



Universidade Politécnica

A POLITÉCNICA

POLÍTICA DE GÉNERO, ASSÉDIO E INCLUSÃO

[Aprovada pelo Conselho de Reitoria da Universidade Politécnica e homologada pelo Reitor em 1/11/2019]

Maputo, Novembro de 2019

Homologo

Mue.
1/11/2015

Sumário

1.Introdução.....	2
2.Fundamentos.....	3
3.Objectivos.....	4
4.Valores e Princípios	4
5.Actores Estratégicos para a Promoção do Equilíbrio de Género.....	5
6.Tipos de Assédio e Tratamento de Ocorrências	5
7.Tipos de Discriminação e Tratamento de Ocorrências	5
8.Implementação.....	6
9.Monitorização e Avaliação.....	6
10.Actores do Processo de Monitorização e Avaliação.....	6
11.Disposições finais	7

1. Introdução

Resultante de várias mudanças no ensino superior, em Moçambique, as instituições deste sector têm estado a encetar diligências para a realização de novas formas de estar e de gerir, relativamente ao respeito pela cidadania, direitos humanos e governação.

Ao defender direitos iguais para todos os moçambicanos, a Constituição da República inclui, nesse desiderato, a importância de não se discriminar pessoas em função do sexo, da origem étnica ou geográfica, da religião ou crença, da deficiência, da idade, do estado civil, etc.; por outras palavras, defende a inclusão.

A elaboração da presente Política tem em conta as mudanças no ensino superior, tanto em Moçambique, quanto a nível internacional e considera a existência de algumas questões por resolver, nomeadamente: necessidade de se realizar uma educação de qualidade, equitativa e inclusiva a todos os níveis, tanto para homens, como para mulheres; necessidade de se alcançar a igualdade de género e empoderamento de mulheres e meninas; necessidade de se incluir mais mulheres na governação, na liderança, resolvendo-se questões sócio-culturais e económicas que impedem a mulher de ser empoderada; importância de se proteger pessoas com necessidades especiais.

A elaboração da Política de Género, Assédio e Inclusão da Universidade Politécnica teve como recurso os seguintes documentos: Constituição da República de Moçambique (2019); Resolução nr.º 19/2007, de 15 de Maio, concernente à Política de Género e Estratégias da sua Implementação (2006); Perfil de Género de Moçambique (2016), Objectivos do Desenvolvimento Sustentável (2013); Objectivos do Desenvolvimento do Milénio (2000); Convenção das Nações Unidas Sobre Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher (1979); Decreto n.º 63/2007, de 31 de Dezembro, Sistema Nacional de Avaliação, Acreditação e Garantia de Qualidade, SINAQES (2007); Declaração de Salamanca de Junho de 1994; Convenção da UNESCO para Eliminação da Discriminação na Educação (1960).

A Universidade Politécnica não se tem excluído das intenções formuladas por esses documentos, nem da necessidade da sua materialização, a julgar pela sua missão e visão, assim como pelo seu *slogan*: “Humanismo, Rigor e Profissionalismo” e ainda à atenção dada à admissão de trabalhadores na Universidade, de onde existe equidade, tanto no número de colaboradores e de colaboradoras, quanto no que concerne à ocupação de cargos de direcção e de chefia.

Existe ainda equidade no que tange à atribuição de bolsas de estudos, a julgar pelas estatísticas obtidas nos últimos cinco anos. Além disso, acompanhando o decorrer dos actuais desenvolvimentos no país, a Universidade tem vindo a dar atenção especial ao acesso das mulheres no ensino, à adequação das suas infra-estruturas para pessoas com necessidades especiais e ainda à eliminação da exclusão baseada em qualquer tipo de discriminação.

Assim, o presente documento, *Política de Género, Assédio e inclusão da Universidade Politécnica* é um instrumento orientador que regula as relações de género; relações de trabalho, no que tange ao assédio e a qualquer tipo de discriminação na Universidade Politécnica, tanto em relação aos estudantes, quanto aos colaboradores.

Está organizado nos seguintes tópicos: Introdução; Fundamentos; Objectivos; Valores e princípios; Actores estratégicos para a promoção do equilíbrio de género; Tipos de assédio e Tratamento de ocorrências; Tipos de discriminação e Tratamento de ocorrências; Implementação da Política; Monitorização e avaliação; Actores no processo de monitorização e avaliação; e Disposições finais.

2.Fundamentos

Para efeitos deste documento, a abordagem de género leva em linha de conta o facto de, a nível nacional, os estereótipos sobre a mulher ainda a colocarem em situação subalterna em diferentes sectores da vida social, especialmente no que concerne às relações de género e ao assédio sexual, moral ou de outra natureza.

O conceito de assédio é utilizado com recurso a ideia geral de marcas ou sinais emitidos de uma pessoa para a outra, com intuito de a dominar.

Cientes de que as definições de minoria não encontrem consensos, o conceito é utilizado considerando-se as categorias dominância, quantidade, cidadania e solidariedade. Assim, é minoria o grupo que tenha características não dominantes, que sejam em menor número que o grupo dominante e que, dada a essa condição de não dominância, deve-se-lhe garantir os seus direitos de cidadania.

3.Objectivos

Constituem principais objectivos: igualdade de direitos entre homens e mulheres; direitos e oportunidades para homens e mulheres; equilíbrio de género; respeito de gestores para com subordinados e ainda respeito entre colaboradores; gestão transparente de processos e de relações de trabalho; e eliminação de qualquer tipo de discriminação.

3.1 Objectivo Geral

A presente Política tem como objectivo garantir que a articulação de todas as acções desenvolvidas na Universidade, para estudantes e para colaboradores, seja guiado pela equidade de género, penalização do assédio e promoção da inclusão.

3.2 Objectivos Específicos

- Orientar as modalidades de planificação de acções e de actividades que visem estimular a equidade de género na Universidade Politécnica;
- Promover actividades de visualização de relações de equidade de género e de direitos e oportunidades iguais para homens e mulheres, no espaço da Universidade Politécnica;
- Definir tipos de assédio no local de trabalho;
- Definir linhas gerais para o combate ao assédio e à discriminação;
- Indicar instâncias de denúncia e de resolução de assédio e de discriminação;
- Definir de tipos de discriminação;
- Promover a inclusão;
- Estipular formas de implementação da presente política.

4.Valores e Princípios

No âmbito desta Política, deverão ser observados os seguintes valores: profissionalismo, respeito, cordialidade, tolerância e valorização e ainda os seguintes princípios: ética, promoção da liberdade de expressão, denúncia e resolução.

5. Actores Estratégicos para a Promoção do Equilíbrio de Género

Todos os envolvidos nas seguintes áreas: Pessoal (Recursos Humanos), Cultura, Desporto e Associação de Estudantes, constituem actores estratégicos para a promoção do equilíbrio de género.

6. Tipos de Assédio e Tratamento de Ocorrências

No espaço universitário, são penalizadas todas as tentativas e realização de qualquer dos seguintes tipos de assédio: virtual (que ocorre com recurso às TIC's); bem como outros que possam ocorrer em presença, nomeadamente: moral, sexual, psicológico e verbal.

A ocorrência de uma ou mais dessas modalidades de assédio é punível, após uma denúncia e confirmação do facto.

Essas ocorrências devem ser encaminhadas para a Unidade Orgânica onde tiverem lugar e para a Reitoria, caso não sejam resolvidas na primeira instância.

7. Tipos de Discriminação e Tratamento de Ocorrências

Considerando o estatuto social; o sexo; a origem étnica; a religião ou crença; a deficiência; a idade; a orientação sexual, os tipos de discriminação podem verificar-se através da ausência de políticas afirmativas ou de inclusão, tanto para o acesso ao ensino ou ao emprego; discriminação no espaço da Universidade (salas de aulas, salas de trabalho, distribuição de actividades ou vedação ou exclusão em associações ou na formação de equipas de estudo, de desporto ou de trabalho; isolamento ou restrição de cidadania; não adequação do espaço de estudo ou de trabalho às características inerentes às de um utente com necessidades especiais; falta de orientação para opção de escolha de curso ou alocação de trabalho, considerando a deficiência apresentada e ainda imposição de algo, em função de ascendência social ou de um cargo ocupado na instituição.

As ocorrências deverão ser participadas e resolvidas à semelhança do assédio.

8.Implementação

As estratégias para a elevação da qualidade dos programas no âmbito da presente Política, implicam:

- a) A criação de um regulamento das actividades inerentes à promoção da Política de Género, Assédio e Inclusão;
- b) A implementação da Política de Género, Assédio e Inclusão;
- c) A definição de actividade e de acções tendentes ao fomento de direitos e oportunidades iguais, em função do género, origem étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual; eliminação de qualquer tipo de assédio no espaço universitário;
- d) A integração de temas inerentes à promoção da Política de Género, Assédio e Inclusão, nos programas das disciplinas de Ética, de HIPC ou em unidades curriculares de carácter opcional;
- e) Supervisão da implementação da Política de Género, Assédio e Inclusão da Universidade Politécnica, por parte da Associação de Estudantes, em coordenação com o Núcleo do Género;
- f) Criação de política de acesso à liderança e à carreira na instituição; ao acesso a fundos ou bolsas de estudo e a fundos ou bolsas de investigação; à integração em programas de internacionalização ou de mobilidade e em equipas de pesquisa e de trabalho;
- g) Supervisão da implementação da Política de Género, Assédio e Inclusão da Universidade Politécnica, por parte do Núcleo do Género.

9.Monitorização e Avaliação

A monitorização e avaliação desta Política será realizada em consonância com os valores e princípios preconizados no n.º 4 e subsequentes alíneas do presente documento.

10.Actores do Processo de Monitorização e Avaliação

São actores do processo de monitorização: Núcleo do Género da Universidade Politécnica coadjuvado por titulares de órgãos de direcção das Unidades orgânicas Estruturantes e Unidades orgânicas Transversais e pela Associação de Estudantes.

11.Disposições finais

- a) Compete ao Reitor aprovar os actos normativos com vista à viabilização da Política de Género, Assédio e Inclusão da Universidade Politécnica;
- b) A presente Política de Género, Assédio e Inclusão da Universidade Politécnica entra em vigor após a sua aprovação e homologação pelo Reitor.



