

# ISPTEC

Instituto Superior Politécnico de Tecnologias e Ciências

---

**POLÍTICA DE IGUALDADE E EQUIDADE DE GÉNERO**

2023 • 2027

---



**ÍNDICE**

I. ENQUADRAMENTO .....	5
II. DECLARAÇÃO DE POLÍTICA .....	9
III. MODELOS ORGANIZAÇÕES ESTUDANTIS E ATIVIDADES EXTRACURRICULARES .....	13
IV. Estrutura de implementação .....	14
V. Sistemas de monitoramento e avaliação .....	16
VI. Violência de género .....	18
VII. Do Código da Política de Género do ISPTEC .....	19
VII. APÊNDICE 01 - POLÍTICA DE ADMISSÃO DE ESTUDANTES COM FOCO NA IGUALDADE E EQUIDADE DE GÊNERO	

**LISTA DE SIGLAS E ACRÓNIMOS**

ISPTEC

PDN



### DEFINIÇÕES DOS TERMOS

**Acção afirmativa:** a acção afirmativa é uma política deliberada que concede privilégios especiais a determinados grupos de pessoas a fim de compensá-los pelas desigualdades e iniquidades que sofreram no passado ou continuam a sofrer devido ao acesso inadequado a recursos e oportunidades. Por exemplo, o governo de Angola adoptou a política de acção afirmativa na paridade governativa. Na aplicação da política de acção afirmativa, o grupo que se espera beneficiar deve atender às qualificações mínimas. A acção afirmativa é uma medida especial temporária que deve ser implementada juntamente com outras intervenções e descontinuada após a obtenção de um nível aceitável de paridade.

**Género:** refere-se a papéis, responsabilidades e relações socialmente construídos entre homens e mulheres, bem como entre meninos e meninas, e não às categorias biologicamente diferentes de homens e mulheres. Os papéis e as relações de género são aprendidos por meio do processo de socialização ao longo da vida, variam entre países e culturas, são dinâmicos e, portanto, mudam ao longo do tempo e do espaço.

**Igualdade de género:** refere-se à igualdade de oportunidades para homens e mulheres, meninos e meninas no acesso e controle de recursos, bem como à igualdade de voz e direitos.

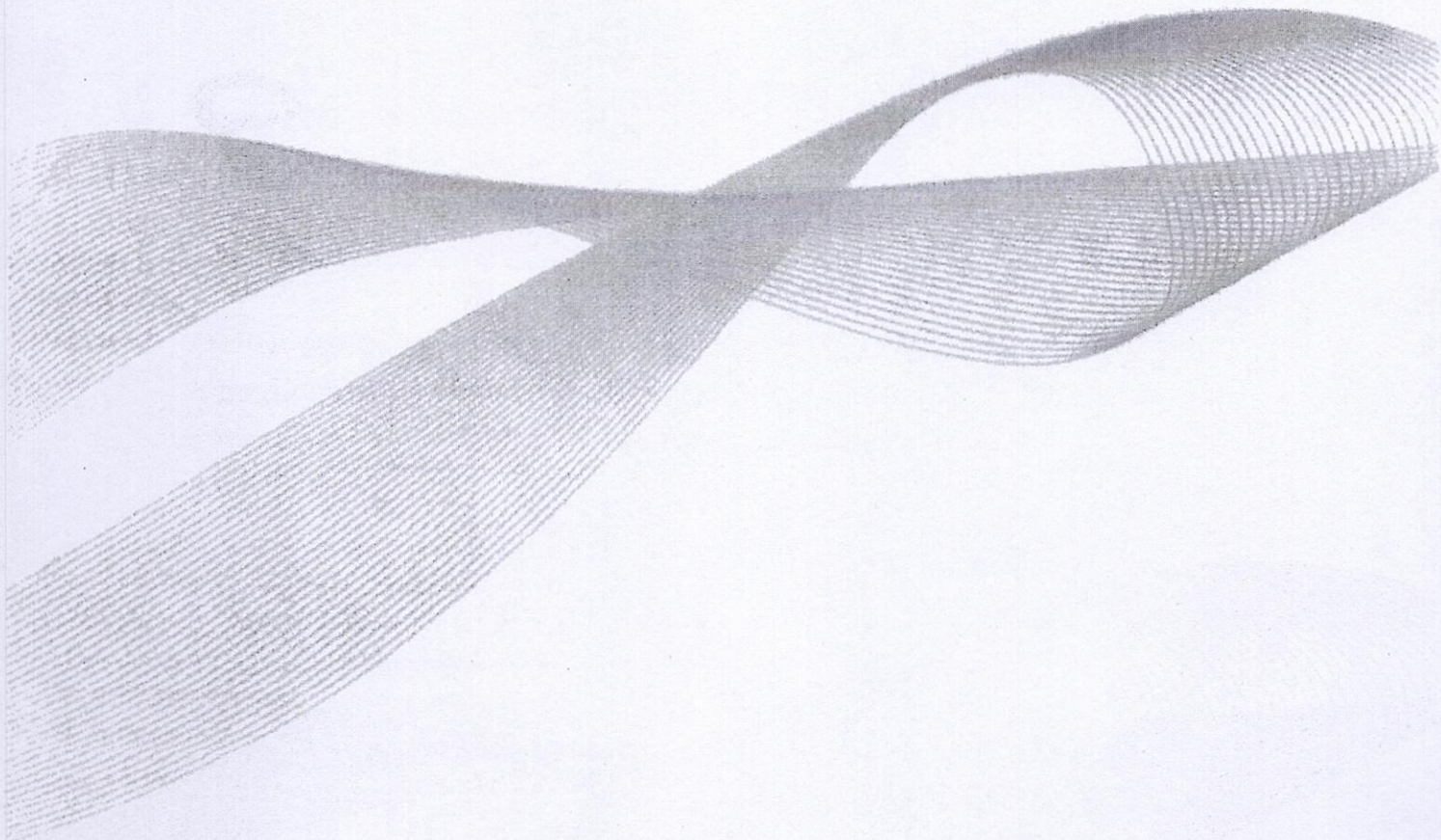
**Equidade de género:** implica o princípio de equidade e justiça na distribuição de recursos e no acesso a oportunidades entre homens e mulheres, meninos e meninas.

**Integração de género:** trata-se da integração consistente das preocupações com o género na elaboração, implementação, monitoramento e avaliação de políticas, planos, programas, actividades e projectos em todos os níveis.

**Política:** Uma política é um princípio orientador criado para influenciar decisões e acções. Para uma implementação eficaz, as políticas devem ser apoiadas por estruturas, processos e procedimentos adequados.



**Assédio sexual:** actos indesejados de natureza sexual que causam desconforto à pessoa visada. Isso inclui palavras, solicitação persistente de favores sexuais, gestos, toques, sugestões, relações sexuais forçadas e estupro.



## I. ENQUADRAMENTO

Na última década, Angola, como país, vem aumentando sua conscientização sobre a necessidade de considerar as necessidades e aspirações de seu povo - homens e mulheres, meninos e meninas - e de revogar políticas e práticas que criam divisões e desvantagens com base no género.

Considerando:

- Que os direitos à igualdade, à liberdade e a uma vida livre de violência são direitos humanos reconhecidos internacionalmente em diversos instrumentos que constituem compromissos incontornáveis para Angola, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos, a Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW) e os princípios relativos à adopção dos Objectivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) pelos Estados-Membros da ONU;
- Que a Constituição da República de Angola (CRA) reconhece estes direitos como fundamentais e reitera o acesso de todas as pessoas aos direitos universais, sem discriminação e que ninguém pode ser prejudicado, privilegiado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão da sua ascendência, sexo, raça, etnia, cor, deficiência, língua, local de nascimento, religião, convicções políticas, ideológicas ou filosóficas, grau de instrução, condição económica ou social ou profissão;
- Que entre as directrizes deste princípio está o reconhecimento da responsabilidade do Estado na implementação de políticas que incidam na promoção de oportunidades iguais, direitos e responsabilidades em todos os domínios da vida económica, social e política das mulheres e dos homens: e a necessidade de se melhorar a condição de vida das famílias e das mulheres através de políticas e programas que privilegiem a moralização da família e da sociedade em geral;



- Que Angola dispõe de uma nova visão de longo prazo que projecta o futuro do País, incluindo a sua inserção no contexto internacional nos próximos 27 anos, representada pela Estratégia de Longo Prazo "Angola 2050", a qual apresenta cinco eixos prioritários de desenvolvimento, e o Vº projecta uma nação justa e com igualdade de oportunidades, priorizando a justiça e direitos humanos, defesa nacional, protecção social, igualdade do género e inclusão social;
- Que alinhado a esta visão do futuro, o Plano de Desenvolvimento Nacional 2023-2027 (PDN 2023-2027) abre uma nova era na formulação de políticas públicas, com uma abordagem focada no impacto das acções (projectos e actividades de desenvolvimento) a serem implementadas até 2027, e orientado para o fortalecimento dos pilares de desenvolvimento prioritários, incluindo o Programa de Igualdade de Género, pontuado na dimensão do número de matriculados e abandono na universidade, com o propósito de reduzir as diferenças educacionais de género e a correspondente necessidade de melhorar a participação feminina no sistema educativo.
- Que a priorização da temática de género, ao implementar acções para melhorar o acesso a educação das raparigas e jovens mulheres do nosso País, tal como reduzir o abandono escolar, que afecta desproporcionalmente as raparigas, pressupõe a igualdade de género na educação e, como consequência, a redução das desigualdades sociais, erradicando a fome e a pobreza extrema, promovendo a igualdade do género e solucionando os desafios multidimensionais e transversais à elevação da qualidade de vida das populações, e que não é possível alcançar um direito sem o outro no campo da acção de promoção do crescimento sustentável e próspero da população, com foco na redução das disparidades de género e apoio às nossas comunidades mais vulneráveis;



- Que o Decreto Presidencial n.º 222/13 de 24 de Dezembro<sup>1</sup>, 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 e que, por causa disso, Angola vive um processo dinâmico de reconstrução e desenvolvimento que tem como condição fundamental para o alcance dos objectivos e metas preconizadas, a participação activa e positiva de homens e mulheres neste processo, o que tem-se constituído em importantes indicadores para a perspectiva de desenvolvimento sustentável assente na justiça social, na equidade de género e na potencialização do capital humano;
- Que o reforço da capacidade institucional e operacional de integrar as questões de género a nível central, local e institucional, incluindo acções legislativas e administrativas sobre a igualdade de direitos entre homens e mulheres, reforça e valoriza a condição das mulheres, assegurando-lhes o exercício de uma plena cidadania e a sua inclusão social e económica;
- Que a emancipação da mulher e a igualdade de género são resultado de um processo complexo de remoção de barreiras que muitas vezes requer uma prática ponderada de discriminação positiva a favor da mulher. Daí o engajamento na luta pela inclusão das questões de género a todos os níveis de desenvolvimento, que promovam a mudança de atitudes e de comportamentos que visem a participação da mulher de forma estruturada e organizada em todo o País.
- Que é dever e obrigação de todas as autoridades e instituições angolanas, assegurar o reconhecimento, o respeito, a protecção e a garantia dos direitos humanos à dignidade humana, à igualdade nas suas facetas de não discriminação e não submissão, ao livre desenvolvimento da personalidade, à ausência de violência e, no

<sup>1</sup> Diário da República Iª Série n.º 247 de 24 de Dezembro de 2013 (Pág. 4227)

quadro da obrigação internacional e constitucional para prevenir, cuidar, proteger e salvaguardar os direitos do indivíduo e da colectividade;

- Que as IES não podem, em caso algum, proteger acções que afectem injustificadamente o exercício dos direitos fundamentais dos membros da comunidade académica, e que reconhecem a igualdade de tratamento e o direito a ser protegido contra qualquer forma de discriminação e preconceito, incluindo a identidade de género;

O ISPTEC, em virtude deste reconhecimento, se compromete a adoptar, implementar e monitorizar os regulamentos e mecanismos necessários para garantir a promoção da igualdade, o direito a ser protegido contra a discriminação por vários motivos, incluindo a identidade de género, encorajando a denúncia de comportamentos que violem estes direitos e fornecendo informações sobre os mecanismos legais disponíveis para que as vítimas possam ser devidamente investigadas e punidas.

Nestes termos, na declaração de sua visão, missão e objectivos, o ISPTEC afirma claramente sua intenção de ser um dos centros de excelência académica com melhor desempenho e um ponto de referência para o crescimento social, cultural e da moralidade pública de Angola e do mundo em geral. Para isso, trabalho árduo, justiça e equidade estão entre seus valores fundamentais. Sem dúvida, isso só pode ser alcançado em uma atmosfera de segurança, paz e liberdade académica. É necessária uma política de género que incentive mulheres e homens, membros da equipe e alunos em todas as áreas da vida universitária a se sentirem seguros e livres para dar o melhor de si.

Para que se estabeleça a Política da Igualdade e equidade de género, o Conselho de Direcção do ISPTEC, no uso de suas atribuições legais e estatutárias, em conformidade com o seu Plano de Desenvolvimento Institucional,



**Determina:**

## **II. DECLARAÇÃO DE POLÍTICA**

O objectivo geral do ISPTEC é criar e manter um ambiente académico justo e equitativo, em que homens e mulheres tenham oportunidades, voz, direitos e acesso a recursos iguais, para que pessoas de ambos os sexos possam realizar todo o seu potencial e contribuição em uma comunidade de académicos com uma cultura de respeito mútuo.

Para atingir esse objectivo, o ISPTEC irá:

- Assegurar a gestão e a administração do Instituto de acordo com a Política de Género e a equidade em todos os programas de Ensino, Investigação, Extensão e Gestão Universitária;
- Estabelecer estruturas administrativas adequadas para a execução da política e a protecção de grupos marginalizados, especialmente mulheres, meninas e meninos de origem pobre; e
- Trabalhar em conjunto com a Promotora, Instituições Parceiras e com o Governo de Angola e partes interessadas para obter os recursos necessários para a implementação desta política.
- Garantir a igualdade de género em seus órgãos e comités em todos os níveis e aplicar os princípios de igualdade de género a cargos de liderança em organizações estudantis patrocinadas pelo ISPTEC.
- Garantir que o número de mulheres em cargos e funções aumente até que a igualdade de género seja alcançada e usar a acção afirmativa como estratégia para alcançar a paridade de género para cargos electivos e de nomeação em todos os níveis.

Destarte, para o caso dos Docentes e Pessoal Técnico e Administrativo, o ISPTEC irá:



- a. Usar um processo de recrutamento competitivo em todos os níveis em combinação com uma estratégia de acção afirmativa.
- b. Garantir um grupo de candidatos com equilíbrio de género para cada cargo.
- c. Restabelecer programas de treinamento para funcionários académicos e não académicos e garantir que homens e mulheres tenham oportunidades iguais de participar desses programas.
- d. Use acções afirmativas para contratar para cargos em que um género esteja sub-representado,
- e. Fornecer apoio na forma de bolsas de estudo, licença para estudos e outros incentivos para permitir que as funcionárias académicas concluam estudos de pós-graduação.

Para o caso dos Discentes, embora a selecção dos alunos seja puramente por mérito, alguns cursos têm um número significativamente maior de alunos do sexo masculino do que do sexo feminino. Os Departamentos têm programas de orientação vocacional nos actos de inscrição, mas ainda assim é residual o número de mulheres que concorre para os cursos técnicos.

Em vista do exposto acima, o ISPTEC irá:

- a. Aumentar o número de matrículas femininas em cursos de licenciatura onde há extrema disparidade de género;
- b. Apoiar visitas de alunos e funcionários académicos às escolas de ensino médio para incentivar matrículas mais equilibradas em termos de género;
- c. Usar acções afirmativas para garantir um melhor equilíbrio entre os géneros nos programas em que ele ainda não existe.
- d. Incentivar o desenvolvimento de programas de orientação para alunos de graduação e pós-graduação.



- e. Monitorar anualmente as estatísticas de matrícula em todos os programas para garantir que o equilíbrio de género seja mantido ou melhorado.

Para o caso do Currículo sensível ao género, o ISPTEC entende que pessoas aprendem de maneiras diferentes. Algumas das diferenças são baseadas no género e se devem às diferentes formas de socialização de meninos e meninas. Além disso, é importante que tanto os alunos do sexo masculino quanto os do sexo feminino tenham modelos académicos. Os modelos encontrados no conteúdo do currículo incluem os autores de livros didáticos e as pessoas citadas como importantes colaboradores da disciplina.

Assim sendo, o ISPTEC se compromete a:

- a. Assegurar que o currículo seja projectado e desenvolvido de forma que seja sensível ao género em termos de conteúdo e de apresentação.
- b. Assegurar que o currículo ofereça modelos académicos positivos para alunos de ambos os sexos.
- c. Garantir que todos os alunos sejam expostos a teorias e conceitos que lhes permitam compreender o género e suas implicações para a sociedade queniana.

Já para o Ambiente de Trabalho em combinação com o processo de aprendizagem, o ISPTEC deseja oferecer aos docentes, discentes e pessoal técnico administrativo, tanto do sexo masculino quanto feminino, um ambiente de trabalho e aprendizado seguro, limpo e confortável. Além disso, para ter um bom desempenho, os discentes e funcionários precisam se sentir seguros. A questão da segurança é especialmente importante para aqueles que precisam trabalhar até tarde, dar aulas ou assistir a aulas nocturnas.

Com base no acima exposto, o ISPTEC se compromete a:

- a. Assegurar que todos os campus edifícios tenham Casas de banho adequadas e apropriadas de masculinos e femininos;



- b. Assegurar que todas as instalações do campus, incluindo prédios de escritórios, salas de aula e bibliotecas, estejam limpas e com manutenção adequada.
- c. Garantir acomodações e instalações recreativas adequadas para alunos do sexo masculino e feminino.
- d. Assegurar espaço de trabalho adequado para professores e professoras.
- e. Certifique-se de que os edifícios de vários andares tenham elevadores em funcionamento.
- f. Fornecer transporte e casas de serviço para os funcionários que precisam trabalhar à noite.
- g. Fortalecer os sistemas de segurança em toda a universidade.



### III. MODELOS ORGANIZAÇÕES ESTUDANTIS E ATIVIDADES EXTRACURRICULARES

Os modelos são uma parte importante do ambiente de trabalho e aprendizado. É necessário apresentar modelos positivos para os estudantes e funcionários do sexo masculino e feminino. Por outro lado, embora o número de membros da Associação dos Estudantes reflita o equilíbrio geral entre os géneros, os estudantes do sexo masculino têm uma participação desproporcional. Alguns cargos de liderança são geralmente "reservados" para as alunas, mas essa reserva de cargos específicos perpetua os estereótipos de género.

Portanto, o ISPTEC compromete-se a:

- a. Apresentar modelos femininos positivos em todas as actividades patrocinadas pelo Instituto;
- b. Realizar actividades destinadas a elevar o perfil de académicas e outras profissionais do sexo feminino;
- c. Incentivar a sensibilidade de género nos alunos e funcionários do sexo masculino, apresentando modelos masculinos que demonstrem sensibilidade em sua linguagem e comportamento;
- d. Assegurar que as eleições da Associação de Estudantes e outras eleições estudantis sejam livres, justas, pacíficas e sensíveis ao género.
- e. Garantir que sua política de acção afirmativa se aplique à Associação de Estudantes.
- f. Projectar um sistema de prémios de desempenho da equipe que ofereça a homens e mulheres oportunidades iguais de serem recompensados.
- g. Agrupar os prémios por tempo de serviço em categorias que uma representação equilibrada de género.



- h. O ISPTEC assume o compromisso de garantir a imparcialidade nos exames e trabalhos de curso. A concretização desse compromisso envolve a implementação de medidas para corrigir ou evitar abusos com base no género do aluno ou do professor;
- i. Disponibilizar locais em todos os campus onde todos os alunos possam ler com segurança e sem medo de assédio sexual;
- j. Proteger os alunos contra a vitimização caso denunciem ofensas sexuais ou recusem os avanços de um professor.
- k. Fornecer e fazer cumprir claras directrizes sobre relacionamento entre alunos e professores.
- l. Desenvolver e aplicar directrizes claras para o uso aceitável dos escritórios académicos e administrativos
- m. Assegurar que os alunos que estão em exames sejam identificados de forma adequada e positiva; e
- n. Disponibilizar bolsas de estudo voltadas para boas estudantes.

#### **IV. Estrutura de implementação**

A meta geral da Política de Género do ISPTEC é criar e manter um ambiente académico justo e equitativo, no qual homens, mulheres, meninos e meninas tenham oportunidades, voz, direitos e acesso a recursos iguais, para que ambos os géneros possam realizar todo o seu potencial em uma comunidade de académicos com uma cultura de respeito mútuo.

Apesar das persistentes desigualdades de género, é importante reconhecer que houve algum progresso no sentido de melhorar alguns indicadores. No entanto, o que precisa ser aprimorado é o entendimento compartilhado de que todas as políticas, acções, leis, programas e planos do Instituto que não abordarem as questões e preocupações de género não só serão cegos em



relação ao género, mas também poderão ter impacto diferenciado sobre homens e mulheres e poderão acentuar as disparidades de género existentes. Isso exige que todas as intervenções sejam cuidadosamente examinadas para garantir que resultados iguais e equitativos sejam assegurados para homens e mulheres. Esta política defende uma acção afirmativa como estratégia para lidar com a desigualdade de género no ISPTEC.

#### • Da Implementação

O princípio básico e o pressuposto subjacente à implementação desta Política de Género é que o ISPTEC tem a capacidade, a vontade, o entusiasmo e o comprometimento no nível da alta Direcção para se apropriar e dirigir esse processo e incorporá-lo aos processos mais dinâmicos em todos os níveis para obter sinergia e sustentabilidade.

Para implementar essa política com sucesso, será necessário ter um arranjo institucional integrado para supervisionar e coordenar várias iniciativas em diferentes níveis. Esses arranjos incluirão uma estrutura para toda a comunidade académica, comités de género baseados nas coordenações e outras estruturas, como unidades de género ou pontos focais baseados no campus, que facilitarão e coordenarão a implementação da política.

As funções específicas da Divisão serão:

- a. Aumentar e manter a conscientização sobre género no ISPTEC.
- b. Assegurar que a paridade de género na matrícula e no desempenho dos alunos seja melhorada em todas as disciplinas.
- c. Promover igualdade de género no recrutamento, treinamento e instruir em habilidades de análise de género.
- d. Defender e promover a igualdade de género na tomada de decisões em todos os níveis do ISPTEC.



- e. Promover o uso de linguagem sensível ao género em todas as formas de comunicação.
- f. Colectar, analisar e actualizar informações desagregadas por sexo em todas as secções do sistema para monitorar e avaliar as posições relativas de homens e mulheres. Esse esforço deve resultar em relatórios regulares.
- g. Desenvolver um sistema de monitoramento e avaliação eficaz e participativo para a avaliação periódica do progresso e do impacto da integração da perspectiva de género e para a aplicação dessa política.
- h. Fornecer orientação técnica e suporte consultivo a outras unidades em seus esforços de integração de género.
- i. Estabelecer parcerias público-privadas para colaboração em pesquisa, formação de redes e financiamento.
- j. Coordenar os eventos da semana de conscientização de género.

#### **V. Sistemas de monitoramento e avaliação**

A experiência adquirida em muitas universidades em todo o mundo indica que, uma vez implementadas as políticas de igualdade de género, o ímpeto tende a diminuir e as actividades nunca são implementadas ou são interrompidas no meio do caminho. Em alguns casos, a falta de fundos ou de recursos humanos representa um obstáculo para a implementação das políticas adoptadas.

Nesse contexto, é necessário que o ISPTEC crie mecanismos ou sistemas de monitoramento e avaliação para uma avaliação contínua, a fim de garantir que a implementação das políticas seja pontual e esteja no caminho certo. Isso permitirá que os formuladores de políticas monitorem o progresso em direcção à eliminação da desigualdade de género no Instituto e realizem revisões das políticas conforme necessário.



Todas as partes interessadas devem realizar um monitoramento contínuo e participativo do progresso. Isso servirá como mecanismo de alerta antecipado para permitir a mobilização de recursos e a apropriação do processo. As avaliações também serão programadas a cada dois anos para avaliar se a política está atingindo as metas e os objectivos pretendidos. As avaliações serão realizadas no final de uma intervenção específica para avaliar o impacto, a relevância e a eficiência das iniciativas.

O desenvolvimento de indicadores, a colecta e a análise de dados são funções vitais para fornecer feedback às autoridades universitárias a fim de definir prioridades, projectar estratégias e avaliar o progresso feito para alcançar a igualdade de género. É necessário desenvolver indicadores básicos para monitorar o progresso na conquista da igualdade de género.



## VI. Violência de género

A violência de género, tanto física quanto psicológica, é proibida no ISPTEC. O ISPTEC está comprometido com a implementação de medidas destinadas a eliminar o assédio sexual e todas as formas de violência de género.

Assim sendo, o ISPTEC se compromete:

- a. Desenvolver e aplicar as regras do Instituto com o objectivo de proteger os alunos e funcionários contra o assédio sexual. Essas regras abrangerão assuntos que incluem, entre outros, interações entre alunos e funcionários, modo de se vestir, organização de refeitórios e bibliotecas, uso de linguagem sensível ao género.
- b. Estabelecer centros de assédio sexual e/ou serviços de aconselhamento para responder e lidar com casos de assédio sexual de forma imediata e eficaz.
- c. Garantir que todos os relatórios ou registros de alegações ou reclamações de assédio sexual sejam tratados com confidencialidade.
- d. Aplicar estritamente as regras criadas para proteger os alunos contra assédio ou violência em sala de aulas.
- e. Tratar o estupro e outras ofensas sexuais, conforme indicado na Lei de Ofensas Sexuais, como crimes que levarão à expulsão ou demissão automática. Nesses casos, o ISPTEC denunciará o delito à polícia.

**VII. Do Código da Política de Género do ISPTEC****CAPÍTULO I****(Disposições gerais)****Artigo 1º (Âmbito)**

1. É estabelecida a Política de Igualdade e Equidade de Género (PIEG) no ISPTEC.
2. Esta política, incluindo seu manual, protocolos e roteiros de atendimento, adopta e deve ser implementada e interpretada com a inclusão de critérios, perspectivas e abordagens diferenciais e interseccionais baseados no contexto e na realidade das pessoas, vítimas e seus grupos populacionais de pertencimento, tais como a identidade, o género, a diversidade e singularidade cultural, étnica e racial, a opinião política, a religião, a nacionalidade, o local de origem, a deficiência, a idade, o estatuto e a ascendência social, entre outros.
3. Reconhece-se que as vítimas de violência podem acumular simultaneamente vários factores de vulnerabilidade e risco de violência, discriminação e preconceito associados às suas condições particulares. As autoridades e as pessoas responsáveis ou que participam na execução desta política interpretarão o contexto, os factos, as provas e as normas jurídicas nesta perspectiva, enfatizando as diferenças e a interseccionalidade das pessoas e dos seus grupos ou sectores populacionais, a fim de garantir a dignidade humana, a igualdade, a equidade, a diversidade, a não discriminação e o direito a uma vida sem violência.



### Artigo 2º (Objectivo)

1. Garantir a igualdade baseada na equidade de género no ISPTEC, e estabelecer medidas para a prevenção, detecção, atenção, acompanhamento, monitoramento e punição de actos de violência, discriminação e preconceito que as mulheres têm sofrido histórica e sistematicamente como resultado de construções culturais e estruturas sociais.
2. Promover um ISPTEC livre de violência, discriminação e preconceito sob a perspectiva de abordagens baseadas nos direitos humanos, nas diferenças e na interseccionalidade e no preceito de não causar dano e garantir o direito à integridade das vítimas sobreviventes; e
3. Estabelecer disposições para mitigar, prevenir e intervir em situações de violência ou discriminação com base em todos os tipos de marginalização da Mulher, unindo esforços para construir espaços seguros e livres de violência e gerar uma cultura universitária baseada equidade, na multidiversidade e na dignidade.

### Artigo 3.º (Princípios)

1. Todas as acções, procedimentos e decisões que se adaptem em virtude da aplicação da presente política reger-se-ão tendo em conta os princípios enunciados no presente artigo. A sua enunciação não implica a negação de outros princípios de origem constitucional, convencional ou legal que regem a equidade e a igualdade entre grupos e sectores da população sujeitos a especial protecção constitucional e aqueles que são preferencialmente aplicáveis em casos de violência baseada no género.

2. Qualquer dúvida ou conflito entre as disposições contidas na política será resolvida com base numa interpretação harmoniosa e preferencial dos seguintes princípios orientadores e deveres institucionais:

- a. O Princípio da **Dignidade humana** - na política e nos documentos que a constituem, a dignidade deve ser entendida como a liberdade de cada pessoa de criar o seu próprio projecto de vida e de fazer escolhas que lhe permitam realizar-se como ser humano. A dignidade implica o desenvolvimento das capacidades, condições e oportunidades para realizar este projecto de vida em comunidade e não ser sujeito a tratamentos cruéis, humilhantes, degradantes ou aviltantes devido a decisões pessoais e escolhas colectivas. Este princípio impõe a cada membro da comunidade académica, uma obrigação de respeito e de não ingerência nas decisões, planos e de vida dos outros.
- b. O Princípio dos **Direitos Humanos** - os Direitos das Mulheres e das Pessoas, Grupos e Populações com expressões de género, são direitos humanos.
- c. O Princípio da **Igualdade** - a aplicação desta política e dos documentos que a compõem assegurará a paridade de oportunidades para todos os membros da comunidade académica e partes interessadas, tendo em conta as diferenças entre os seus membros e o reconhecimento incondicional da proibição de qualquer tipo de conduta. São permitidas acções afirmativas que visem a concretização da igualdade.



#### Artigo 4º (Deveres)

1. Os deveres da comunidade académica do ISPTEC e das suas partes interessada, no que respeita à aplicação efectiva da presente política são os seguintes:
  - a. **Prevenir, eliminar e punir a violência** – a comunidade académica compromete-se a prevenir e erradicar a violência, a discriminação e os preconceitos contra as mulheres e as pessoas, grupos e sectores da população com expressões de género, através da prevenção, atenção, investigação e punição de todas as formas de violência. Essa garantia não é considerada exclusivamente para as acções do órgão de direcção, nos diferentes níveis de decisão, mas se estende às acções de todos os membros da comunidade universitária. O ISPTEC assegurará a punição efectiva e oportuna deste tipo de actos e condutas no quadro do princípio da obrigação de responsabilização dos autores perante as vítimas e a comunidade em geral.
  - b. **Respeito** – a interpretação e aplicação desta política e dos documentos que a integram na aceitação e protecção da autodeterminação das pessoas com base no reconhecimento da diferença, na tolerância e na existência de múltiplas visões e perspectivas sobre o bem viver, o bem conviver e a convivência social. Todas as pessoas têm o direito de ser reconhecidas pelas autoridades e órgãos de direcção do ISPTEC e pelos membros da comunidade académica, de acordo com as normas e princípios legais e institucionais.



- c. **Não causar danos** - Os membros da comunidade académica são obrigados a não causar danos e a não suportar os danos ou prejuízos causados por condutas ou comportamentos repreensíveis. As autoridades devem garantir que as suas acções e decisões estão isentas de violência Institucional e que é proibida qualquer vitimização secundária pelas suas acções. Se forem causados danos ou prejuízos, o autor é obrigado a rectificar o que aconteceu, a transformar positivamente a vida das vítimas e a reparar os danos.
- d. **Confidencialidade absoluta** - as vítimas têm a garantia de que não será divulgada qualquer informação sobre o facto de terem sido vítimas de violência sem a sua autorização expressa por escrito. Reconhece-se assim o direito da vítima a determinar quem pode ter acesso a informações sobre a sua identidade e as circunstâncias dos factos do caso e que informações podem ser comunicadas a terceiros que não sejam os responsáveis pela realização das investigações necessárias para punir o acto de violência e os que prestam os serviços de apoio solicitados pela,
- e. **Denúncia ex officio**. Todos os membros da comunidade académica, com especial atenção para os membros da Direcção, têm o dever de denunciar factos, situações e casos de violência, discriminação e preconceito com base no género de que tenham conhecimento. Nesse sentido, é sua responsabilidade informar ao Gabinete competente para que estas possam activar os mecanismos e procedimentos contemplados nesta política, no seu manual, protocolos e roteiros de atendimento e, se necessário, encaminhá-los para autoridades externas. As autoridades actuarão de forma informal no âmbito do cumprimento das suas funções e competências.



- f. **Aconselhamento.** Os Órgão de Direcção devem prestar aconselhamento às vítimas de violência, discriminação e preconceito em todas as fases de actuação. Para o efeito, ser-lhes-á facultada informação verdadeira, eficaz, adequada e oportuna sobre os procedimentos, acções e vias de atendimento, o seu alcance e os protocolos relevantes para o tratamento da situação, conforme as necessidades das vítimas.
- g. **Boa fé:** O princípio da boa deve ser preservado na prevenção, detecção, assistência, apoio, acompanhamento e punição de actos de violência, discriminação e preconceito. É proibido aos funcionários e responsáveis pela implementação desta política e do seu manual, protocolos e percursos de atendimento culpabilizar, minimizar, fazer juízos de valor ou inquirir sobre aspectos impertinentes ou denegridores da experiência vivida pelas vítimas ou que deslegitimem as acções institucionais contra as diferentes formas de violência, discriminação e preconceito de género. O ISPTEC disponibilizará os recursos necessários para que, em todos os casos de violência, seja realizado diagnóstico de risco psicossocial, familiar e académico, com base no qual a Direcção do ISPTEC implementarão medidas de protecção, atendimento e acompanhamento das vítimas de forma fundamentada.

#### **Artigo 5.º (Destinatários)**

1. O presente acordo aplica-se ao pessoal docente, ao pessoal administrativo, aos estudantes e ao pessoal técnico e administrativo e as partes interessadas que prestem serviços ou exerçam funções públicas de permanente ou temporária no ISPTEC. De igual modo, aqueles que sejam sujeitos activos ou passivos de violência,



discriminação ou preconceito em razão do género.

**PARÁGRAFO:** A fim de delimitar o âmbito de aplicação da política, entende-se por membros da comunidade académica: os estudantes do ISPTEC; os professores; os funcionários administrativos do ISPTEC e as pessoas empregadas por entidades com as quais O ISPTEC tem vínculos contratuais civis, comerciais ou administrativos (contratantes).

#### **Artigo 6º (Violência baseada no género)**

- 1. O ISPTEC** e a sua comunidade académica reconhecem a existência de formas específicas de violência, discriminação e preconceito contra mulheres e pessoas, grupos e sectores da população com expressões de género. Este tipo de violência é entendido como qualquer acção ou omissão que tenha como causa directa a desvalorização da identidade, género e orientação sexual da pessoa que a sofre, ou qualquer acto ou conduta cuja intenção seja causar dano à pessoa em virtude da sua pertença a um grupo, sector populacional ou comunidade com base no género. Estas formas de violência levarão à investigação e punição dos responsáveis.

**PARÁGRAFO:** Em caso de dúvida sobre o tipo de violência em causa, a autoridade competente avaliará a conduta à luz dos tipos de violência com base na identidade, no género e na orientação sexual reconhecidos nas leis e nos instrumentos nacionais sobre a matéria. Para a identificação e definição de violência, será dada especial atenção aos regulamentos internos do ISPTEC e à regulamentação nacional sobre a matéria.

**Artigo 7.º (Direitos das vítimas)**

1. Sem prejuízo da regulamentação mais favorável, as vítimas de violência, discriminação e preconceito em razão do género, identidade e orientação sexual no ISPTEC, têm direito a:
  - a. Receber cuidados completos através de serviços com cobertura suficiente, acessível e de qualidade.
  - b. Receber aconselhamento gratuito, imediato e especializado, aconselhamento jurídico e assistência técnico-jurídica a partir do momento em que o facto constitutivo de violência é ao conhecimento da Direcção.
  - c. Receber informações claras, completas, verdadeiras e atempadas sobre os seus direitos e os mecanismos e procedimentos.
  - d. Dar o seu consentimento informado para a avaliação de risco sobre os diferentes tipos de violência cometidos contra elas.
  - e. Receber informações claras, completas, exactas e atempadas relacionadas com a saúde sexual e reprodutiva.
  - f. Ser tratado com confidencialidade de identidade ao receber assistência jurídica, psicológica, social, familiar e académica no que diz respeito aos seus dados pessoais, aos da sua família ou aos de qualquer outra pessoa ao seu cuidado ou custódia.
  - g. Verdade, justiça, reparação e garantias de não repetição perante actos que constituam violência, discriminação e/ou preconceito.
  - h. A estabilização da sua situação nos termos previstos na lei e



nos regulamentos universitários.

- i. A adopção de medidas positivas pelo ISPTEC para garantir os seus direitos e, em particular, o direito a uma vida livre de violência no campus e nos espaços académicos.

### **Artigo 8 (Responsabilidade institucional)**

1. Todas as autoridades e funcionários do ISPTEC têm a obrigação de comunicar e encaminhar de forma expedita às autoridades competentes, as denúncias, queixas e informações de que tenham conhecimento em matéria de violência, discriminação e preconceito. Têm também a obrigação de encaminhar a vítima para os percursos de atendimento implementados no ISPTEC. O incumprimento desta obrigação dá origem a uma infracção disciplinar nos termos do correspondente regime de responsabilidade disciplinar.

### **Artigo 9.º (Actualidade e complementaridade)**

1. Todos os componentes da política, do manual, do protocolo e dos itinerários de atendimento derivados serão activados em tempo útil. É da responsabilidade das autoridades que tenham conhecimento de factos ou situações de violência, discriminação ou preconceito em razão do género, identidade e orientação sexual, comunicá-los às autoridades competentes e activar o circuito de atendimento. Todas as acções institucionais tomadas pelo ISPTEC em resposta a denúncias de violência, discriminação e preconceito com base no género, não substituem os processos e mecanismos legais externos ao ISPTEC, que



devem ser activados de acordo com a legislação angolana.

### **Artigo 10.º (Dimensões da Intervenção de Género)**

1. A promoção desta igualdade implica uma intervenção em quatro dimensões:

- a. Eliminar a disparidade e discriminação baseada no género;
- b. Assegurar que os Programas, Políticas e Planos de Desenvolvimento tomem em consideração as necessidades e interesses das mulheres e homens;
- c. Levar os homens, as mulheres, bem como a sociedade em geral, para o processo de mudança de atitudes e comportamentos;
- d. Eliminar os factores que constroem o acesso e o controlo das mulheres aos recursos e aos órgãos de tomada de decisão.

2. A Política para Igualdade e Equidade de Género do ISPTEC é um instrumento multifsectorial com o objectivo de acelerar a participação das mulheres e dos homens no domínio político, económico, social e familiar em todas as etapas, respeitando os princípios de igualdade e equidade do género.

3. A Política visa contribuir para a redução das disparidades de género, promover a mudança gradual de mentalidades e comportamentos tanto do homem como da mulher, despertando e criando sensibilidades necessárias em ambos, relativamente à situação de discriminação existente no tratamento de questões sociais, económicas, políticas e culturais.

**Artigo 11.º (Comprometimento do ISPTEC com a Política de Género)**

1. O ISPTEC está comprometido em melhorar e promover a equidade e a diversidade de género por meio de:
  - a. reforçar as disposições relativas ao pessoal e as práticas de recrutamento e retenção para promover uma força de trabalho de elevada qualidade
  - b. incorporando programas e apoios que facilitem o aumento do acesso, da participação e das taxas de conclusão para estudantes de todos os géneros e
  - c. promovendo a tomada de decisões e práticas inclusivas de género em todas as áreas da Universidade.
2. Esta política permite ao ISPTEC:
  - a. atrair, motivar e reter uma força de trabalho diversificada e de alto desempenho, reduzir a incidência e os custos da rotatividade de pessoal; melhorar a produtividade, a inovação e a criatividade por meio de visões, conhecimentos e experiências diversas; construir inclusão social e melhorar a experiência dos alunos e do pessoal e
  - b. proporcionar acesso igualitário à educação para estudantes de todos os géneros, abordar os desequilíbrios de género em todas as áreas de estudo e construir um corpo estudantil que reflita a diversidade do ISPTEC.
3. Esta política deve ser lida em conjunto com as políticas relevantes do ISPTEC e documentos relacionados.



4. O ISPTEC, ao promover a igualdade de oportunidades no emprego e na educação, está comprometido em apoiar políticas e práticas que auxiliem funcionários e estudantes com responsabilidades familiares e de cuidado.

**Nota:** em anexo o **Apêndice 01** - Política De Admissão De Estudantes Com Foco Na Igualdade E Equidade De Gênero

Luanda, aos 16 de Fevereiro de 2023

O Presidente