

Homologo

Emília Zulmira Afonso Nhalevilo

(Prof. Doutora Emília Zulmira Afonso Nhalevilo)

(Reitor)



UNIVERSIDADE PÚNGUÊ
Gabinete de Auto-avaliação de Qualidade

POLÍTICA DE GÉNERO DA UNIVERSIDADE PÚNGUÊ

2021-2024

Chimoio

2021

Ficha Técnica

Mestre Lubacha Zilhão (Coordenadora)

Prof. Doutora, Madalena Bive

Mestre José Abel Malate

Mestre Rogério Almoço

Mestre Mário Biriате

Mestre Nércia Joãozinho Nhantumbo

dra Alima Pereira

dra Carla Veterano

dra Ilda Marisa Comiche

dra Natércia Seda



Índice

1. INTRODUÇÃO.....	4
2. CONTEXTO DE APLICAÇÃO.....	7
3. MISSÃO, VISÃO E OBJECTIVOS DA POLÍTICA	9
3.1. MISSÃO	9
3.2. VISÃO.....	9
3.3. OBJECTIVOS	9
4. CONCEITOS FUNDAMENTAIS	10
5. PRINCÍPIOS	12
6. PILARES E ACÇÕES ESTRATÉGICAS	14
PILAR 1: Alinhamento entre a política de género e o plano estratégico institucional	14
PILAR 2: Concursos de admissão.....	15
PILAR 3: Gestão Institucional	15
PILAR 4: Ensino, Pesquisa e Extensão	15
PILAR 5: Saúde sexual e reprodutiva	16
7. CULTURA INSTITUCIONAL	18
8. IMPLEMENTAÇÃO	19
9. DESAFIOS NA APLICAÇÃO	20



1. INTRODUÇÃO

A edificação de uma sociedade de justiça social, onde todos os cidadãos têm direitos e oportunidades iguais, passa, necessariamente, pela adopção de políticas, normas e procedimentos consentâneos com aquele desiderato (MCTETP, 2019).

As instituições do ensino superior como formadoras devem desenhar estratégias operacionais que permitam que Homens e Mulheres se respeitem mutuamente a partir de suas diferenças biológicas. Assim, é importante que estas instituições preservem os valores ético-morais, distanciando-se de várias práticas discriminatórias e violentas, principalmente baseadas no género, definindo nas suas políticas institucionais as questões de género, assim como luta contra o assédio sexual e a corrupção.

A Universidade Púnguè, abreviadamente UniPúnguè, criada em 2019, através do Decreto nº4/2019, de 4 de Março, é uma Instituição de Ensino Superior (IES) que, de acordo com o Artigo 10 dos seus estatutos, tem a missão de formar técnicos superiores com qualidade de modo que contribuam de forma criativa para um desenvolvimento económico e sociocultural sustentável.

A luz do preceituado na alínea l), do art. 7 dos seus estatutos, a UniPúnguè estabelece como um dos objectivos, promover a igualdade e Equidade, daí que na construção dos seus documentos normativos¹ compromete-se a seguir acções que a tornem numa Universidade igualitária e menos sexista.

É nesta sequência que surge o presente documento designado Política de Género, visando garantir a igualdade e equidade de oportunidades entre os membros da comunidade universitária (Estudantes, Docentes, investigadores e CTA). Durante o processo de implementação, volvidos dois

¹ . Regulamento Geral Interno, Plano Estratégico, Bases e Directrizes curriculares, Regulamento académico, Política de Investigação, Curricula, entre outros.



anos a política será submetida a uma monitoria e avaliação com intuito de ajustá-la em função dos pontos críticos detectados.

A política terá uma vigência de 4 anos, partindo de 2021 a 2024. Findo este período o documento será submetidos a uma avaliação, visando medir os resultados alcançados, redefini-la e ajustá-la às estratégias.

Assim, durante os quatro anos de implementação da presente política serão realizadas actividades conjuntas, envolvendo as direcções centrais, Extensão de Tete, as faculdades/escolas/Institutos e a associação dos estudantes.

A política teve como base:

- Constituição da República, no seu artigo 36º, quando estabelece a necessidade de se garantir a igualdade de direitos e oportunidades entre homens e mulheres.
- Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW, Convenção sobre os direitos humanos das Mulheres);
- Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos (Carta de Banjul), ratificada através da resolução número 9/88, de 25 de Agosto e Protocolo de género da SADC.
- Política de Género e Estratégia da sua Implementação, criada através da Resolução nº 19/2007, de 15 de Maio, do Conselho de Ministros, a qual estabelece linhas de orientação com vista a permitir a tomada de decisões e identificação de acções para a elevação do estatuto da mulher.
- Perfil de Género de Moçambique do Ministério do Género, Criança e Acção Social (2016);
- Estratégia de género no Ensino Superior (2012);
- Regulamento de Combate a corrupção e Assédio Sexual, aprovado através do Diploma Ministerial no 36/2019 de 17 de Abril do Ministério de Ciência e Tecnologia, Ensino Superior e Técnico Profissional.



Na senda, dos documentos acima arrolados como base para a construção da nossa política de Género, destacam-se a Estratégia de género no Ensino Superior (2012) e Regulamento de Combate a corrupção e Assédio Sexual (2019) que reflectem especificamente a realidade das instituições de Ensino Superior. Estes 2 documentos apresentam orientações que visam proteger a comunidade universitária, com enfoque nos estudantes em formação.

O Regulamento de Combate a corrupção e Assédio Sexual (2019) é um documento orientador de estratégias e acções, pois, procura definir medidas contra a corrupção, assédio sexual e todo o tipo de abuso sexual, bem como estabelecer os mecanismos de prevenção e de denúncia dos referidos comportamentos, em todas as instituições do ensino superior e técnico-profissional.

A Presente política encontra-se estruturada em pilares e acções estratégicas categorizadas nas seguintes dimensões: **PILAR 1:** Alinhamento entre a política de género e o plano estratégico institucional; **PILAR 2:** Concursos de admissão; **PILAR 3:** Gestão Institucional; **PILAR 4:** Ensino, Pesquisa e Extensão e **PILAR 5:** Saúde sexual e reprodutiva.

As acções estratégicas apresentadas consubstanciam as linhas de orientação a ter em conta na elaboração de planos e estratégias de desenvolvimento institucional, sectoriais e multisectoriais, das diversas áreas existentes na UniPúnguê.



2. CONTEXTO DE APLICAÇÃO

A UniPúnguê resulta da reestruturação da extinta Universidade Pedagógica, de onde herdou os recursos humanos, materiais e financeiros das extintas delegações da UP-Manica e UP-Tete.

A necessidade desta política de género na UniPúnguê busca fundamentos a partir do cenário estatístico herdado e da actual desigualdade de género nos efectivos (Estudantil, docente e CTA), que coloca numa relativa desvantagem a mulher, do ponto de vista quantitativo, como ilustra a tabela abaixo, sobre a evolução do efectivo estudantil:

Tabela 1: Evolução da comunidade universitária da UniPúnguê (2018-2020)

Ano	Estudantes				Docentes				CTA			
	H	M	T	% M	H	M	T	% M	H	M	T	% M
2018	3290	2177	5467	40	132	28	160	18	87	58	145	40
2019	3880	2676	6556	41	143	28	171	16	89	54	143	38
2020	3510	2599	6109	43	143	28	171	16	89	54	143	38

Fonte: Direcção de Registo Académico e Direcção de Recursos Humanos

A tabela acima mostra dados sobre a evolução da comunidade universitária nos últimos 3 anos (2018-2020), na UniPúnguê Sede e Extensão de Tete.

Embora se registre uma evolução da participação da mulher no seio dos estudantes, os dados apresentados continuam a evidenciar uma clara desigualdade de género, na parte dos docentes e CTA.

Este cenário que caracteriza a UniPúnguê actualmente constituiu a principal força motriz para o desenho da presente política, onde a instituição procura desencadear acções específicas de melhoria.

As estratégias e acções foram desenhadas tendo em conta as características socioculturais de vários grupos étnicos que compõe a comunidade universitária, assumindo que estes grupos são caracterizados por ritos e



tradições que determinam e influenciam na educação de homens e mulheres, de forma a construir-se uma Universidade mais igualitária e menos sexista.



3. MISSÃO, VISÃO E OBJECTIVOS DA POLÍTICA

3.1. MISSÃO

A Política de Género tem como missão contribuir para a promoção de igualdade de direitos e oportunidades entre homens e mulheres na Universidade Púnguê, a todos os níveis.

3.2. VISÃO

A Política de Género pretende tornar a UniPúnguê uma instituição modelo e de excelência na promoção e defesa da justiça de género entre as instituições de ensino superior a nível regional, nacional e internacional.

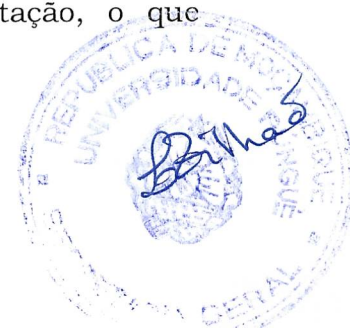
3.3. OBJECTIVOS

- Operacionalizar estratégias que auxiliem a UniPúnguê na integração da perspectiva de género no seio de estudantes, docentes, CTA e membros que exercem cargos de direcção e chefia;
- Reduzir a desigualdade de género na comunidade universitária (estudantes, docentes, CTA e membros que exercem cargos de Direcção e Chefia);
- Reduzir as desigualdades de género na Universidade, com maior destaque nos cursos e nas áreas de ciências Exactas, Ciências Sociais, Ciências económicas e Contáveis;
- Intervir em casos de violência de género e assédio sexual;
- Criar o centro de coordenação de assuntos de género na Universidade.



4. CONCEITOS FUNDAMENTAIS

- **Igualdade de género:** refere-se à ausência de discriminação com base no sexo, onde os Homens e mulheres são tratados de forma igual e gozam dos mesmos direitos e oportunidades.
- **Equidade de Género:** reconhece que os indivíduos são diferentes entre si e, portanto, merecem tratamento diferenciado, mas que elimine ou reduza a desigualdade.
- **Justiça de género:** consiste, fundamentalmente, em criar condições, oportunidades, direitos e deveres nos quais as pessoas são tratadas de forma igual, fazendo com que a sociedade seja tanto mais justa quanto mais igualitária.
- **Feminilidade:** é um conjunto de atributos, comportamentos e papéis geralmente associados às meninas e às mulheres. A feminilidade é constituída por ambos os factores socialmente definidos e biologicamente criados.
- **Masculinidade** – constitui um conjunto de atributos, comportamentos e papéis associados aos rapazes e aos homens. A masculinidade é definida socialmente e, embora possa estar também associada a uma determinante biológica, é distinta da definição do sexo masculino biológico.
- **Estereótipos:** Trata-se de uma imagem preconcebida sobre determinada pessoa, coisa ou situação. É motivador de preconceitos e discriminação.
- **Estereótipo de género:** é uma opinião ou um preconceito generalizado sobre atributos ou características que homens e mulheres possuem ou deveriam possuir ou das funções sociais que ambos desempenham ou deveriam desempenhar.
- **Ritos de iniciação:** são cerimónias que ocorrem dentro de uma cultura, independente do grau biopsicossocial e económico.
- **Planificação e Orçamentação na Óptica de Género:** consiste na integração de género na planificação e na orçamentação, o que



significa ter em conta de forma racional as necessidades de mulheres e homens na formulação, implementação, monitoria e avaliação dos planos e programas em todas as etapas de planificação e esferas política, económica e social.

- **Tabus:** refere-se a uma resistência da sociedade, seja moral, religiosa, ética e/ou cultural para discutir sobre determinado assunto. Pode-se citar como exemplo o sexo durante adolescência, o consumo de bebidas alcoólicas e o homossexualismo.



5. PRINCÍPIOS

A Política de Género da UniPúnguè para além dos princípios gerais e pedagógicos apresentados nos diferentes documentos normativos, orienta-se pelos seguintes princípios:

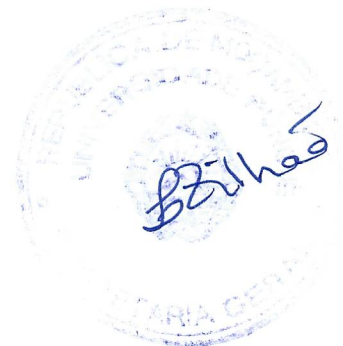
a) Princípio da igualdade de direitos: Com igualdade de Direitos, entende-se que no decurso da sua vivência, ninguém deve sofrer discriminação de qualquer natureza.

Significa tratar todas as mulheres e homens de forma justa, respeitando e apoiando os direitos humanos e sempre que necessário, assente na Acção Afirmativa e na aplicação estrita dos dispositivos da lei sobre direitos iguais e igualdade de género (Artigos 35 e 36 da Constituição da República de Moçambique);

b) Igualdade e equidade de género: Sendo este princípio um fundamento essencial da justiça social e da equidade de género e ponto de partida da sua abordagem e posicionamento institucional, a UniPúnguè ao abraçá-lo entende que através do seu alcance as múltiplas dimensões das iniquidades no acesso ao Ensino Superior serão paulatinamente confrontadas através de acções objectivas que a presente política visa estimular;

c) Justiça Social: Na implementação de acções de promoção da igualdade de género deve-se observar critérios de equidade, assegurando assim a prevenção e correcção de desequilíbrios e desigualdades sociais (Política de Género e Estratégia de Implementação).

d) Uma liderança e gestão corporativa sensível à igualdade e equidade de género: Trata-se de um princípio que busca vincular e impregnar a sensibilidade sobre a igualdade e equidade de género a partir da composição e actuação dos órgãos sociais da UniPúnguè.

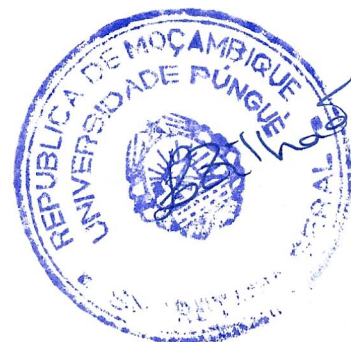


Violência Doméstica: É qualquer ação ou omissão baseada no gênero que lhe cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico e dano moral ou patrimonial.

Violência baseada no gênero: É qualquer tipo de agressão física, psicológica, sexual ou simbólica contra alguém em situação de vulnerabilidade devido a sua identidade de gênero ou orientação sexual;

e) Adopção de uma abordagem de programas e de funcionamento institucional favorável ao equilíbrio de gênero e justiça social: um princípio que não só se sustenta na observância estrita dos dispositivos da lei em matérias de gestão de recursos humanos e de conflitos laborais fundados nas iniquidades de gênero, mas que, ao mesmo tempo, cria espaço para a eliminação de estereótipos de gênero, de linguagem sexista em sede de actividade laboral da UniPúnguè e valorize o potencial humano, independentemente do seu gênero biológico.

Os princípios que norteiam esta política estão assentes no paradigma estruturalista que procura problematizar e (des)construir algumas percepções padronizadas em relação a construção e compreensão do gênero, o ser homem e mulher, construções ligadas as relações sociais do indivíduo.



6. PILARES E ACÇÕES ESTRATÉGICAS

A definição dos pilares e das acções estratégicas visam responder a realidade do contexto actual, caracterizada pela desigualdade de género existente na instituição a nível dos docentes, Corpo Técnico Administrativo e estudantes. Assim, as mesmas visam reduzir essas desigualdades.

Os pilares apresentados nesta política e as suas acções estratégicas têm como finalidade assegurar o acesso ao ensino superior e ao emprego respeitando a equidade de género e o gozo da igualdade de género. Também, pretende-se com a política a garantia de retenção de género em diversas áreas sem nenhum tipo de discriminação ou estereótipo de género.

PILAR 1: Alinhamento entre a política de género e o plano estratégico institucional

Acções Estratégicas

- Integração da componente de género nos diferentes planos sectoriais;
- Inclusão da componente de género nos planos curriculares da instituição;
- Alinhamento entre a política de género e os programas de atribuição de bolsa;
- Assegurar que os direitos de mulheres e homens não sejam violados ou anulados por quaisquer disposições, práticas culturais que afectam mulheres e homens de forma diferenciada ou discriminatória;
- Definir meios de sancionar a inobservância do legislado sobre igualdade de género;
- Existência, no Regulamento Académico, de um regime especial de Exames para estudantes em situação de maternidade, mulheres grávidas, puérperas e lactantes;
- Garantir serviços de atendimento integrado efectivos e céleres na tramitação dos processos e seguimento multissectorial eficaz dos casos de violência baseada no género;



- Criação de um núcleo de género para dinamizar actividades ligadas a promoção de igualdade e equidade de género.

PILAR 2: Concursos de admissão

Acções Estratégicas

- Estabelecimento de quotas nos editais de concursos de ingresso e nos memorandos, priorizando as mulheres;
- Privilegiar as mulheres nos editais com fins de mobilidade de docentes e Corpo Técnico Administrativo;
- Privilegiar as mulheres nos processos de substituição de docentes e corpo técnico Administrativo;
- Promover campanhas visando incentivar mulheres e homens na selecção dos cursos.

PILAR 3: Gestão Institucional

Acções Estratégicas

- Garantir a equidade do género nos cargos de Direcção, Chefia e Confiança;
- Assegurar a participação efectiva da Mulher nos processos de tomada de decisão;
- Fortalecer a representatividade equitativa entre Homens e Mulheres nos órgãos de tomada de decisão;
- Tomar em consideração os interesses e as necessidades de Homens e Mulheres na planificação, construção e gestão de infra-estruturas;
- Providenciar capacitação em matéria de género com vista a (des) construção dos estereótipos.

PILAR 4: Ensino, Pesquisa e Extensão

Acções Estratégicas

- Assegurar o acesso, a retenção e a conclusão com sucesso de Mulheres e Homens em todos os cursos, eliminando o fosso de género;



- Estabelecimento de quotas favorecendo as mulheres na atribuição de fundos de pesquisa e de outros projectos;
- Criação de contextos que permitam a aprendizagem de mulheres e Homens;
- Garantir a distribuição de tarefas escolares tendo em consideração a participação da Mulher;
- Garantir o equilíbrio de género na formação de grupos no PEA;
- Sensibilização de estudantes na produção de monografias, dissertação e tese com temáticas ligadas as questões de género;
- Assegurar que nos projectos de pesquisa e ou de investigação tenham a participação de Mulheres;
- Assegurar a protecção da integridade física e psicológica dos estudantes, durante o processo de ensino e aprendizagem, criando um ambiente saudável e livre de qualquer forma de assédio ou violência sexual;
- Sensibilização para a denúncia junto das entidades competentes, de todos os casos que consubstanciem assédio sexual, abuso sexual, bem como a respectiva responsabilização dos seus infractores.

PILAR 5: Saúde sexual e reprodutiva

Acções estratégicas

- Criar um centro de apoio psicossocial e aconselhamento sobre Saúde sexual e reprodutiva;
- Divulgar informação sobre saúde sexual, direitos sexuais e reprodutivos de mulheres e homens, pessoas com deficiência, pessoas idosas reconhecendo as suas necessidades específicas;
- Fortalecer as medidas para a prevenção, tratamento universal e prestação de cuidados e apoio a mulheres, homens, raparigas e rapazes infectados;
- Desenvolver acções tendentes a eliminar a violência baseada no género ao nível das faculdades, introduzindo medidas normativas para acabar com a impunidade do abuso sexual das mulheres na instituição;



- Fortalecer a participação dos homens em programas, serviços e processos de prevenção e combate ao HIV e SIDA, bem como de outras doenças relacionadas com a saúde sexual.



7. CULTURA INSTITUCIONAL

Na implementação de acções de promoção da igualdade de género deve-se observar critérios de equidade, de modo a garantir a eliminação de desequilíbrios e desigualdades sociais.

No âmbito da implementação desta política deve ser incorporada uma perspectiva de género a todos os níveis de gestão, posições de tomada de decisão, governação e no processo orçamental, de forma a promover a equidade de género e a inclusão.

Na implementação de acções estratégicas nos diferentes pilares desta política deve se respeitar a cultura organizacional como sendo o princípio que tem por objectivo estabelecer relações laborais, atitudes e práticas que promovam a igualdade e equidade de género entre os colaboradores na organização institucional a todos níveis.



8. IMPLEMENTAÇÃO

A implementação desta política compreende:

11.1. Coordenação

Ao nível da UniPúnguè, a coordenação do processo de implementação desta política estará a cargo da **Direcção dos Serviços Sociais em parceria com o Núcleo de Género e outras Direcções.**

11.2. Actores Estratégicos

A responsabilidade da operacionalização da Política é partilhada entre os diferentes sectores, tais como Direcções Centrais, Extensão de Tete, Faculdades/Institutos e Escolas Superiores, Associação de estudantes, Núcleo de Género e Instituições Parceiras.

11.3. Planificação, monitoria e avaliação

Cada Direcção e/ou Unidade Orgânica é responsável por introduzir nos seus planos de actividade a componente de género, incluindo os objectivos, acções, indicadores e metas.

A monitoria desta política estará a cargo da Direcção dos Serviços Sociais que deverá apresentar relatórios usando dados desagregados por sexo e indicadores de género específicos das estratégias sectoriais.

Finalmente, a avaliação da Política será assegurada através de análise de Planos, relatórios, estudos, pesquisas e avaliações específicas com a finalidade de verificar o cumprimento dos princípios e metas.



9. DESAFIOS NA APLICAÇÃO

Para aplicação desta política a UniPúnguè assume e reconhece os diferentes desafios que serão enfrentados para o sucesso da mesma. Estes desafios estão associados a (des) construção de estereótipos e tabús sobre género no seio da comunidade universitária.

A Universidade igualmente desafia-se a garantir a implementação integral da política como instrumento inequívoco e bastante importante para o alcance da igualdade, equidade e justiça de género em diferentes grupos da Instituição (estudantes, docentes, CTA, membros que exercem cargos de Direcção e Chefia) e em diferentes instituições que possuem relações de cooperação e de prestação de serviços na Universidade (parceiros e empresas que atendem os terceirizados).

Para a devida divulgação da política e, conseqüentemente, sua implementação a Universidade compromete-se a organizar e realizar diferentes eventos como por exemplo palestras, seminários, mesa redonda e *workshop* que evidenciem e demostrem a necessidade da (des)construção de preconceito e estereótipo de género e o compromisso que o país e a Universidade assumem no desenho de estratégias e acções que garantam a igualdade e equidade de género.

