



## Proposta de Plano de Acção para a Inclusão e Acesso à Formação Pós-Graduada mais Sensível ao Género no Ensino Superior

O presente plano de acção está baseado nos principais resultados e recomendações apresentados como resultado do "[Estudo Diagnóstico sobre a Inclusão e Acesso à Formação Pós-Graduada mais sensível ao Género](#)", promovido pelo Programa UNI.AO, em parceria com o MESCTI e financiado pela União Europeia. Tem como principais objectivos:

- **Promover uma maior participação das mulheres na pós-graduação;**
- **Auxiliar a criação de políticas e mecanismos institucionais para o alcance da efetiva igualdade e equidade de género**, na pós-graduação e nas Instituições de Ensino Superior.

O estudo referido indica os principais constrangimentos e desafios a que se enfrentam as mulheres no acesso a programas de PG bem como no acesso a cargos de chefia e de tomada de decisão. Estes **obstáculos** podem resumir-se nos seguintes:

- Os modelos de construção social do papel da mulher, fruto de uma sociedade patriarcal, que considera que a mulher deve dedicar-se ao cuidado da família e do lar, desvalorizando-se a continuidade dos seus estudos. Por exemplo, os discentes e docentes do sexo masculino têm menos tarefas relacionadas com a casa e com os filhos, o que lhes permite um maior investimento de tempo no seu percurso académico. A estes factores socioculturais somam-se também questões financeiras, logísticas e de âmbito institucional.
- Dificuldades de conciliação entre os diferentes papéis que a mulher exerce, equilibrar entre casamento/vida profissional/vida académica, relatando-se a não existência, por parte das IES, de qualquer flexibilidade em relação às eventuais necessidades das mulheres.
- Percepção de insegurança por parte das mulheres como um constrangimento de ordem institucional. Aponta-se a insegurança vinculada ao final tardio das aulas, a não existência de redes públicas de transportes para se deslocarem para casa em segurança, uma vez que os cursos de pós-graduação são normalmente ministrados em horário pós-laboral. Sendo reiterada a necessidade de se assegurarem transporte para docentes e discentes e condições de segurança no campus universitário, como iluminação adequada, sob pena destes continuarem a ser constrangimentos que afastam as mulheres do ensino pós-graduado.
- Em relação à progressão na carreira de investigação científica, as mulheres devido aos papéis de género culturalmente atribuídos, enfrentam dificuldades na realização de tarefas e



prazos de investigação (pouco sensíveis ao género). Aspecto que se vincula a dificuldades de conciliação por parte das mulheres.

- Persistência de assimetrias de género que condicionam o acesso das mulheres a cargos de chefia e de tomada de decisão. Com testemunhos da carga negativa de estereótipos que ainda se verifica e que leva a questionar o mérito das mulheres em cargos de gestão nas IES. Ao que se soma a existência de um modelo masculino de carreira, que envolve uma entrega quase integral em termos de tempo e dedicação.
- Existência de uma violência de género, naturalizada e silenciada. A maioria das mulheres, apesar de terem sofrido violência sexual e moral, não considera ter sido vítima de assédio moral ou sexual por parte dos professores, colegas ou funcionários das IES. Referência inclusive a desvalorização ou mesmo violência moral nas opiniões emitidas pelas discentes, docentes femininas e gestoras em IES.
- Inexistência de mecanismos institucionais e/ou regulamentos internos da instituição que protejam as vítimas de violência/assédio sexual e/ou moral ou outras situações ligadas a igualdade de género, recorrendo-se a mecanismos informais de resolução das situações.
- Os estereótipos e preconceitos de género levam a que as mulheres continuem a ser uma minoria em áreas CTEM. O estudo constata que elas continuam a enfrentar preconceitos no seio familiar, entre os colegas e professores e, após a conclusão dos estudos, no exercício das suas profissões.

Em função destes resultados considera-se recomendável trabalhar em objectivos que permitam a superação e/ou minimização de tais constrangimentos. Contudo é fundamental contextualizar a formulação de tais objectivos, tendo sempre presente a necessidade de que sejam realmente exequíveis e não meros elementos teóricos sem uma base prática e consistente sobre a qual desenvolver-se. Sendo importante, neste sentido incluir vários elementos da sociedade civil (ONGs, Organizações femininas entre outras) que contribuam de forma prática na promoção de políticas e mecanismos para o alcance da efetiva igualdade e equidade de género no ES. Sendo fundamental o distanciamento de posturas centralistas e o assumir uma visão participativa na qual aos factos, decisões e interações entre as pessoas/grupos e instituições permite gerar soluções criativas, contextualizadas e exequíveis em relação a igualdade/equidade de género. O sentido a seguir seria de que as pessoas se apropriem das decisões colectivas tomadas, e se vejam motivadas a implementá-las e avaliá-las verificando o seu impacto no alcance da igualdade/equidade de género. O diagnóstico aponta para a necessidade de uma mudança na cultura institucional do ES em Angola e a urgência de criar um ambiente universitário mais justo e igualitário incorporando as necessidades



específicas das mulheres. Uma mudança que poderá ter efeitos positivos na interação, no sucesso académico e na inclusão igualitária das mulheres na PG, investigação e a cargos de chefia e de tomada de decisão e em última instância na qualidade do ES em Angola.

Assim sendo, e tendo presente que os resultados do estudo diagnóstico de forma resumida, se identificam 2 componentes nas quais se estabelecem 4 grandes áreas que devem merecer uma intervenção: a) necessidade de utilizar as estatísticas de modo a visibilizar a desigualdade existente entre homens e mulheres no ES; b) existência de estereótipos e preconceitos de género nas IES sem que se seja consciente de tal; c) dificuldades na conciliação por parte das mulheres que condicionam o seu acesso a investigação, a PG, ou a cargos de chefia e por último, d) existência de violência de género naturalizada e silenciada e sem mecanismos para sua prevenção e tratamento.

Portanto, se estabelecem os seguintes objectivos:

### **Componente 1: Governança/apoio a definição de políticas igualitárias no ES**

**Objectivo 1:** Apoio à elaboração de políticas igualitárias nas IES e regulamentação sobre VBG em **XX** IES pilotos

**Objectivo 2:** Estabelecimento de medidas que garantam um acesso mais equitativo e igualitário das mulheres à PG, à investigação científica e à progressão na carreira profissional

### **Componente 2: Formação (sensibilização, educação, capacitação em relação a igualdade e equidade de género)**

**Objectivo 3:** Criação de um Plano de formação/sensibilização em relação a igualdade e equidade de género nos recursos humanos de **XXX** IES

**Objectivo 4:** Capacitação do GEPE do MESCTI e das IES para a produção e análise de dados relativos ao género.



Quadro-resumo das acções:

Componentes	Objectivos	Acções
<i>Componente 1:</i> <b>Governança/ apoio a definição de políticas públicas</b>	<b>Objectivo 1:</b> Apoio à elaboração de políticas igualitárias e regulamentação sobre VBG em IES	-Elaboração de Planos de Igualdade Institucionais; -Elaboração de Códigos de Ética e Conduta com perspectiva de género que combatam os estereótipos e as condutas discriminatórias nas IES; -Estabelecimento de medidas que permitam a conciliação pelas mulheres da vida profissional/pessoal
	<b>Objectivo 2:</b> Estabelecimento de medidas de discriminação positiva para um acesso mais equitativo e igualitário das mulheres a PG, a investigação científica e à progressão na carreira profissional	-Revisão do regulamento de concessão de bolsas de estudo ao nível da graduação e PG para a inclusão de critérios paritários; - Inclusão da Igualdade de Género no Centro Nacional de Investigação Científica (CNIC) da FUNDECIT; -Integração transversal da perspectiva de género nos projectos de investigação
<i>Componente 2:</i> <b>Formação (sensibilização, capacitação...)</b>	<b>Objectivo 3:</b> Propor um Plano de formação/sensibilização em relação a igualdade e equidade de género nos recursos humanos das IES	-Elaboração de um plano de formação para todos/as os/as funcionários/as das IES em relação a igualdade de género e sua inclusão nas distintas áreas; -Construção de um plano de actividades para análise e divulgação de temáticas de género através de debates, conferências
	<b>Objectivo 4:</b> Capacitação do GEPE do MESCTI e das IES para a produção e análise de dados relativos ao género	-Sessões de capacitação em produção e análise de dados relativos ao género para os referentes/grupos de trabalho de GEPE nas IES; -Identificação de um referente de género no GEPE e em cada IES, responsável pela monitoria dos dados estatísticos de género



Quadro-resumo do plano de acção:

## Objectivo 1: Apoio à elaboração de políticas igualitárias nas IES e regulamentação sobre VBG em xx IES pilotos

Acções	Respon sável	Co- Responsáv el/ Parcerias	Indicadores	Meios de verificação
Elaboração de Planos de Igualdade Institucionais	MESCTI	IES/Associação de Estudantes/Sindicato	- Nº de IES com Plano de Igualdade Institucional e implementado	Planos de Igualdade Institucionais elaborados
Elaboração de Códigos de Ética e Conduta com perspectiva de género que combatam os estereótipos e as condutas discriminatórias nas IES	MESCTI	IES/ Associação de Estudantes/Sindicato	- Nº de IES piloto (Ex.: UNINBE) com Código de Ética e Conduta com perspectiva de género elaborado - Nº de Códigos Ética e Conduta com perspectiva de género em vigor - Nº de Comités de Ética e Conduta nomeados e em funcionamento na IES - Nº de denúncias apresentadas nos mecanismos para tal efeito em funcionamento nas IES - Percentagem de casos denunciados que foram tratados e com um resultado satisfatório com base no Código de Ética e de Conduta	Códigos de Ética e Conduta com perspectiva de género elaborados  Documentos de nomeação dos elementos do Comité de Ética e Conduta na IES  Relatórios de denúncias apresentadas e seu tratamento por parte do Comité de Ética e Conduta na IES
Estabelecimento de medidas que permitam a conciliação pelas mulheres da vida profissional/pessoal	MESCTI	IES/Associações femininas/ OSC/Sindicato	- Nº de medidas criadas para permitir a conciliação pelas mulheres da vida profissional/pessoal nas IES. - Nº de medidas criadas para permitir a flexibilização da planificação docente tendo em conta as necessidades das mulheres	Relatório de medidas desenhadas nas IES para permitir a flexibilização da planificação docente tendo em conta as necessidades das mulheres e a conciliação da sua vida profissional/pessoal  Relatos de mulheres sobre o grau de satisfação das medidas adoptadas



## Objectivo 2: Estabelecimento de medidas que garantam um acesso mais equitativo e igualitário das mulheres a PG, a investigação científica e à progressão na carreira profissional

Acções	Respon sável	Co- Responsável/ Parcerias	Indicador	Meios de verificação
Revisão do regulamento de concessão de bolsas de estudo ao nível da graduação e PG para a inclusão de critérios paritários	INAGBE /MESCTI	IES	- % de bolsas de estudo ao nível da graduação e PG concedidas a mulheres	Relatórios do INAGBE com dados sobre as Bolsas de estudo atribuídas a mulheres
Inclusão da Igualdade de Género no Centro Nacional de Investigação Científica (CNIC) da FUNDECIT adoptando a paridade entre homens e mulheres nos grupos de investigação ou projectos de investigação nacionais/internacionais, comissões de avaliação, júris etc.	MESCTI	CNIC/FUNDECIT/OSC/ONGs/Organizações Femeninas/Centros de Investigação das IES	- Nº de grupos de investigação ou projectos de investigação, comissões de avaliação, júris etc. paritários no Centro Nacional de Investigação Científica (CNIC) da FUNDECIT	- Estatuto do Centro Nacional de Investigação Científica (CNIC) da FUNDECIT com cláusula de paridade entre homens e mulheres nos grupos de investigação ou projectos de investigação nacionais/internacionais, comissões de avaliação, júris etc.  Listas de Grupos de investigação ou projectos de investigação, comissões de avaliação, júris etc. do Centro Nacional de Investigação Científica (CNIC) da FUNDECIT
Promoção de projectos de investigação em relação a igualdade de género desde uma perspectiva transdisciplinar	MESCTI	CNIC/FUNDECIT/OSC/ONGs/Organizações Femeninas/Centros de Investigação das IES	- Nº de projectos de investigação em curso em relação a igualdade de género desde uma perspectiva transdisciplinar  - Nº de homens e mulheres nos projectos de investigação em curso em relação a igualdade de género desde uma perspectiva transdisciplinar  Nº de elementos com perfis de áreas científicas	Projecto de investigação aprovado em relação a igualdade de género desde uma perspectiva transdisciplinar  Lista e perfil das pessoas que integram projectos de investigação



			diversas presentes nos projectos de investigação	
Implementação de um sistema de quotas que garanta a paridade e representatividade das mulheres na progressão profissional e ocupação de cargos de direcção e liderança nas IES	MESCTI / MAPTS S	IES	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de cláusulas equitativas/paritários elaboradas, claras e explícitas em relação à progressão na carreira profissional e ocupação de cargos de direcção e liderança no ES presentes no regulamento</li> <li>- Nº de mulheres promovidas e a ocupar cargos de direcção e liderança no ES</li> </ul>	<p>Regulamento de progressão na carreira profissional e ocupação de cargos de direcção e liderança no ES</p> <p>Listas e despachos de promoção e nomeação para cargos de direcção e liderança no ES</p>

### Objectivo 3: Criação de um Plano de formação/sensibilização em relação a igualdade e equidade de género nos recursos humanos de xxx IES

Acções	Responsável	Co-Responsável/Parcerias	Indicador	Meios de verificação
Elaboração de um plano de formação para todos/as os/as funcionários/as das IES em relação a igualdade de género e sua inclusão nas distintas áreas (no ensino, na dinâmica das relações institucionais, na formação contínua entre outros);	MESCTI	IES/ secções de Recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de de formações ministradas</li> <li>- Nº de acções de sensibilização em matéria de género desenvolvidas nas IES</li> <li>- Nº de pessoas formadas</li> <li>- Nível de satisfação das pessoas participantes pela qualidade do programa de formação</li> </ul>	<p>Programa de formação concebido para os RH das IES em matéria de género</p> <p>Relatórios das acções de formação desenvolvidas na IES</p> <p>Relatórios d@s formadores/as</p> <p>Avaliação das pessoas participantes na formação</p> <p>Listas de presença</p> <p>Reportagem fotográfica</p>
Construção de um plano de actividades para análise e divulgação de temáticas de género através de debates, conferências, realizando uma avaliação após cada actividade que possa	MESCTI /IES	OSC/ONGs/ Associação de Estudantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de actividades planificadas com inclusão/divulgação de temáticas de género</li> <li>- Nº de actividades realizadas e avaliadas com inclusão/divulgação de temáticas de género</li> <li>- % de formações realizadas nas IES onde</li> </ul>	<p>Planos de formação elaborados sobre temáticas de género</p> <p>Relatórios das actividades realizadas e sua avaliação</p> <p>Listas de presença</p> <p>Reportagem fotográfica</p>





servir de feedback para futuras actividades.			foi inserida a temática de género  - Nº de actividades sobre a temática da igualdade de género realizadas  - Nº de participantes	
--	--	--	--	--

#### Objectivo 4: Capacitação do GEPE do MESCTI e das IES a produção e análise de dados relativos ao género

Acções	Respon sável	Co- Responsável/ Parcerias	Indicador	Meios de verificação
Sessões de capacitação em produção e análise de dados relativos ao género para os referentes/grupos de trabalho de GEPE em <b>XXX</b> IES	MESCTI	IES/GEPE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de sessões realizadas</li> <li>- Nº de formad@s desagregado por sexo</li> <li>- Grau de satisfação d@s participantes</li> <li>- % de mulheres nos formandos</li> <li>- Nº de relatórios elaborados com análise de dados estatísticos sobre aspectos de género no ES;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Relatórios das sessões de formação</li> <li>Inquérito do nível de satisfação d@s participantes</li> <li>Listas de presença</li> <li>Reportagem fotográfica</li> <li>Relatórios com estatísticas de género produzidos no ES</li> </ul>
Identificação de um referente de género no GEPE e em cada IES, responsável pela monitoria dos dados estatísticos de género	MESCTI	IES/GEPE	Nº de elementos do GEPE e em cada GEPE das IES responsáveis pela monitoria dos aspectos referentes aos dados de género	Documento de nomeação do elemento responsável pela monitoria dos aspectos referentes aos dados de género