



GABINETE DE GESTÃO DA QUALIDADE

MANUAL DE BOAS PRÁTICAS PARA A PROMOÇÃO DA IGUALDADE, EQUIDADE DE GÉNERO E INCLUSÃO

ISP JEAN PIAGET DE BENGUELA

Fevereiro de 2025

Benguela

Índice

1) Enquadramento	4
2) Glossário sobre Igualdade e Equidade de Género	5
3) A Importância da Inclusão e Equidade nas Instituições de Ensino Superior.....	7
4) Políticas de Promoção de Igualdade, Equidade de Género, Inclusão e Combate ao Assédio e Discriminação do ISP Jean Piaget de Benguela	8
5) Dados sobre a Igualdade e Equidade de Género no ISP Jean Piaget de Benguela	11
6) Plano de Acção e Implementação	15
6.1) Dimensão Diagnóstico e Divulgação de Instrutivos.....	16
6.2) Dimensão Igualdade no Acesso do Emprego/Acesso ao Ensino Superior.....	17
6.3) Dimensão Igualdade nas Condições de Trabalho	19
6.4) Dimensão Formação e Capacitação.....	20
6.5) Dimensão Actividades, Eventos e Iniciativas	21
6.7) Dimensão Protecção da Parentalidade, Direitos da Gestante e Promoção do Aleitamento Materno	23
6.8) Dimensão Prevenção de Práticas de Assédio e Discriminação.....	24
6.9) Dimensão Igualdade e Equidade de Género na Admissão de Estudantes.....	25
6.10) Dimensão Igualdade e Equidade de Género nos Processos de Recrutamento e Seleção Docente	26
7) Referências Bibliográficas.....	28

Glossário

EU: Extensão Universitária

GCI: Gabinete de Comunicação e Imagem;

GGQ: Gabinete de gestão da qualidade;

ISP Jean Piaget de Benguela: Instituto Superior Politécnico Jean Piaget de Benguela

ODS: Objectivos de Desenvolvimento Sustentável

PTA: Pessoal técnico e administrativo;

RH: Recursos Humanos

1) Enquadramento

O Instituto Superior Politécnico Jean Piaget de Benguela, pertencente ao Instituto Piaget de Angola, Associação de Direito Angolano, constituída por escritura pública em 10 de Fevereiro de 1999 e publicada no Diário da República, III Serie, nº. 14, de 1 de Abril de 1999. De acordo com a filosofia espelhada no Estatuto e Regulamento Geral do ISP Jean Piaget de Benguela em vigor, o seu projecto de desenvolvimento social local/regional, assenta numa política de responsabilidade social, fundamentada na promoção da inclusão social, do desenvolvimento económico, cultural e social e da defesa do meio ambiente.

No cenário global em constante evolução, a promoção da Igualdade, Equidade de Género e Inclusão emergiu como um dos pilares fundamentais para o desenvolvimento sustentável e a construção de sociedades mais justas e harmoniosas. Em Angola, reconhece-se a importância de garantir que todas as pessoas, independentemente do género, orientação sexual, origem étnica, religião, ou condição socioeconómica, tenham acesso a uma igualdade de oportunidades e sejam tratadas com respeito e dignidade.

Em Setembro de 2015, diversos países em todo o Mundo comprometeram-se com uma estrutura renovada para o desenvolvimento sustentável ao adoptar a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável e os Objectivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Essa Agenda reconhece as acções que os indivíduos, comunidades e governos precisam tomar para assegurar o bem-estar da população e do planeta, promovendo desenvolvimento social e humano, proteção ambiental, prosperidade económica e equidade. Em Angola, foi criado o Decreto Presidencial nº 222/13 de 24 de Dezembro que aprova a Política Nacional para Igualdade e Equidade de Género e a respectiva Estratégia de Advogacia e Mobilização de Recursos para a Implementação e Monitoria da Política.

Este Manual de Boas Práticas para a Promoção da Igualdade, Equidade de Género e Inclusão do ISP Jean Piaget de Benguela, baseado e alinhado ao Decreto Presidencial nº 222/13 de 24 de Dezembro, surge como um guia abrangente e prático para o aplicar a toda a comunidade académica. Ao adoptar e implementar as directrizes apresentadas neste manual, visa-se cumprir com os padrões internacionais dos Direitos Humanos, mas também fortalecer a Sociedade e impulsionar o progresso colectivo.

2) Glossário sobre Igualdade e Equidade de Género

Tendo como base o Decreto Presidencial nº 222/13 e Manual de Igualdade e Equidade de Género da UE-PAANE, o ISP Jean Piaget de Benguela construiu um glossário que é uma ferramenta fundamental para fornecer uma base conceitual sólida e esclarecer termos essenciais no contexto da luta pela Igualdade e Equidade de Género. Este glossário não apenas define termos-chave, mas também oferece uma compreensão mais profunda de diversos conceitos, tais como:

- Igualdade: condição de ser igual em termos de gozo de direitos, de tratamento, de qualidade ou valor, bem como de acesso a oportunidades e resultados, incluindo recursos;
- Igualdade de género: exercício igual de direitos e igualdade de acesso a oportunidades, incluindo recursos de mulheres, homens, raparigas e rapazes;
- Igualdade de oportunidades entre homens e mulheres: ausência de barreiras entre homens e mulheres, raparigas e rapazes à participação económica, social, política e cultural;
- Sexo: diferenças biológicas entre pessoas do mesmo sexo feminino e masculino;
- Género: ferramenta analítica utilizada para a compreensão dos processos sociais. Trata-se de um conceito relacional, por isso, não se refere apenas a mulheres ou a homens, mas sim às relações que ocorrem entre ambos e ao modo como essas relações vão sendo socialmente construídas. Inclui as características culturais específicas que servem para identificar o comportamento de mulheres e de homens;
- Mecanismos nacionais para a igualdade de género: são as estruturas nacionais com mandato para executar e monitorizar políticas e programas na área de género e afins, em conformidade com os compromissos nacionais, regionais e internacionais;
- Discriminação: qualquer distinção, exclusão ou restrição que tenha como efeito ou propósito prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício, por qualquer pessoa, direitos humanos e liberdades fundamentais no domínio político, económico, social, cultural, civil ou qualquer outro;
- Violência Intrafamiliar: toda acção ou omissão que prejudica o bem-estar, a integridade física, psicológica ou restrição de liberdade e o direito ao pleno

desenvolvimento de outro membro da família. O conceito de violência intrafamiliar não se refere apenas ao espaço físico onde a violência ocorre, mas também às relações em que se constrói e ocorre;

- Violência Doméstica: a violência doméstica distingue-se da violência intrafamiliar por incluir outros membros do grupo, sem função parental, que convivam no espaço doméstico. Inclui empregados/as, pessoas que convivem esporadicamente no lar, agregados da família. Acontece dentro de casa ou unidade doméstica e geralmente é praticada por um membro da família que viva com a vítima. As agressões domésticas incluem: abuso físico, sexual e psicológico, prática de incesto, a negligência e o abandono;
- Violência Física: Ocorre quando uma pessoa faz uso da força física em relação a outra, causa ou tenta causar dano intencional, por meio do uso da força física ou por uso de algum tipo de arma que pode provocar lesões externas, internas ou ambas. Segundo as abordagens recentes, o castigo severo, também se considera violência física;
- Violência Sexual: A Violência Sexual compreende uma variedade de actos ou tentativas de relação sexual sob coação ou fisicamente forçada, no casamento ou em outros relacionamentos. A Violência Sexual é cometida na maioria das vezes por autores conhecidos das meninas e mulheres envolvendo namoro e vínculo conjugal (esposo/parceiro) no espaço doméstico, o que contribui para sua invisibilidade. Esse tipo de violência acontece nas várias classes sociais e nas diferentes culturas. Os actos sexualmente violentos podem ocorrer em diferentes contextos;
- Violência Psicológica: É toda Acção ou omissão que pode pôr em causa o princípio de autonomia de vontade, ou seja Acção que visa causar dano à auto-estima, à identidade/estatuto ou ao desenvolvimento pessoal;
- Violência Económica ou Financeira: São todos os actos destrutivos ou omissões do(a) agressor(a) que põe em causa e/ou expropria os bens e património da sobrevivência dos membros da família.

3) A Importância da Inclusão e Equidade nas Instituições de Ensino Superior

A inclusão, a igualdade e a equidade de género nas Instituições de Ensino Superior em Angola são temáticas actuais de extrema importância, refletindo a procura por um ambiente educacional mais diverso, justo e acessível a todos. Esses conceitos abrangem ações e políticas que visam garantir a participação igualitária de diferentes grupos sociais, promovendo a valorização da diversidade e combate a quaisquer formas de discriminação ou exclusão. Desta forma, pretende-se explorar os principais desafios e benefícios relacionados com a promoção da Inclusão e Equidade no ISP Jean Piaget de Benguela, destacando a importância desse processo para o desenvolvimento académico, social e humano.

Assim, assume-se como principais desafios:

- Acesso e oportunidades desiguais: Muitos dos estudantes do ISP Jean Piaget de Benguela enfrentam barreiras económicas, geográficas ou sociais para ingressar e permanecer no Ensino Superior;
- Desigualdades socioeconómicas: A disparidade de renda e oportunidades pode resultar em desigualdades significativas entre os estudantes, afetando o seu desempenho académico e suas perspectivas futuras;
- Suporte e recursos limitados: A Instituição enfrenta desafios na oferta de suportes adequados, como orientação académica, serviços de saúde mental e acessibilidade física para todos os estudantes com deficiências;
- Preconceitos e discriminação: A discriminação com base a etnia, religião ou outras características pode criar um ambiente não inclusivo para certos grupos de estudantes e professores, promovendo a xenofobia e o racismo.

Já no que diz respeito aos principais benefícios:

- A diversidade de perspectivas e experiências resultante da inclusão impulsiona a inovação e a criatividade dentro da Instituição. Estudantes e professores de diferentes origens trazem novas ideias, abordagens e soluções para desafios complexos, enriquecendo a pesquisa e o desenvolvimento académico;
- Ao promover a inclusão e equidade, a Instituição contribui para a formação de cidadãos mais conscientes e engajados. Os estudantes aprendem a valorizar a diversidade, respeitar as diferenças e defender a justiça social, tornando-se agentes de mudança nas suas comunidades e no país como um todo;
- A interação entre estudantes de diferentes origens culturais, sociais e económicas proporciona oportunidades únicas para o desenvolvimento de habilidades interculturais. Isso inclui a capacidade de trabalhar em equipas diversificadas, comunicar-se efectivamente em contextos interculturais e desenvolver uma mentalidade global;
- A promoção da inclusão e equidade na Instituição contribui para a redução das desigualdades sociais e económicas no país. Ao oferecer oportunidades iguais de acesso à educação superior, a Instituição está a ajudar a quebrar ciclos de pobreza e a construir uma sociedade mais equitativa e justa;
- Estudantes que se formam em um ambiente inclusivo e equitativo estão mais bem preparados para ingressar no mercado de trabalho global. Eles desenvolvem habilidades de colaboração, resolução de problemas e adaptação, tornando-se profissionais altamente valorizados por empregadores em diversos sectores.

4) Políticas de Promoção de Igualdade, Equidade de Género, Inclusão e Combate ao Assédio e Discriminação do ISP Jean Piaget de Benguela

Reconhecendo o peso da mulher enquanto força produtiva e activa no país, sendo a maior população em termos de solicitação de serviços sociais (educação, protecção social, entre outros), a realidade da Igualdade de Género em Angola continua a ser um factor preocupante face às disparidades entre os sexos (rendimentos, cargos de liderança, etc) e

neste sentido, existe a necessidade das Instituições de Ensino Superior contribuírem para a melhoria destes indicadores.

Assim sendo, o ISP Jean Piaget de Benguela criou e adoptou as seguintes políticas:

- Política de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Diversidade: Esta política visa garantir que todas as pessoas, independentemente de seu género, raça, orientação sexual, origem étnica ou qualquer outra característica, tenham acesso igual de oportunidades de educação, emprego e desenvolvimento pessoal na Instituição. Isso pode incluir medidas como a implementação de quotas de género em processos seletivos, programas de capacitação em temas como a diversidade e inclusão e a criação de canais de denúncia e suporte para casos de discriminação;

- Política de Prevenção e Combate ao Assédio Sexual e Discriminação de Género: Esta política estabelece directrizes claras e procedimentos para prevenir, gerir e eliminar casos de assédio sexual, discriminação de género e outras formas de violência ou tratamento injusto baseado no género. Pode incluir a realização regular de capacitações sobre assédio e discriminação, a divulgação de informações sobre recursos de apoio disponíveis e a implementação de medidas disciplinares para aqueles que violam a política;

- Política de Empoderamento das Mulheres e Promoção da Equidade de Género: Esta política concentra-se em criar um ambiente que promova o empoderamento das mulheres e a igualdade de oportunidades de liderança e participação em todos os níveis da Instituição. Isso pode envolver iniciativas como mentorias para mulheres em cargos de liderança, programas de capacitação em habilidades de negociação e comunicação para mulheres e a criação de redes de apoio e networking para promover a colaboração e o desenvolvimento profissional das mulheres na Instituição;

- Política de Admissão de Estudantes com Garantia de Igualdade e Equidade de Género: Esta política tem como objectivo assegurar que o processo de admissão de estudantes no ISP Jean Piaget de Benguela promova a igualdade e a equidade de género, permitindo que mulheres e homens tenham as mesmas oportunidades de acesso a todos os cursos, especialmente naqueles tradicionalmente marcados por desequilíbrios de género. Esta política baseia-se em princípios de imparcialidade, transparência e justiça, e inclui medidas como a adopção de critérios de selecção livres de viés de género, a monitoria regular da composição de género nas candidaturas e matrículas por curso e a

implementação de estratégias de incentivo à participação de grupos sub-representados, especialmente em áreas tradicionalmente dominadas por um dos géneros. Entre essas estratégias, destacam-se campanhas de sensibilização em escolas e comunidades, a disponibilização de bolsas de estudo e apoios específicos, bem como acções de orientação vocacional que integrem a perspectiva de género. Além disso, a política prevê a capacitação contínua das equipas envolvidas nos processos de admissão, de forma a garantir práticas inclusivas e promotoras da equidade;

- A Política de Recrutamento e Selecção Docente com Garantia de Igualdade e Equidade de Género: esta política tem como finalidade assegurar que os processos de contratação de docentes sejam justos, inclusivos e livres de discriminação de género, contribuindo para um corpo docente mais diverso, representativo e alinhado com os valores institucionais de equidade e inclusão. Esta política reconhece que a igualdade de género no ambiente académico é essencial para a qualidade do ensino, para o fortalecimento da representatividade e para a construção de um espaço formativo mais justo para todos os estudantes. A concretização desta política na prática acontece por meio de um conjunto de acções estratégicas e operacionais. Primeiramente, todos os editais e anúncios de recrutamento são elaborados com linguagem inclusiva e neutra, evitando expressões que reforcem estereótipos ou indiquem preferência de género. Em segundo lugar, as comissões de selecção devem ser compostas por membros de ambos os géneros, assegurando a representatividade e a pluralidade de perspectivas durante as etapas de avaliação. Adicionalmente, os membros das comissões de recrutamento e selecção recebem formações periódicas sobre viés inconsciente, igualdade de género e práticas de selecção inclusivas. Durante a análise curricular e entrevistas, são utilizados critérios objectivos, padronizados e transparentes, de modo a garantir que todas as candidaturas sejam avaliadas com base no mérito, competência e adequação ao perfil requerido, sem discriminação. A política prevê ainda a monitoria contínua das candidaturas e contratações por género, permitindo identificar eventuais desequilíbrios e propor medidas correctivas. A criação de mecanismos seguros e confidenciais para denúncias de discriminação ou desigualdade durante os processos selectivos também faz parte das acções concretas. Por fim, os dados de recrutamento e selecção são periodicamente analisados pelo Gabinete de Gestão da Qualidade, em articulação com o Departamento de Recursos Humanos, com vista à elaboração de relatórios institucionais que orientem a

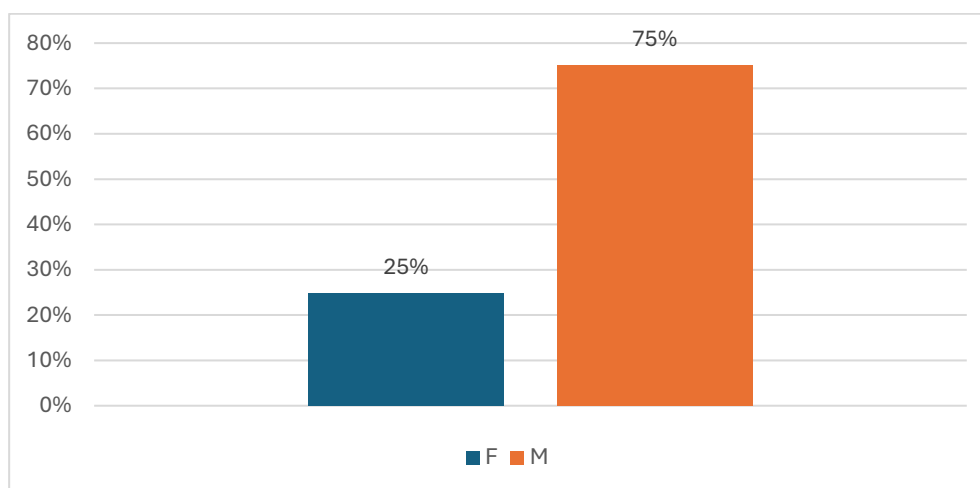
tomada de decisão e assegurem o compromisso contínuo com a igualdade e a equidade de género no corpo docente do ISP Jean Piaget de Benguela.

A implementação destas Políticas é de suma importância para garantir um ambiente Institucional justo, seguro e acolhedor para todas as pessoas. Essas Políticas não apenas refletem os valores de respeito, diversidade e justiça social da Instituição, mas também contribuem para a criação de uma cultura organizacional que valoriza a diversidade e promove o pleno desenvolvimento de todo o seu corpo discente, docente e administrativo. Ao estabelecer directrizes claras e mecanismos de protecção, tais políticas incentivam a denúncia de comportamentos inadequados, promovem a consciencialização sobre questões de género e empoderam as vítimas de discriminação e assédio a procurarem apoio e justiça. Além disso, ao promover a Equidade de género e a Inclusão de todas as identidades de género, essas políticas contribuem para o fortalecimento da comunidade académica e para a construção de um ambiente educacional mais enriquecedor, colaborativo e equitativo para todos.

5) Dados sobre a Igualdade e Equidade de Género no ISP Jean Piaget de Benguela

Com o objectivo de compreender o panorama actual e identificar-se áreas de progresso e desafios a serem enfrentados na Instituição, apresenta-se em seguida dados referentes aos indicadores de igualdade e equidade de género:

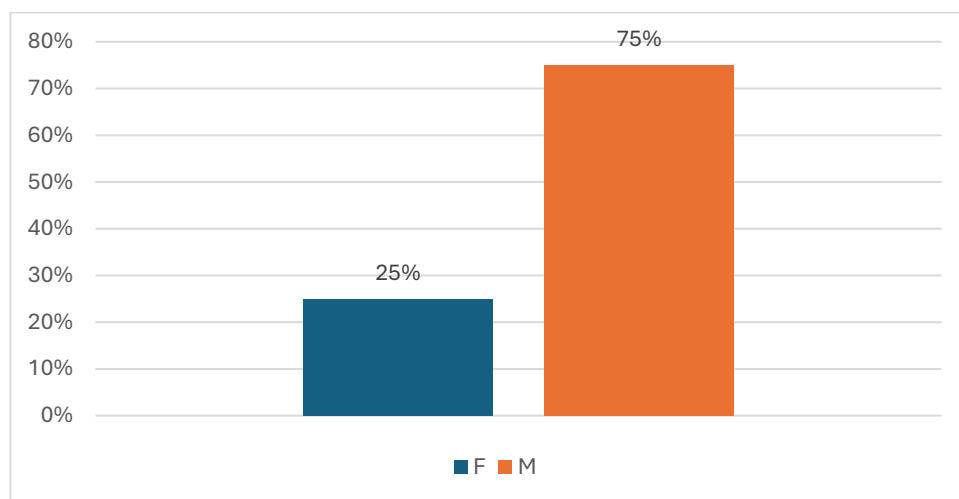
Gráfico 1- PTA Nacional por Género do ISP Jean Piaget de Benguela 2022-2023



Fonte: RH do ISP Jean Piaget de Benguela

No que diz respeito ao PTA nacional, apenas 25% são do sexo feminino, relevando uma grande disparidade de género. Esta realidade carece de análise para compreender os motivos destes dados.

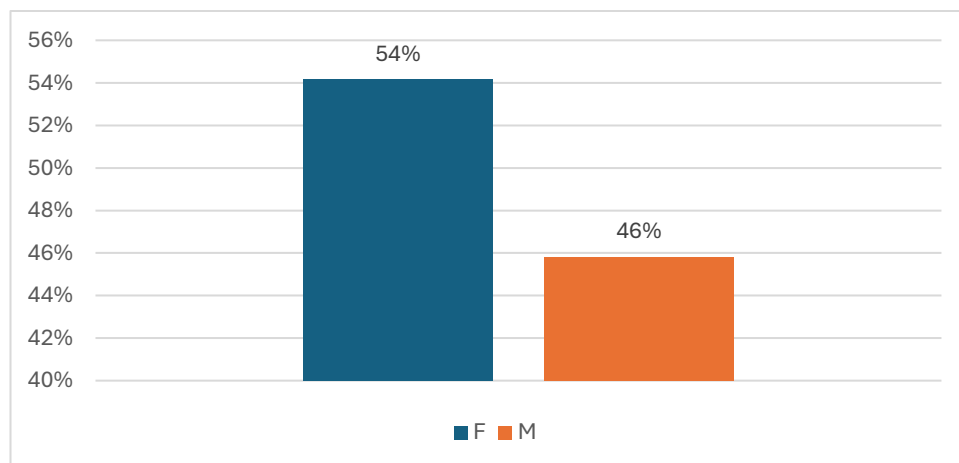
Gráfico 2 - PTA Estrangeiros por Género do ISP Jean Piaget de Benguela 2022-2023



Fonte: RH do ISP Jean Piaget de Benguela

Relativamente ao PTA expatriado, o sexo feminino representa 25%, relevando mais uma vez uma grande disparidade de género. Esta realidade carece de análise para compreender os motivos destes dados.

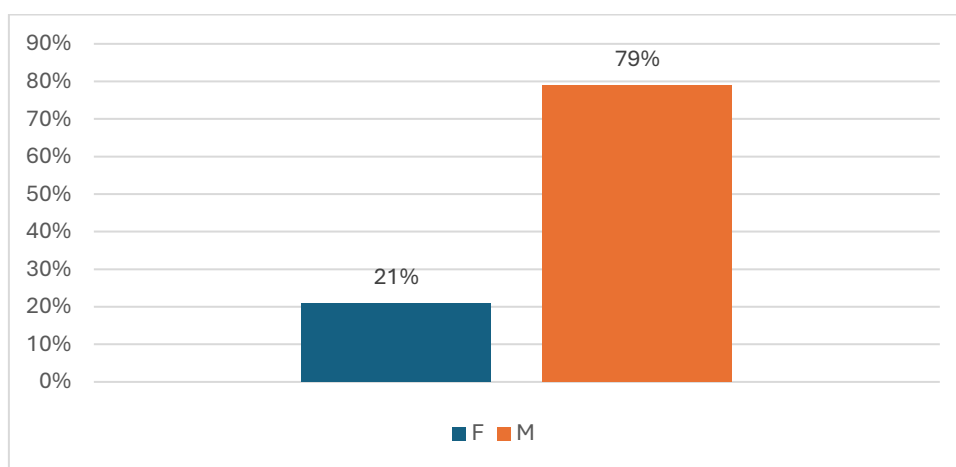
Gráfico 3 - PTA em Cargos de Liderança por Género do ISP Jean Piaget de Benguela 2022-2023



Fonte: RH do ISP Jean Piaget de Benguela

Quando analisado os cargos de liderança, 54% são ocupados por mulheres. Este indicador apresenta uma representação significativa e positiva de género, refletindo as políticas e práticas inclusivas adoptadas pela Instituição, num ambiente de trabalho que valoriza a diversidade de género e promove oportunidades profissionais iguais.

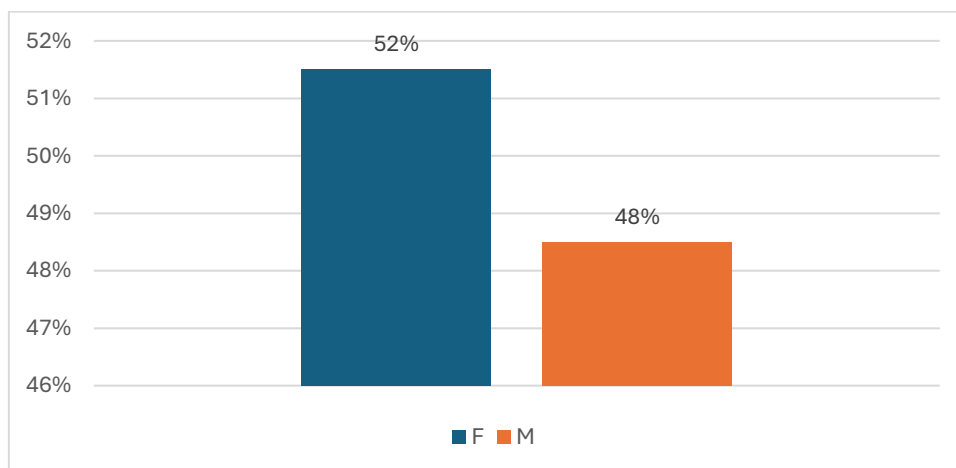
Gráfico 4 - Sexo dos docentes do ISP Jean Piaget de Benguela 2022-2023



Fonte: RH do ISP Jean Piaget de Benguela

Analisando a distribuição dos docentes por sexo, compreende-se que apenas 21% do total de docentes do ISP Jean Piaget de Benguela são mulheres. Este dado reflete uma realidade preocupante e carece de análise.

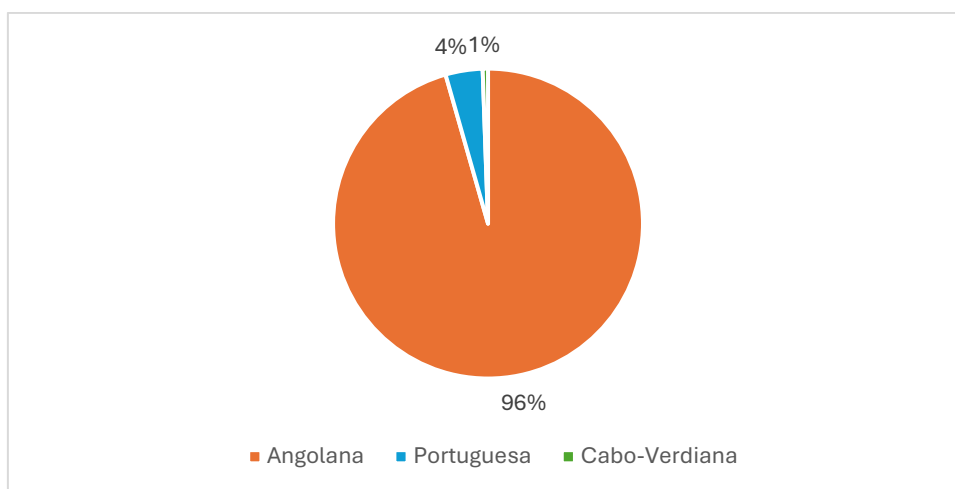
Gráfico 5 - Sexo dos discentes do ISP Jean Piaget de Benguela 2022-2023



Fonte: RH do ISP Jean Piaget de Benguela

A distribuição dos discentes por sexo no ISP Jean Piaget em 2022 foi de 52% para o sexo feminino e 48% para o sexo masculino, sugerindo uma distribuição relativamente equilibrada em termos de género na Instituição. Apesar do equilíbrio geral, a predominância de discentes do sexo feminino sugere uma tendência de maior participação feminina.

Gráfico 6 - Nacionalidades do PTA do ISP Jean Piaget de Benguela 2022-2023



Fonte: RH do ISP Jean Piaget de Benguela

Relativamente às nacionalidades do PTA do ISP Jean Piaget de Benguela, 96% são nacionais, 4% são de nacionalidade Portuguesa e 1% de nacionalidade Cabo-Verdiana. Esta realidade revela uma forte presença de profissionais nacionais, refletindo um compromisso da Instituição com a contratação de talentos locais e uma valorização da mão de obra regional. A presença de 4% de profissionais de nacionalidade Portuguesa indica uma colaboração internacional, onde os estrangeiros especialista trazem conhecimento e experiência adicionais para a Instituição. Essa diversidade de nacionalidades enriquece o ambiente de trabalho, traz perspectivas diferentes e promove a troca de conhecimentos e experiências entre profissionais de diferentes origens.

No que diz respeito à inclusão de pessoas com mobilidade reduzida, as medidas adoptadas pelo ISP Jean Piaget de Benguela são as seguintes:

- Casas de banho adaptadas;
- Colocação de um elevador que permite o acesso à biblioteca, serviços e casas de banho;
- Colocação de rampas.

Em suma, a infraestrutura (no geral) está adaptada a pessoas com mobilidade reduzida, pois permite-lhes o acesso a todo o campus.

6) Plano de Acção e Implementação

Criar um Plano de Acção e Implementação deste manual é essencial para traduzir as políticas, princípios e directrizes estabelecidos neste documento em acções concretas e mensuráveis. Ao estabelecer metas específicas, estratégias de implementação e mecanismos de acompanhamento e avaliação, o plano visa direccionar os esforços Institucionais para promover a Igualdade de Género e a Inclusão em todas as áreas da vida académica e administrativa do ISP Jean Piaget de Benguela.

Assim, apresenta-se o seguinte plano, dividido por 8 dimensões, nomeadamente, 1) Diagnóstico e Divulgação de Instrutivos; 2) Igualdade no Acesso do Emprego/Acesso ao Ensino Superior; 3) Dimensão Igualdade nas Condições de Trabalho; 4) Dimensão Formação e Capacitação; 5) Dimensão Actividades, Eventos e Iniciativas; 6) Dimensão Igualdade de Género na Investigação Científica/Extensão Universitária; 7) Dimensão Protecção da Parentalidade, Direitos da Gestante e Promoção do Aleitamento Materno e 8) Dimensão Prevenção de Práticas de Assédio e Discriminação.

Este plano contempla ainda a medida, o objectivo, o departamento responsável, o público-alvo, o cronograma, a meta e os indicadores de cada dimensão, tal como espelha os seguintes quadros:

6.1) Dimensão Diagnóstico e Divulgação de Instrutivos

Medida	Objectivo	Departamento Responsável	Público-Alvo	Cronograma	Meta	Indicadores
Realizar estatísticas sobre indicadores de igualdade e equidade de género na Instituição;	Elaborar um diagnóstico anual sobre a realidade destes indicadores para definir objectivos estratégicos mensuráveis	Gabinete de Gestão da Qualidade (GQQ) + Recursos Humanos (RH)	PTA	1 ano	Questionário aplicado a 100% do PTA	% de pessoas que preencheram o questionário
Melhorar os instrumentos internos existentes e incluir na Auto-Avaliação Institucional estas temáticas;	Melhorar a qualidade dos instrumentos existentes	RH + GGQ	Toda a comunidade académica	1 a 2 anos	Actualizar todos os instrumentos internos e incluir na Auto-Avaliação Institucional estas temáticas	% dos documentos internos actualizados Inserção destas temáticas nos inquéritos de AA.
Divulgar documentos que assumam o compromisso com a igualdade, equidade de género e que promovam direitos das mulheres	Dar a conhecer diversos instrutivos legais como o Decreto Presidencial n.º 222/13 de 24 de Dezembro sobre a Política Nacional para a Igualdade	Gabinete de Comunicação e Imagem (GCI)+ RH	PTA, Docentes, Discentes	1 ano	100% de divulgação	% de pessoas que tomaram conhecimento

	e Equidade de Género e o Manual de Manual De Boas Práticas Para A Promoção Da Igualdade, Equidade De Género E Inclusão do ISP Jean Piaget de Benguela					
--	---	--	--	--	--	--

6.2) Dimensão Igualdade no Acesso do Emprego/Acesso ao Ensino Superior

Medida	Objectivo	Departamento Responsável	Público-Alvo	Cronograma	Meta	Indicadores
Criar, implementar e divulgar o procedimento interno para assegurar que os procedimentos de recrutamento e selecção têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, étnia ou religião.	Aplicar o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, étnia ou religião na Instituição	RH	PTA	1 a 2 anos	Divulgação dos procedimentos de recrutamento e selecção da Instituição	% de pessoas que tomaram conhecimento

Criar quotas que promovam a discriminação positiva para as mulheres	Promover a igualdade de acesso de oportunidades profissionais	RH	PTA	5 anos	Contratar mais 20% mulheres	% de mulheres contratadas
Procurar continuamente a paridade entre homens e mulheres na contratação de docentes	Promover a igualdade de acesso de oportunidades profissionais	RH + Coordenadores	Docentes	5 anos	Contratar mais 15% mulheres	% de mulheres contratadas
Atribuir bolsas a diversas camadas da comunidade académica	Promover a igualdade e equidade no acesso ao Ensino Superior	Presidência	Discentes	2 a 3 anos	Ter, pelo menos, 15% de vagas atribuídas	% de vagas atribuídas
Garantir 3% das vagas destinadas aos jovens com mobilidade reduzida	Promover a igualdade e equidade no acesso ao Ensino Superior	Presidência	Discentes	1 a 2 anos	Garantir 3% das vagas destinadas aos jovens com mobilidade reduzida	% das vagas disponibilizadas

6.3) Dimensão Igualdade nas Condições de Trabalho

Medida	Objectivo	Departamento Responsável	Público-Alvo	Cronograma	Meta	Indicadores
Implementar um modelo de carreiras, baseado em critérios objectivos e livre de enviesamentos de género, etnia ou outros factores discriminatórios, que assegure a transparência relativa à progressão de carreira	Promover a igualdade entre homens e mulheres ao nível da progressão de carreiras	(RH)	PTA	2 a 3 anos	Aplicação do modelo de gestão de carreiras a todos os PTA	% de pessoas que foram aplicadas a gestão de carreiras
Divulgar o modelo de avaliação de desempenho	Assegurar um processo de avaliação transparente e justo para ambos os sexos	RH	PTA	1 a 2 anos	Divulgar a 100% do PTA	% de pessoas que tomaram conhecimento
Monitorizar a renumeração em função do sexo para a mesma função	Promover a transparência da política salarial, assegurando o princípio de salário igual para trabalho igual, sem discriminação de sexo.	RH	PTA	2 a 3 anos	0% de discrepância de salários em função do género	% de renumerações em função do sexo

6.4) Dimensão Formação e Capacitação

Medida	Objectivo	Departamento Responsável	Público-Alvo	Cronograma	Meta	Indicadores
Integrar módulos sobre igualdade e equidade de género no plano anual de formação;	Consciencializar sobre a temática e promover uma cultura de igualdade	RH	PTA	1 a 2 anos	1 formação anual	% de PTA que realizou a formação
Promover formações/debates sobre diversos temas como violência doméstica, violência de género, entre outros;	Consciencializar sobre a temática e promover uma cultura de igualdade	Directores de Departamento + Coordenadores	Comunidade Académica	1 a 2 anos	1 formação anual	% de pessoas que realizaram a formação Nº de formações realizadas
Fomentar programas, iniciativas e formações sobre inclusão digital	Reduzir a lacuna digital e garantir que todos os estudantes tenham oportunidades iguais de aproveitar os benefícios da tecnologia na aprendizagem e na pesquisa	Coordenadores + Divisão Tecnológica	Discentes	2 a 3 anos	Fornecer acesso a computadores, internet de alta velocidade e recursos educacionais online.	% de pessoas que realizaram a formação Nº de formações realizadas

6.5) Dimensão Actividades, Eventos e Iniciativas

Medida	Objectivo	Departamento Responsável	Público-Alvo	Cronograma	Meta	Indicadores
Organizar eventos alinhados com as boas práticas de equidade de género, incluindo equidade na equipa de organização, com similar poder de decisão	Consciencializar sobre a temática e promover uma cultura de igualdade	Directores de Departamento + Coordenadores	Toda a comunidade académica	1 a 2 anos	1 evento anual ou a integração destas temáticas em eventos já programados	Nº de eventos desenvolvidos
Representar proporcionalmente palestrantes homens e mulheres	Promover a paridade em eventos	Directores de Departamento + Coordenadores	Docentes e Discentes	1 ano	50% de homens e 50% de mulheres	% palestrantes homens e mulheres
Celebrar datas significativas para a promoção da igualdade, como por exemplo, o “Março Mulher”, entre outros	Consciencializar sobre a temática e promover uma cultura de igualdade	RH + Directores de Departamento + Coordenadores	Toda a comunidade académica	1 ano	1 actividade anual	Nº de actividades desenvolvidas

6.6) Dimensão Igualdade de Género na Investigação Científica/Extensão Universitária

Medida	Objectivo	Departamento Responsável	Público-Alvo	Cronograma	Meta	Indicadores
Proporcionar a discussão de equidade de género nas diferentes áreas de conhecimento para contribuir com a necessária diversidade na ciência	Consciencializar sobre a temática e promover uma cultura de igualdade na ciência	Directores de Departamento + Coordenadores	Toda a comunidade académica	1 a 2 anos	Incluir a temática em sala de aula para promover debates	Nº de temáticas abordadas
Citar os nomes das pesquisadoras sempre que possível, de modo a tornar visível a presença de mulheres na investigação científica entre os autores	Divulgar os feitos das mulheres na ciência	Coordenadores	Docentes + Discentes	1 ano	Citar diversas mulheres nos trabalhos científicos	Nº de trabalhos científicos que citam mulheres
Incluir o tema da igualdade de género (sempre que possível) nos projectos de extensão universitária	Consciencializar sobre a temática e promover uma cultura de igualdade	Gabinete de Extensão Universitária	Integrantes dos projectos de EU	1 ano	Incluir o tema em todos os projectos da EU	Nº de projectos que incluem o tema
Criar quotas de paridade nos projectos de extensão universitária	Promover a paridade e o acesso igualitário	Gabinete de Extensão Universitária	Integrantes dos projectos de EU	1 a 2 anos	50% de homens e 50% de mulheres	% de discentes homens e mulheres

6.7) Dimensão Protecção da Parentalidade, Direitos da Gestante e Promoção do Aleitamento Materno

Medida	Objectivo	Departamento Responsável	Público-Alvo	Cronograma	Meta	Indicadores
Divulgar a informação sobre a legislação referente ao direito à parentalidade, direitos da gestante e aleitamento materno	Garantir o direito ao gozo das licenças e direitos dos trabalhadores referentes à parentalidade, gravidez e aleitamento materno face ao acesso de todas as informações	RH + GCI	PTA	1 ano	Divulgar todos os instrutivos sobre este tema a todo o PTA	% de pessoas que tomaram conhecimento
Criar espaços adequados e com as condições necessárias que permitam o aleitamento materno dos/as filhos/as das funcionárias na Instituição	Promover o aleitamento materno como forma da prevenção da morbi-mortalidade materno infantil e redução da desnutrição infantil	Presidência	PTA	3 anos	Criar um 1 espaço, que poderá ser uma sala	Espaço % de utilizadoras do espaço

6.8) Dimensão Prevenção de Práticas de Assédio e Discriminação

Medida	Objectivo	Departamento Responsável	Público-Alvo	Cronograma	Meta	Indicadores
Criar uma equipa multidisciplinar que receba denúncias de práticas de assédio e discriminação (racismo, xenofobia, etc)	Criar um canal de denúncia directo e acessível	Diversos	Comunidade académica	2 a 3 anos	Criação da equipa multidisciplinar	A criação da equipa
Analisar estatisticamente dados relativos às denúncias de práticas de assédio e discriminação (racismo, xenofobia, etc)	Ajudar a identificar padrões, tendências e áreas de preocupação dentro da instituição, permitindo uma resposta mais direccionada e eficaz	GGQ + RH	Comunidade académica	2 a 3 anos	Analisar todos os dados estatísticos	Nº de denúncias
Promover debates/formações em temas como o assédio e discriminação	Promover a consciencialização sobre os temas e prevenir comportamentos inadequados	Coordenadores	Comunidade académica	2 a 3 anos	1 formação/debate anual	% de pessoas que realizaram a formação/debate Nº de formações/debates realizados

6.9) Dimensão Igualdade e Equidade de Género na Admissão de Estudantes

Medida	Objectivo	Departamento Responsável	Público-Alvo	Cronograma	Meta	Indicadores
Monitoria da composição de género nas admissões por curso	Identificar desequilíbrios de género e orientar acções correctivas	GGQ + Secretaria Académica	Estudantes admitidos	1 ano	Ter dados desagregados por género de todos os cursos, anualmente	Relatórios estatísticos por curso e por género; % de cursos com equilíbrio de género
Campanhas de sensibilização e orientação vocacional com enfoque de género nas escolas e comunidades	Incentivar o ingresso de género sub-representado em determinados cursos	Coordenadores de Curso	Estudantes do ensino médio	2 anos	Realizar pelo menos 2 campanhas anuais focadas em equilíbrio de género	Nº de campanhas realizadas; Nº de participantes; Taxa de interesse por curso e por género
Implementação de bolsas e apoios para grupos sub-representados	Reduzir barreiras socioeconómicas e incentivar a diversidade de género nos cursos	AIPA + Secretário Geral	Estudantes de género sub-representado	2 anos	Conceder no mínimo 2 bolsas/ano para cursos com forte desequilíbrio de género	Nº de bolsas atribuídas por género; Aumento da matrícula do género sub-representado

Inclusão de frases que incentivem à equidade de género nos editais de admissão/flyers	Assegurar processos seletivos mais inclusivos e sensíveis às desigualdades	GCI	Candidatos aos cursos	2 a 3 anos	Garantir que 100% dos editais incluam frases de incentivo à igualdade e equidade de género	Nº e % de editais/flyers com menção à equidade de género
Formação das equipas de admissão sobre viés inconsciente e práticas inclusivas	Promover processos de admissão justos e livres de discriminação de género	RH	Comissões criadas para os processos de inscrição/matricula	2 a 3 anos	Realizar pelo menos 1 formação anual com todos os envolvidos nos processos da inscrição/matricula	Nº de formações realizadas; Nº de participantes; Avaliação de conhecimento pré e pós-formação

6.10) Dimensão Igualdade e Equidade de Género nos Processos de Recrutamento e Seleção Docente

Medida	Objectivo	Departamento Responsável	Público-Alvo	Cronograma	Meta	Indicadores
Redação de editais com linguagem neutra e inclusiva	Garantir igualdade de oportunidades e eliminar	Recursos Humanos	Candidatos/ às vagas para os/as docentes	1 a 2 aos	100% dos editais com linguagem neutra e inclusiva	Nº e % de editais revistos com linguagem inclusiva

	barreiras linguísticas que favoreçam um género					
Composição paritária nas comissões de seleção	Assegurar representatividade de género nas decisões de contratação	Recursos Humanos + Secretário Geral	Membros das comissões de seleção	2 a 3 anos	Garantir que todas as comissões tenham ao menos 40% de cada género	Nº e % de comissões com composição paritária
Formação anual sobre viés inconsciente e práticas inclusivas para comissões de selecção	Sensibilizar e capacitar para decisões justas e imparciais nos processos selectivos	Recursos Humanos	Membros das comissões de selecção	2 a 3 anos	Realizar pelo menos 1 formação por ano com 100% dos membros de comissões participantes	Nº de formações realizadas; Nº e % de participantes por género
Monitoramento estatístico de candidaturas e contratações por género	Identificar desequilíbrios e orientar medidas corretivas	GGQ + RH	Candidatos/ às vagas para os/as docentes	Anual	Produzir 1 relatório anual com análise desagregada por género	Relatório anual produzido; % de mulheres e homens contratados por curso/departamento
Criação de canal de denúncia e acompanhamento de práticas discriminatórias nos processos selectivos	Assegurar transparência e responsabilização em casos de violação da política	Diversos	Comunidade académica	2 a 3 anos	Canal disponível e funcional durante 100% dos processos de recrutamento	Nº de denúncias recebidas; Tempo médio de resposta; Nº de acções

						corretivas implementadas
--	--	--	--	--	--	-----------------------------

7) Referências Bibliográficas

- Decreto Presidencial nº. 222/13 de 24 de Dezembro;
- EU-APAANE. (2015). *Manual de Igualdade e Equidade de Género*. Guiné-Bissau;
- MOTA-ENGIL. (2023). Plano de Igualdade de Género – Acting for sustainable future. Portugal;
- REDE DE MULHERES ACADÉMICAS DA UNICAMP (2021) *Boas práticas para a promoção da equidade de género na Unicamp*. Brasil;
- UNESCO. (2019). *Manual para Garantir a Inclusão e Equidade na Educação*. Paris, França : UNESCO.