicacionais e tecnológicas.
Comunicação Institucional	Garantir linguagem, formatos e representações inclusivas; divulgar canais de apoio.
Comunidade universitária	Respeitar a política; cooperar; reportar riscos ou violações; participar nas ações formativas.

Artigo 18.º — Ponto focal e Comissão

O Reitor designará um Ponto Focal para a Igualdade de Oportunidades e poderá constituir uma Comissão multidisciplinar. O Ponto Focal recebe pedidos, orienta as pessoas, articula unidades e mantém registo seguro. A Comissão analisa tendências, propõe medidas, acompanha o plano e participa na avaliação de casos quando designada, observando impedimentos e conflitos de interesses.

CAPÍTULO V — PROCEDIMENTOS

Artigo 19.º — Identificação e eliminação de barreiras

Anualmente, cada unidade realiza um levantamento de barreiras mediante consulta, observação, análise de dados e verificação de processos. Cada barreira é registada com a população afetada, gravidade, frequência, medida proposta, responsável, custo estimado, prazo e evidência de conclusão. O Gabinete de Garantia da Qualidade consolida as prioridades numa matriz institucional baseada em risco.

Artigo 20.º — Pedido de ajuste razoável

Etapa	Responsável	Prazo indicativo	Registo
Receção e protocolo	Ponto Focal/unidade competente	1 dia útil	Formulário ou registo equivalente
Contacto com requerente	Unidade competente	3 dias úteis	Memória da consulta
Avaliação técnica	Unidades envolvidas	Até 7 dias úteis	Parecer e alternativas

Decisão fundamentada	Dirigente competente	Até 10 dias úteis	Decisão comunicada
Implementação	Unidade designada	Prazo da decisão	Comprovativo
Reavaliação	Ponto Focal/unidade	Quando necessário	Termo de acompanhamento

Artigo 21.º — Comunicação de discriminação

1. A comunicação pode ser apresentada presencialmente, por escrito ou por canal eletrónico divulgado pela UNIC. Deve, sempre que possível, indicar os factos, datas, intervenientes, testemunhas e evidências disponíveis, mas a falta de algum elemento não impede o acolhimento inicial.

2. A pessoa recetora deve garantir escuta respeitosa, explicar opções, avaliar riscos imediatos e encaminhar o caso. Não deve prometer resultado, confrontar as partes informalmente nem divulgar a identidade para além do necessário.

Artigo 22.º — Triagem e medidas de proteção

No prazo indicativo de 3 dias úteis, procede-se à triagem de competência, urgência, risco, conflito de interesses e necessidade de proteção. Podem ser adotadas medidas provisórias, como alteração temporária de contacto, horário, espaço ou supervisão, apoio psicossocial e preservação de provas. Tais medidas não constituem antecipação de culpa e devem ser proporcionais.

Artigo 23.º — Averiguação

1. Havendo matéria para averiguação, a autoridade competente designa pessoa ou equipa imparcial, define objeto e prazo e notifica as partes. São assegurados o contraditório, a apresentação de elementos, a confidencialidade possível e o registo das diligências.

2. O prazo de conclusão é, em regra, de 20 dias úteis, prorrogável mediante fundamentação. O relatório distingue factos, evidências, análise e recomendações, sem divulgar dados desnecessários.

Artigo 24.º — Decisão, correção e recurso

A decisão é fundamentada e comunicada às partes na medida compatível com a proteção de dados. Quando se confirme violação, podem ser determinadas medidas educativas, reparadoras, organizacionais ou disciplinares, nos termos dos regulamentos aplicáveis. A

comunicação deve indicar o meio e o prazo de reclamação ou recurso. A unidade competente acompanha a execução e verifica a ausência de retaliação.

Artigo 25.º — Confidencialidade e dados

Os dados são recolhidos segundo os princípios da necessidade, finalidade, segurança e acesso restrito. Os processos individuais são guardados separadamente dos relatórios estatísticos. Os relatórios institucionais utilizam informação agregada ou anonimizada, evitando a identificação indireta de pessoas ou grupos muito pequenos.

CAPÍTULO VI — IMPLEMENTAÇÃO, MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO

Artigo 26.º — Plano anual

O Plano Anual de Igualdade de Oportunidades integra objetivos, ações, responsáveis, recursos, calendário, indicadores, metas e evidências. As faculdades e unidades apresentam as suas propostas ao Gabinete de Garantia da Qualidade até ao prazo definido no calendário institucional, para consolidação e submissão aos órgãos competentes.

Artigo 27.º — Formação e sensibilização

A UNIC assegura formação inicial e periódica para dirigentes, docentes, trabalhadores, membros de júris e equipas de atendimento. Os conteúdos mínimos incluem discriminação direta e indireta, vieses, acessibilidade, ajustes razoáveis, atendimento inclusivo, proteção de dados, canais de reclamação e proibição de retaliação.

Artigo 28.º — Indicadores

A monitorização combina indicadores de estrutura, processo, resultado e perceção. Os dados devem ser desagregados apenas quando legal, ético e estatisticamente seguro, sempre com proteção contra identificação. Diferenças observadas não são interpretadas automaticamente como discriminação, mas desencadeiam análise contextual e, quando necessário, medidas corretivas.

Artigo 29.º — Relatório anual

O Gabinete de Garantia da Qualidade elabora um relatório anual com grau de execução do plano, indicadores, barreiras identificadas, pedidos de ajuste, reclamações em dados agregados, formações, auditorias, boas práticas, riscos, medidas corretivas e prioridades do período seguinte. O relatório é apreciado pelos órgãos competentes e a sua síntese é divulgada à comunidade, preservando a confidencialidade.

Artigo 30.º — Avaliação e revisão

A eficácia da Política é avaliada anualmente e revista, em regra, a cada três anos ou sempre que ocorram alterações legais, institucionais ou riscos relevantes. A revisão deve incluir consulta a estudantes, docentes, pessoal técnico-administrativo e, quando pertinente, parceiros e representantes de grupos afetados.

CAPÍTULO VII — DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 31.º — Articulação normativa

A presente Política articula-se com o Estatuto Orgânico, o Regulamento Interno, os regulamentos académico e disciplinar, as políticas de igualdade de género, recursos humanos, inclusão, proteção de dados, comunicação, ação social e demais instrumentos da UNIC. As unidades devem propor a adequação das normas que revelem incompatibilidades.

Artigo 32.º — Divulgação

A Política é divulgada no sítio institucional, plataformas internas, ações de acolhimento e formação, em formatos acessíveis. Os canais de pedido de apoio e reclamação devem permanecer visíveis e atualizados.

Artigo 33.º — Entrada em vigor

A presente Política entra em vigor na data definida no ato de aprovação e vincula todas as unidades e membros da comunidade universitária, sem prejuízo das disposições legais e regulamentares aplicáveis.

ANEXO I — MATRIZ DO PLANO ANUAL

Objetivo/Ação	Indicador e meta	Responsável	Prazo	Recursos	Evidência	Estado
Mapear barreiras de acessibilidade	100% das unidades avaliadas	[ ]	[ ]	[ ]	Relatórios/listas	[ ]
Capacitar intervenientes-chave	≥ 80% dos convocados	[ ]	[ ]	[ ]	Programa/presenças	[ ]
Rever processos críticos	Admissão, recrutamento e avaliação revistos	[ ]	[ ]	[ ]	Procedimentos revistos	[ ]
Divulgar canais de apoio	Canais publicados em todos os meios definidos	[ ]	[ ]	[ ]	Capturas/cartazes	[ ]
Executar melhorias prioritárias	≥ [ ]% das ações concluídas	[ ]	[ ]	[ ]	Autos/faturas/fotos	[ ]

Escala de estado: não iniciada; em curso; concluída; adiada; cancelada. Toda alteração de prazo ou estado deve ser justificada.

ANEXO II — QUADRO DE INDICADORES

Dimensão	Indicador	Fórmula/Fonte	Periodicidade	Responsável
Governança	Unidades com plano de igualdade integrado	Unidades com plano / total × 100	Anual	GGQ
Acesso	Taxa de admissão por grupos monitorizados	Admitidos / candidatos × 100	Anual	Secretaria Académica
Permanência	Taxa de retenção e abandono	Registos académicos	Semestral	Faculdades/Secretaria
Sucesso	Aprovação e conclusão	Aprovados ou diplomados / elegíveis × 100	Anual	Faculdades
Acessibilidade	Barreiras prioritárias corrigidas	Corrigidas / identificadas × 100	Semestral	Infraestruturas/TIC
Ajustes	Pedidos decididos no prazo	Decididos no prazo / recebidos × 100	Trimestral	Ponto Focal
Reclamações	Casos concluídos no prazo	Concluídos no prazo / admitidos × 100	Trimestral	Unidade competente
Formação	Cobertura de capacitação	Participantes / público-alvo × 100	Semestral	RH/GGQ
Trabalho	Admissão, formação e progressão	Registos de RH, com análise de disparidades	Anual	RH
Perceção	Perceção de inclusão e tratamento justo	Inquérito institucional	Anual/Bienal	GGQ

ANEXO III — FICHA DE REGISTO DE BARREIRAS

Campo	**Preenchimento**
Unidade/local/processo	
Data e responsável pelo registo	
Descrição objetiva da barreira	
Pessoas potencialmente afetadas	
Tipo	Física / comunicacional / digital / pedagógica / administrativa / atitudinal / outra
Gravidade e urgência	Baixa / média / alta / crítica
Medida proposta e alternativas	
Responsável e prazo	
Recursos estimados	
Evidência de conclusão	
Validação pela pessoa/grupo afetado	

ANEXO IV — FORMULÁRIO DE PEDIDO DE AJUSTE RAZOÁVEL

O preenchimento pode ser substituído por comunicação acessível equivalente. Não solicitar diagnóstico clínico detalhado quando a informação funcional for suficiente.

Campo	**Preenchimento**
Nome e contacto	
Vínculo com a UNIC	Estudante / trabalhador / candidato / outro
Curso/unidade	
Atividade ou processo afetado	
Barreira ou necessidade funcional	
Ajuste solicitado	
Data em que o ajuste é necessário	
Alternativas aceitáveis	
Documentação estritamente necessária, se aplicável	
Consentimento para articulação com unidades envolvidas	Sim / Não
Data e assinatura/forma de confirmação	

ANEXO V — FICHA DE COMUNICAÇÃO DE DISCRIMINAÇÃO

Campo	**Preenchimento**
Pessoa comunicante e contacto	Pode solicitar reserva de identidade
Pessoa afetada, se diferente	
Descrição dos factos	
Data, hora e local/meio digital	
Pessoas envolvidas e testemunhas	
Evidências disponíveis	
Risco atual ou necessidade de proteção	
Providência pretendida	
Canal de retorno acessível	
Data de receção e número do processo	Uso institucional

Informação ao comunicante: a UNIC tratará os dados com acesso restrito, não tolerará retaliação e comunicará os passos possíveis. A confidencialidade será assegurada nos limites compatíveis com a averiguação e o direito de defesa.

ANEXO VI — LISTA MÍNIMA DE EVIDÊNCIAS

- Política aprovada, ata e ato institucional de aprovação;
- Plano anual, orçamento e matriz de responsabilidades;
- Despacho de designação do Ponto Focal ou Comissão;
- Mapas de barreiras e planos de correção;
- Procedimentos e registos de ajustes razoáveis, devidamente anonimizados;
- Materiais de divulgação e evidências de acessibilidade;
- Programas de formação, listas de presença e avaliações;
- Grelhas e atas de processos de admissão, recrutamento, bolsas e mobilidade;
- Dados estatísticos agregados e análises de disparidades;
- Registo anonimizado de reclamações, prazos e medidas;
- Relatório anual, ata de apreciação e plano de melhoria;
- Evidências de consulta à comunidade universitária.

ANEXO VII — ESTRUTURA DO RELATÓRIO ANUAL

- Identificação do período, âmbito e responsáveis;
- Resumo executivo;
- Execução do plano anual por ação, meta e evidência;
- Resultados dos indicadores e análise contextual;
- Barreiras identificadas, corrigidas e pendentes;
- Pedidos de ajustes razoáveis e tempos de resposta, em dados agregados;
- Reclamações e respetivo tratamento, sem dados identificáveis;
- Formação, comunicação e participação da comunidade;
- Riscos, constrangimentos e recursos utilizados;
- Boas práticas e impacto observado;
- Recomendações, responsáveis e prazos;
- Parecer do GGQ e deliberação do órgão competente.

REFERÊNCIAS NORMATIVAS ESSENCIAIS

Angola. Constituição da República de Angola. Artigo 23.º (Princípio da Igualdade).

Angola. Lei n.º 17/16, de 7 de outubro. Lei de Bases do Sistema de Educação e Ensino.

Angola. Lei n.º 32/20, de 12 de agosto. Lei que altera a Lei de Bases do Sistema de Educação e Ensino.

Angola. Lei n.º 12/23, de 27 de dezembro. Lei Geral do Trabalho.

Angola. Lei n.º 21/12, de 30 de julho. Lei da Pessoa com Deficiência.

Angola. Lei n.º 22/11, de 17 de junho. Lei da Proteção de Dados Pessoais.

Angola. Decreto Presidencial n.º 12/16, de 15 de janeiro. Regulamento sobre a Reserva de Vagas e Procedimentos para a Contratação de Pessoa com Deficiência.

Angola. Decreto Presidencial n.º 217/23, de 31 de outubro. Plano de Inclusão às Pessoas com Deficiência 2023–2027.

Angola. Decreto Presidencial n.º 225/23, de 30 de novembro. Aprova o Plano de Desenvolvimento Nacional 2023–2027.

Angola. Decreto Presidencial n.º 181/23, de 1 de setembro. Estratégia de Longo Prazo Angola 2050.

Nações Unidas. Objetivos de Desenvolvimento do Milénio (2000–2015).

Nações Unidas. Transformar o nosso mundo: Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.

Nações Unidas. Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Nações Unidas. Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.

Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura. Convenção relativa à Luta contra a Discriminação no Campo do Ensino.

UNESCO. Educação 2030: Declaração de Incheon e Marco de Ação.

UNESCO. (2017). Um guia para assegurar a inclusão e a equidade na educação.

UNICEF. Orientações e recursos sobre educação inclusiva e inclusão de crianças e pessoas com deficiência.

Organização Mundial da Saúde. (2022). Relatório global sobre equidade em saúde para pessoas com deficiência.

Organização Internacional do Trabalho. Convenção n.º 100 sobre Igualdade de Remuneração.

Organização Internacional do Trabalho. Convenção n.º 111 sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão.

Organização Internacional do Trabalho. Convenção n.º 159 sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas com Deficiência.

Por Recursos Humanos:

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

UNIVERSIDADE INTERNACIONAL DO CUANZA
REITORIA

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

Aprovado/Homologado pela Entidade Promotora

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