

SENADO UNIVERSITÁRIO

Deliberação Nº 001/SU/2026, de 02 de Abril

“Aprova o Regulamento da Política de Gênero”

O Senado da Universidade Jean Piaget de Angola é, nos termos do artigo 33.º do Estatuto Orgânico da Universidade Jean Piaget de Angola, homologado pelo Decreto Executivo n.º 181/24, de 16 de Outubro, do Ministério do Ensino Superior, Ciência, Tecnologia e Inovação, o órgão colegial de carácter deliberativo, ao qual compete deliberar sobre matérias de âmbito científico e pedagógico.

Reunido em sessão ordinária no dia 02 de Abril de 2026, o Senado apreciou a matéria constante da ordem de trabalhos e, ao abrigo das suas competências estatutárias, deliberou aprovar o Regulamento da Política de Gênero da UniPiaget, nos termos do documento anexo à presente deliberação.

Publique-se!

Mulenvos, 02 de Abril de 2026.

O Presidente do Senado

Samuel Carlos Victorino

Samuel Carlos Victorino





Universidade
Jean Piaget
ANGOLA

Gabinete do Reitor

Despacho n.º 45/GabR/2025

de 31.07.2025

Assunto: Criação do Grupo de Trabalho para a Elaboração da Política de Género da Universidade Jean Piaget de Angola

Tendo em conta a necessidade de dotar a Universidade Jean Piaget de Angola de um instrumento orientador que promova a igualdade de género, previna práticas discriminatórias e assegure um ambiente institucional mais justo, inclusivo e equitativo;

Considerando a importância de alinhar a prática universitária com os compromissos nacionais e internacionais no domínio dos direitos humanos e da igualdade de género;

Determino o seguinte:

1. É criado o Grupo de Trabalho para a Elaboração da Política de Género da Universidade Jean Piaget de Angola, com a missão de conceber um documento de base que defina princípios, diretrizes e mecanismos institucionais de promoção da igualdade de género na universidade.
2. O Grupo de Trabalho é constituído pelos seguintes membros:
 - o Jandira Bango
 - o Bernadette Horta
 - o Célsio Suzana
 - o Célia Saraiva
3. O grupo deverá:
 - o Realizar um diagnóstico preliminar da situação de género na Universidade;



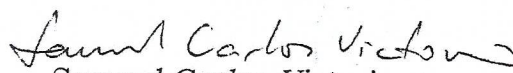
Universidade
Jean Piaget
ANGOLA

- Consultar referências legais, políticas públicas e boas práticas nacionais e internacionais;
 - Promover sessões de escuta e auscultação de membros da comunidade académica (estudantes, docentes, PTA), sempre que julgado pertinente;
 - Elaborar e apresentar a proposta da Política de Género à Reitoria.
4. O Grupo de Trabalho deverá apresentar os resultados num prazo de **60 (sessenta) dias**, prorrogáveis por mais 30 dias em caso de necessidade devidamente justificada.
 5. A Coordenação do Grupo de Trabalho será designada entre os seus membros na primeira reunião, devendo informar a Reitoria no prazo de cinco dias úteis.
 6. A Reitoria prestará o apoio institucional necessário ao funcionamento do Grupo, incluindo o acesso a dados, documentos e meios logísticos compatíveis com os objectivos da missão.

Publique-se e cumpra-se.

Luanda, 31 de Julho de 2025

O Reitor


Samuel Carlos Victorino



Universidade

Jean Piaget

ANGOLA

Grupo de Trabalho para a Elaboração da Política de Género da Universidade Jean Piaget de Angola

1. Termo de Referência

1.1 Justificação

A criação da Política de Género visa promover a igualdade e equidade de género na Universidade Jean Piaget de Angola (UJPA), assegurando um ambiente académico, profissional e social livre de discriminação, assédio e desigualdade. Tal instrumento é estratégico para alinhar a Universidade com os compromissos nacionais e internacionais de direitos humanos e justiça social.

1.2 Objectivo Geral

Elaborar uma proposta da Política de Género da UJPA que contemple diretrizes, compromissos institucionais, mecanismos de prevenção e gestão de situações de desigualdade ou violência baseada no género.

1.3 Objectivos Específicos

- Diagnosticar a situação actual em matéria de género na universidade.
- Identificar lacunas e desafios enfrentados por estudantes, docentes e pessoal técnico-administrativo.
- Consultar documentos de referência nacionais e internacionais. ✓
- Propor diretrizes e mecanismos institucionais de promoção da igualdade de género.

1.4 Composição do Grupo de Trabalho

- Jandira Bango
- Bernardeth Horta
- Célsio Suzana
- Célia Saraiva

1.5 Metodologia de Trabalho

- Levantamento documental; ✓
- Realização de sessões de auscultação e/ou inquéritos; *Falta*
- Reuniões periódicas de sistematização;
- Elaboração e entrega de proposta de política em formato estruturado.



1.6 Cronograma Indicativo

Fase	Actividade	Prazo estimado
Fase 1: Preparação	Planeamento e levantamento documental	Semana 1-2
Fase 2: Diagnóstico	Sessões de auscultação e/ou inquérito	Semanas 3-5
Fase 3: Sistematização	Análise dos dados e benchmarking	Semanas 6-7
Fase 4: Redação	Redacção do documento e revisão interna	Semanas 8-9
Fase 5: Apresentação Final	Entrega da proposta à Reitoria	Semana 10

1.7 Produtos Esperados

- Documento da Política de Género da UJPA;
- Relatório técnico descritivo do processo de elaboração;
- Sugestões para operacionalização e monitoramento da política.

2. Proposta de Modelo de Auscultação da Comunidade Universitária

2.1 Inquérito

Título: "Perceções sobre Igualdade de Género na Universidade Jean Piaget de Angola"

Exemplo de perguntas:

1. Identifique-se (opcional): _____
2. Género: ☐ Masculino ☐ Feminino ☐ Outro ☐ Prefiro não responder ??
3. Categoria: ☐ Estudante ☐ Docente ☐ PTA
4. Considera que homens e mulheres têm igualdade de oportunidades na universidade?
5. Já presenciou ou vivenciou situações de discriminação ou assédio com base no género?
6. Acha importante que a universidade tenha uma política institucional sobre género?
7. Que medidas gostaria que fossem incluídas na Política de Género da UJPA?



— Universidade —
Jean Piaget
ANGOLA

2.2 Sessões de Auscultação

Sugere-se realizar sessões com diferentes grupos (estudantes, docentes, PTA), de forma separada e segura, para recolher percepções, barreiras, sugestões e experiências relacionadas com a igualdade de género no contexto universitário.

3. Estrutura Proposta da Política de Género da Universidade Jean Piaget de Angola

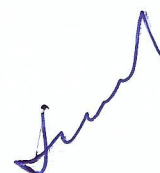
1. Introdução
2. Objectivos da Política
3. Princípios Orientadores
4. Eixos Estratégicos
5. Mecanismos de Implementação
6. Monitoramento e Avaliação
7. Disposições Finais



— Universidade —
Jean Piaget
ANGOLA

**REGULAMENTO DA POLÍTICA DE IGUALDADE E EQUIDADE
DO GÉNÉRO**

Mulenvos, Janeiro, 2026



ÍNDICE

PREÂMBULO	3
CAPÍTULO I.....	4
DISPOSIÇÕES GERAIS	4
CAPÍTULO II	6
DIREITOS E DEVERES DA COMUNIDADE ACADÊMICA	6
CAPÍTULO III	7
POLÍTICAS DE COMBATE À DISCRIMINAÇÃO E VIOLÊNCIA DE GÉNERO	7
CAPÍTULO IV	9
CAPACITAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO SOBRE IGUALDADE DE GÉNERO.....	9
CAPÍTULO V	11
GARANTIA DAS VÍTIMAS DE DISCRIMINAÇÃO E VIOLÊNCIA DE GÉNERO	11
CAPÍTULO VI.....	12
ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO DAS POLÍTICAS DE IGUALDADE DE GÉNERO	12
CAPÍTULO VII.....	14
DISPOSIÇÕES FINAIS.....	14
ANEXO I: ENQUADRAMENTO JURÍDICO E NORMATIVO	16

PREÂMBULO

A Universidade Jean Piaget de Angola (UNI/PIAGET DE ANGOLA), instituição de referência sob a égide da Associação Instituto Piaget de Angola (AIPA), cujo Estatutos foram publicados no Diário da República, III Série, n.º 14, de 5 de Abril de 1999, assume como missão primordial a formação humana e científica nos níveis de Licenciatura, Mestrado e Doutoramento.

Ciente do seu papel enquanto agente transformador da sociedade e observando que os indicadores de desenvolvimento humano em Angola ainda revelam assimetrias estruturais entre homens e mulheres, a UNI/PIAGET DE ANGOLA, reafirma o seu compromisso com a justiça social e a equidade.

Neste sentido, é instituído o presente Regulamento sobre Política de Igualdade e Equidade do Género, ao abrigo da Constituição da República de Angola, das leis e regras aplicáveis do Direito Internacional e do Decreto Presidencial n.º 222/13 de 24 de Dezembro, sobre a Política Nacional para a Igualdade e Equidade de Género.

Com este Regulamento, a UNI/PIAGET DE ANGOLA DE ANGOLA DE ANGOLA assegura a comunidade académica (docentes, investigadores, colaboradores e discentes) um ambiente pautado pela dignidade, igualdade de oportunidades e respeito mútuo, consolidando-se como um espaço de excelência livre de preconceitos.



— Universidade —
Jean Piaget

ANGOLA

POLÍTICAS DE IGUALDADE DE GÉNERO DA UNI/PIAGET DE ANGOLA

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1.º

(Objecto e Âmbito de Aplicação)

O presente Regulamento estabelece o quadro normativo, as diretrizes estratégicas e os procedimentos operacionais destinados à promoção da Equidade e Igualdade de Género no seio da UNI/PIAGET DE ANGOLA, regendo-se pelos princípios estabelecidos no Anexo I, adoptando as normas nacionais e as melhores práticas internacionais no que concerne à proteção da dignidade humana e equidade de género, visando:

- a. Consolidar um ambiente académico, científico e administrativo pautado pela inclusão e pela salvaguarda intransigente dos Direitos Humanos;
- b. Garantir a protecção da dignidade da pessoa humana, erradicando todas as formas de discriminação, assédio ou violência baseada no género;
- c. Assegurar o pleno cumprimento da legislação angolana vigente, promovendo uma cultura organizacional de paz, respeito mútuo e igualdade de oportunidades para todos os membros da comunidade piagetiana.

Artigo 2.º

(Definições)

Para os efeitos, do presente Regulamento, consideram-se as seguintes definições:

- a) **Igualdade de Género:** A igualdade de direitos e oportunidades entre homens e mulheres, com base no reconhecimento das diferenças de Género, sem discriminação ou exclusão.
- b) **Equidade de Género:** Equidade de género é garantir tratamento justo e oportunidades iguais para homens e mulheres, reconhecendo suas diferenças e necessidades específicas para corrigir desvantagens históricas e sociais, visando a justiça e o equilíbrio.
- c) **Discriminação de Género:** Qualquer distinção, exclusão ou restrição feita com base no Género que tenha como efeito prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício de direitos humanos e liberdades fundamentais.
- d) **Assédio Sexual:** Qualquer comportamento de natureza sexual, físico ou verbal, indesejado, que cause desconforto ou intimide a pessoa afectada.

Artigo 3.º

(Princípios Fundamentais)

A UNI/PIAGET DE ANGOLA, na sua conduta institucional e pedagógica, pauta-se pelos seguintes princípios fundamentais de equidade e justiça social:

- a. **Universalidade e Igualdade de Oportunidades:** Garantia de que o acesso à formação académica, ao emprego, à progressão na carreira e à investigação científica seja pautado exclusivamente pelo mérito e competência, assegurando condições de plena igualdade entre todos os géneros.
- b. **Primado da Dignidade Humana:** Compromisso inabalável em assegurar que a comunidade piagetiana coexista num ambiente de respeito mútuo, onde a integridade física, moral e psicológica de cada indivíduo é protegida contra qualquer forma de violência ou preconceito;
- c. **Promoção da Equidade e Liderança Feminina:** Implementação de mecanismos ativos que fomentem o empoderamento e a representatividade das mulheres nas esferas de decisão académica, administrativa e científica, visando corrigir assimetrias históricas no ensino superior;
- d. **Prevenção Integrada e Cultura de Paz:** Adopção de estratégias preventivas e educativas destinadas a erradicar as causas estruturais da discriminação e da violência de género, promovendo uma cultura organizacional de tolerância zero a comportamentos abusivos.

DIREITOS E DEVERES DA COMUNIDADE ACADÊMICA

Artigo 4.º (Direitos da Comunidade Académica)

No âmbito da promoção da equidade, todos os membros da comunidade académica, docentes, investigadores, colaboradores, administrativos e discentes, gozam sem distinção dos seguintes direitos fundamentais:

- a. **Igualdade de Oportunidades:** Acesso pleno e em condições de absoluta igualdade a programas de ensino, projectos de investigação, bolsas de estudo, progressão na carreira e demais oportunidades de desenvolvimento académico e profissional;
- b. **Protecção da Dignidade e Integridade:** Direito a um ambiente de trabalho e de estudo seguro, pautado pelo respeito mútuo, estando salvaguardados contra qualquer forma de assédio sexual, moral ou conduta discriminatória;
- c. **Participação Plena:** Direito à representatividade e participação equitativa nos órgãos de governação, bem como em todas as atividades académicas, culturais, associativas e administrativas da instituição.

Artigo 5.º (Deveres de Conduta e Cidadania Académica)

Constituem deveres imperativos de todos os membros da comunidade académica, no quadro da presente política:

- a. **Promoção da Cultura de Inclusão:** Observar e promover activamente os princípios da igualdade de género, abstando-se de comportamentos, linguagem ou práticas que perpetuem estereótipos ou exclusões;
- b. **Dever de Diligência e Denúncia:** Comunicar obrigatoriamente, através dos canais de denúncia seguros e confidenciais da UNI/PIAGET DE ANGOLA, quaisquer situações de discriminação, violência baseada no género ou assédio de que tenham conhecimento;
- c. **Compromisso com a Formação:** Participar de forma empenhada nos programas de capacitação, seminários e acções de sensibilização promovidos pela

Universidade, visando a consolidação de uma consciência institucional sobre a equidade de género

CAPÍTULO III

POLÍTICAS DE COMBATE À DISCRIMINAÇÃO E VIOLÊNCIA DE GÉNERO

Artigo 6.º

(Definição de Discriminação)

A **UNI/PIAGET DE ANGOLA** pauta a sua actuação pelo princípio da **Tolerância Zero** perante qualquer forma de discriminação de género, assédio ou violência, estabelecendo que:

- a. **Inadmissibilidade de Condutas:** Qualquer acto de violência, assédio sexual ou moral, discriminação baseada no género, ocorrido nas instalações da universidade ou em contextos relacionados com a actividade académica, será objecto de rigorosa averiguação.
- b. **Abrangência da Discriminação:** Define-se como discriminação de género todo o comportamento, linguagem, gesto ou prática que atente contra a integridade física, psicológica, moral ou sexual de qualquer indivíduo. Isto inclui a criação de um ambiente hostil, intimidatório ou ofensivo que condicione o pleno exercício dos direitos académicos ou profissionais.

Artigo 7.º

(Protocolos de Denúncia, Protecção e Acolhimento)

1. A **UNI/PIAGET DE ANGOLA** assegura a todos os membros da comunidade académica o acesso a mecanismos de denúncia seguros, confidenciais e expeditos, destinados à comunicação de actos de discriminação, assédio ou violência de género, através dos seguintes canais:
 - a. **Linha Ética Digital:** Plataforma encriptada e independente, acessível via portal institucional, que permite a submissão eletrónica de queixas com garantia de sigilo;
 - b. **Comissão de Ética e Conduta:** Órgão multidisciplinar incumbido da triagem e instrução preliminar dos processos, assegurando a imparcialidade e o devido processo legal;
 - c. **Unidades de Recolha Presencial:** Dispositivos físicos (caixas de denúncia) distribuídos estrategicamente pelo *Campus*, permitindo a comunicação de

ocorrências com salvaguarda total do anonimato, caso o denunciante assim prefira.

2. Reconhecendo a sensibilidade das situações a **UNI/PIAGET DE ANGOLA** compromete-se a prestar assistência integral às vítimas, de forma gratuita e confidencial, através dos seguintes serviços:

- a. **Apoio Psicológico Especializado:** Intervenção imediata e acompanhamento através do **Gabinete de Apoio e Integração (GAI)**, visando a mitigação de traumas e o reforço do equilíbrio emocional;
- b. **Consultoria Jurídica Institucional:** Aconselhamento sobre os direitos laborais, civis e criminais da vítima, bem como orientação nos trâmites legais internos e externos, em conformidade com a legislação angolana vigente;
- c. **Assistência e Orientação Social:** Monitorização social da vítima e, quando necessário, articulação com redes externas de protecção, serviços de saúde ou autoridades competentes.
- d. **Protecção contra Retaliação:** A Universidade garante que nenhum membro da comunidade será prejudicado, intimidado ou alvo de retaliação por ter apresentado uma denúncia de boa-fé ou por ter colaborado na descoberta da verdade ou dos factos.

Artigo 8.º

(Do Compromisso com a Equidade e Respeito à Dignidade)

A observância do presente Regulamento é um dever fundamental de toda a comunidade piagetiana, (docente, discente e pessoal técnico Administrativo). Mais do que uma norma, estas diretrizes refletem o nosso compromisso com um ambiente académico ético, seguro e inclusivo. A violação destes princípios compromete a missão, visão e valores da UNI/PIAGET, assim como o bem-estar comum.

A Inobservância destes princípios desencadeia as seguintes consequências:

- a) **Responsabilidade Disciplinar:** A prática comprovada de assédio sexual ou moral é classificada como infração disciplinar grave. Nos termos da Lei Geral do Trabalho e dos regulamentos internos, tais atos constituem fundamento para o despedimento imediato ou expulsão, mediante o devido processo disciplinar.
- b) **Responsabilidade Civil e Protecção à Vítima:** A UNI/PIAGET DE ANGOLA assume o compromisso de zelar pela integridade de todos. Em casos comprovados de

discriminação ou assédio, a instituição, sem prejuízo do direito de regresso sobre o infractor, poderá ser interpelada a indemnizar a vítima por danos morais ou patrimoniais sofridos.

- a. **Conformidade Legal e Administrativa:** O incumprimento das normas de equidade, incluindo a discriminação salarial, formativa ou no acesso a oportunidades, sujeita a instituição a sanções e multas severas aplicadas pela Inspeção Geral do Trabalho (IGT).
- b. **Preservação da Imagem e Relações Internacionais:** A nossa reputação é o nosso maior património. O histórico de violações de direitos humanos ou políticas de género pode resultar em restrições em parcerias académicas internacionais, bolsas e diagnósticos de conformidade, prejudicando o bom-nome e o desenvolvimento da UNI/PIAGET DE ANGOLA.
- c. **Responsabilidade Criminal:** Reitera-se que actos de assédio sexual, agressão ou discriminação grave ultrapassam a esfera administrativa, sendo passíveis de procedimento criminal e punição directa aos infractores, nos termos do Código Penal.

CAPÍTULO IV

CAPACITAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO SOBRE IGUALDADE DE GÉNERO

Artigo 9.º

(Compromisso com a Formação e Sensibilização Contínua)

A UNI/PIAGET DE ANGOLA, no exercício da sua missão de cidadania e excelência académica, assume o compromisso de promover uma cultura de respeito e equidade. Para tal, institui programas contínuos de capacitação e sensibilização destinados a toda a comunidade académica, visando a erradicação de todas as formas de discriminação e assédio, através das seguintes linhas de acção:

- a. **Ciclos de Formação Obrigatória:** Implementação de programas de capacitação sistemática para o corpo docente, colaboradores administrativos e discentes. Estas formações incidirão sobre a prevenção do assédio sexual e moral, literacia de género e ética nas relações interpessoais, integrando o percurso de acolhimento e desenvolvimento profissional na instituição.

- b. **Fórum de Literacia Social:** Dinamização de seminários, palestras, *workshops* e campanhas de sensibilização de carácter multidisciplinar. Estas iniciativas visam fomentar o diálogo aberto e a consciencialização crítica sobre os desafios da igualdade de género no contexto universitário e social angolano.
- c. **Estímulo ao Conhecimento Científico:** Incentivo activo à investigação e produção académica sobre questões de género. A Universidade promoverá a inclusão destas temáticas em linhas de pesquisa, publicações e eventos científicos, consolidando-se como um centro de referência na produção de saber em prol de uma sociedade mais justa e inclusiva.

Artigo 10.º

(Transversalidade e Inclusão Curricular)

A UNI/PIAGET DE ANGOLA assume o compromisso de integrar a perspectiva de género como um eixo transversal no seu modelo pedagógico, promovendo a formação integral dos seus estudantes através das seguintes acções:

- a. **Integração de Conteúdos:** Incentivo à incorporação de módulos, unidades temáticas ou debates sobre igualdade de género, direitos humanos e cidadania em todos os planos curriculares, respeitando a especificidade científica de cada curso.
- b. **Fomento à Reflexão Crítica:** Promoção de metodologias de ensino que estimulem a análise crítica dos discentes sobre as dinâmicas de género nos contextos social, cultural e profissional, visando desconstruir estereótipos e promover a equidade.
- c. **Diálogo Interdisciplinar:** Apoio à realização de conferências, aulas abertas e projetos de extensão universitária que cruzem o saber científico com as questões de género, preparando os futuros licenciados, mestres e doutores para os desafios de uma sociedade inclusiva e democrática.

CAPÍTULO V
GARANTIA DAS VÍTIMAS DE DISCRIMINAÇÃO E VIOLÊNCIA DE GÉNERO

Artigo 12.º
(Garantias de Protecção e Confidencialidade)

A UNI/PIAGET DE ANGOLA estabelece como prioridade absoluta a salvaguarda da integridade e da privacidade das vítimas de discriminação, assédio ou violência de género, assegurando as seguintes garantias durante e após o processo de denúncia:

- a. **Confidencialidade e Sigilo Rigoroso:** Todas as fases do procedimento, desde a recepção da denúncia até à conclusão da investigação, decorrerão sob estrito sigilo. O acesso à identidade da vítima e aos detalhes do processo será limitado exclusivamente aos órgãos competentes pela instrução, visando preservar a honra e a intimidade dos envolvidos.
- b. **Medidas Preventivas de Segurança:** Sempre que a gravidade da situação o exigir ou houver risco de reiteração do acto, a Universidade adoptará medidas cautelares imediatas. Estas podem incluir a suspensão preventiva do visado ou a reestruturação temporária de escalas e turnos, garantindo o distanciamento físico entre a vítima e o alegado infractor.
- c. **Protecção contra a Revitimização:** A instituição compromete-se a conduzir as averiguações de forma célere e empática, evitando a repetição desnecessária de depoimentos e garantindo que o ambiente académico ou laboral permaneça acolhedor e seguro para a vítima.
- d. **Proibição de Retaliação:** É expressamente proibida qualquer forma de retaliação, directa ou indirecta, contra a vítima, testemunhas ou denunciantes de boa-fé. Qualquer tentativa de intimidação será considerada uma infracção disciplinar autónoma e grave, punível nos termos da Lei.

ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO DAS POLÍTICAS DE IGUALDADE DE GÉNERO

Artigo 13.º (Comissão Permanente para a Equidade de Género)

A UNI/PIAGET DE ANGOLA institui a **Comissão Permanente para a Equidade de Género (CPEG)**, um órgão consultivo e de monitorização, multidisciplinar e representativo, ao qual compete:

- a. **Supervisão e Compliance:** Monitorizar de forma sistemática a implementação e a conformidade das políticas de igualdade de género em todos os departamentos e unidades orgânicas da Universidade;
- b. **Auditoria e Relatório de Impacto:** Avaliar a eficácia dos programas de sensibilização e capacitação, elaborando anualmente o Relatório Institucional de Equidade, que deverá sistematizar os progressos alcançados e os desafios identificados;
- c. **Actualização Normativa:** Propor, com base na evolução legislativa angolana e nas melhores práticas internacionais, a atualização e o aperfeiçoamento contínuo das políticas e regulamentos de género da instituição.

Artigo 14.º (Constituição e Mandato da CPEG)

1. A **Comissão Permanente para a Equidade de Género (CPEG)** é um órgão nomeado pelo Magnífico Reitor, com autonomia funcional para o exercício das suas competências.
2. De modo a garantir a multidisciplinaridade e a representatividade da comunidade piagetiana, a CPEG terá a seguinte composição:
 - a. **Presidência:** Um docente, com reconhecido mérito e experiência em questões de Direitos Humanos ou Ciências Sociais;
 - b. **Representação Académica:** Um representante de cada unidade orgânica designado pelo respectivo Conselho Científico;
 - c. **Representação Administrativa:** um representante da Direcção de Recursos Humanos

- d. **Apoio Psicossocial:** Um representante do Gabinete de Apoio e Integração (GAI);
 - e. **Representação Discente:** Um representante da Associação de Estudantes, garantindo a voz do corpo discente nos processos de sensibilização;
 - f. **Assessoria Jurídica:** Um jurista da instituição, para garantir a conformidade legal de todos os actos e procedimentos.
3. **Paridade de Género:** A constituição da Comissão deverá, sempre que possível, observar o princípio da paridade, não permitindo que um género ocupe mais de 60% dos assentos.
4. **Mandato:** Os membros da CPEG exercerão o seu mandato por um período de 2 (dois) anos, renovável por igual período, sem prejuízo da substituição dos seus membros por conveniência de serviço ou término das suas funções na universidade.
5. **Reuniões:** A Comissão reunir-se-á ordinariamente uma vez por trimestre e, extraordinariamente sempre que convocada pelo seu Presidente ou por solicitação da Reitoria, em casos de urgência (denúncias ou crises).
6. **Impedimentos:** Nenhum membro da Comissão poderá participar em processos de instrução ou deliberação nos quais tenha interesse directo ou indirecto, ou em que esteja envolvida pessoa com quem mantenha laços de parentesco ou subordinação directa

Artigo 15.º

(Monitorização Estratégica e Indicadores de Desempenho)

1. A UNI/PIAGET DE ANGOLA procederá, anualmente, a um diagnóstico abrangente sobre o estado da equidade de género na instituição, fundamentado em indicadores objectivos de desempenho (KPIs), tais como:
- a. **Indicadores de Participação:** Distribuição de género por cargos de liderança académica, administrativa, científica e corpo discente;
 - b. **Clima Organizacional:** Monitorização da incidência de casos de discriminação ou violência e o tempo médio de resposta institucional;
 - c. **Eficácia Educativa:** Medição do impacto das acções de formação na redução de comportamentos discriminatórios.

2. Os resultados desta avaliação servirão de base para a definição do plano de acção para o ano lectivo subsequente, garantindo a transparência perante os órgãos de tutela e a comunidade académica.

CAPÍTULO VII DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 16.º

(Revisão e Actualização do Regulamento)

1. O presente Regulamento possui um carácter dinâmico, devendo ser objecto de revisão periódica para assegurar a sua plena eficácia e actualidade, de acordo com os seguintes critérios:
 - a. **Iniciativa de Revisão:** Este Regulamento poderá ser alterado, total ou parcialmente, por deliberação da Reitoria, mediante proposta fundamentada da Comissão Permanente para a Equidade de Género (CPEG) ou por imperativo de actualização dos órgãos de gestão da Universidade.
 - b. **Conformidade Legislativa:** Qualquer alteração deverá observar estritamente a evolução da legislação angolana vigente, nomeadamente a Lei Geral do Trabalho, a Lei de Bases do Sistema de Educação e Ensino, e os tratados internacionais sobre Direitos Humanos ratificados pela República de Angola.
 - c. **Procedimento de Consulta:** Sempre que se justifique, a proposta de alteração poderá ser submetida a um período de consulta junto dos Conselhos Científicos e Pedagógicos, garantindo que as actualizações reflitam as necessidades reais da comunidade académica.
2. **Publicidade e Entrada em Vigor:** As alterações aprovadas entrarão em vigor no dia seguinte à sua publicação em ordem de serviço ou no portal institucional da Universidade, devendo ser amplamente divulgadas para garantir o conhecimento de todos os membros da comunidade académica

Artigo 17.º

(Vigência)

O presente Regulamento entra em vigor na data de sua aprovação pelo Senado da UNI/PIAGET DE ANGOLA, sendo de cumprimento obrigatório para todos os membros da comunidade académica.



— Universidade —
Jean Piaget

ANGOLA

Artigo 18.º

(Dúvidas e Omissões)

As dúvidas e omissões, resultantes da interpretação e aplicação do presente Regulamento, são resolvidas pelo Reitor da UNI/PIAGET DE ANGOLA ouvindo a Entidade Promotora.





ANEXO I: ENQUADRAMENTO JURÍDICO E NORMATIVO

Fundamentação legal para as Políticas de Igualdade de Género e Combate à
Violência

Âmbito	Instrumento Jurídico	Aplicabilidade ou Incidência
Internacional	CEDAW (ONU, 1979)	Convenção para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres.
Internacional	Plataforma de Pequim (1995)	Promoção do Gender Mainstreaming (integração da perspectiva de género em todas as políticas).
Internacional	Agenda 2030 (ODS 5)	Alcançar a igualdade de género e o empoderamento de todas as mulheres e raparigas.
Regional	Protocolo de Maputo (UA)	Garantia dos direitos das mulheres no continente africano e proteção contra violência sexual.
Nacional	Constituição da República de Angola (2010)	Princípio da Igualdade Art.º 23.º Direito à Integridade Pessoal Art.º 31.º Promoção da igualdade entre o homem e a mulher Art.º 21 alíneas h e k
Nacional	Código Penal Angolano (2020)	Criminalização específica do assédio sexual Art.º 186.º Discriminação Art.º 212.º
Nacional	Lei n.º 25/11 (Violência Doméstica)	Definição de abusos físicos e psicológicos que servem de base para a proteção da vítima.
Nacional	Lei n.º 12/23 (Lei Geral do Trabalho)	Art.º 28.º (Igualdade de género e não discriminação); Art. 237.º (Não discriminação salarial)
Estratégico	PNIEG (Angola)	Política Nacional para a Igualdade e Equidade de Género: Decreto Presidencial n.º 222/13 de 24 de Dezembro

ANEXO-II

(GUIA PRÁTICO: PERGUNTAS E RESPOSTAS SOBRE POLÍTICA DE GÉNERO)

Este questionário visa esclarecer dúvidas comuns da comunidade académica sobre a aplicação da Política de Género na **UNI/PIAGET DE ANGOLA**, em conformidade com a Constituição da República de Angola e a Lei Geral do Trabalho (LGT).

1. O que se entende por "Igualdade de Género" no contexto universitário?

Resposta: Significa que homens e mulheres gozam dos mesmos direitos, responsabilidades e oportunidades. Na universidade, isto traduz-se em igual acesso a bolsas, cargos de chefia, salários iguais para funções iguais e um tratamento pautado pelo respeito, sem estereótipos de que certas áreas do saber são "mais adequadas" a um género do que a outro.

2. A Política de Género aplica-se apenas às mulheres?

Resposta: Não. Embora existam medidas de incentivo à liderança feminina para corrigir desigualdades históricas, a Política de Género protege **toda a comunidade piagetiana**. Ela combate qualquer discriminação baseada no género, protegendo também homens contra assédio ou injustiças, e promovendo um ambiente de equidade para todos.

3. O que constitui "Assédio Sexual" segundo a lei angolana e este regulamento?

Resposta: Constitui assédio sexual qualquer comportamento indesejado de carácter sexual, expresso verbalmente, por escrito, por gestos ou por contacto físico, que tenha o objectivo ou o efeito de perturbar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidatório, hostil ou humilhante.

4. "Piadas" ou comentários sobre a aparência são considerados discriminação?

Resposta: Sim, se esses comentários forem indesejados e criarem um ambiente hostil ou desconfortável para quem os recebe. O que muitos consideram "humor" pode configurar assédio moral ou sexual, sendo passível de sanções disciplinares conforme a **LGT (Lei n.º 12/23)**.

5. Se eu denunciar um caso de discriminação, posso sofrer retaliação?

Resposta: Não. O Regulamento e a lei angolana proíbem qualquer forma de retaliação contra denunciante de boa-fé. A UNI/PIAGET DE ANGOLA garante o sigilo total do processo e pode

aplicar medidas de protecção (como distanciamento físico) para garantir a segurança de quem denuncia.

6. Qual é a diferença entre assédio moral e assédio sexual?

Resposta: Assédio Moral: É o ataque repetido à dignidade da pessoa (humilhações, isolamento, críticas excessivas públicas) visando degradar as condições de trabalho ou estudo.

Assédio Sexual: É focado em conotações sexuais indesejadas, propostas inadequadas ou contacto físico não consentido. Ambos são infracções graves.

7. Existe alguma consequência legal fora da universidade para estes actos?

Resposta: Sim. Além do despedimento ou expulsão da universidade (via processo disciplinar), actos que configurem crimes de assédio, agressão ou difamação são puníveis pelo **Código Penal Angolano**, podendo resultar em processos-crime e penas de prisão ou multas judiciais.

8. Como a UNI/PIAGET DE ANGOLA apoia uma vítima de violência ou discriminação?

Resposta: A vítima tem direito a apoio psicológico através do **GAI (Gabinete de Apoio e Integração)**, orientação jurídica sobre os seus direitos e, se necessário, medidas administrativas para que não tenha de conviver com o agressor durante a investigação.

9. Onde posso consultar as leis que fundamentam este Regulamento?

Resposta: Pode consultar a Constituição da República de Angola, a Lei Geral do Trabalho (Lei n.º 12/23) e o Código Penal Angolano. Estes documentos são a base legal que garante a justiça e a equidade na nossa instituição.

Diagnóstico participativo sobre Igualdade do Género e Respeito na UNI/PIAGET DE ANGOLA

Saudações académicas!

Estamos a desenhar a Política de Igualdade e Equidade do Género da UNI/PIAGET DE ANGOLA, a sua experiência pessoal é peça importante para este processo. Queremos ouvir os seus desafios, suas percepções e suas ideias para que a nossa universidade seja um lugar onde todos, independentemente do género tenham as mesmas oportunidades de crescer.

- **Leva apenas 5 minutos.**
- **É totalmente anónimo:** Não guardamos o seu nome nem o seu e-mail. Sinta-se à vontade para ser sincero(a).

1. QUEM É VOCÊ NA UNI/PIAGET DE ANGOLA?

Queremos saber de onde vem a sua perspectiva.

- **Com que género se identifica?** ☐ Feminino ☐ Masculino ☐ Outra.
- **Qual é o seu papel na nossa casa?**
- ☐ Sou estudante ☐ Sou professor(a) ☐ Faço parte da equipa administrativa/técnica ☐ Tenho cargo de direcção/chefia

2. OPORTUNIDADES E CRESCIMENTO

Queremos entender se o caminho é igual para todos.

- Na sua vivência diária, sente que mulheres e homens têm as mesmas chances de chegar a cargos de liderança na UNI/PIAGET DE ANGOLA?
SIM (☐) NÃO (☐)
- Alguma vez sentiu que o facto de ser homem ou mulher influenciou negativamente uma avaliação, uma promoção ou uma oportunidade de estudo?
SIM (☐) NÃO (☐)
- Como avalia a representação feminina nos órgãos de topo da Universidade (Reitoria e Conselhos)?
(☐) Insuficiente (☐) Equilibrada (☐) Muito Satisfatória

3. RESPEITO E BEM-ESTAR



— Universidade —
Jean Piaget
ANGOLA

Como se sente no ambiente da Universidade?

- () Sinto-me respeitado e seguro.
- () Já ouvi comentários ou piadas que me deixaram desconfortável.
- () Já presenciei ou vivi situações de falta de respeito ligadas ao género.

Se algo de errado acontecesse hoje, saberia a quem recorrer ou onde denunciar com total segurança?

SIM () NÃO ()

4. EQUILÍBRIO: VIDA, FAMÍLIA E ESTUDOS

A vida acontece fora da universidade. Queremos saber como a UNI/PIAGET DE ANGOLA pode ajudar.

- É pai ou mãe? Sente que a universidade oferece o apoio necessário (flexibilidade, espaços ou compreensão) para conciliar os cuidados com a família e as suas obrigações aqui?

SIM () NÃO ()

- Na sua opinião, quem tem mais dificuldade em terminar o curso ou progredir na carreira por causa das responsabilidades em casa: os homens ou as mulheres?

HOMENS () MULHERES ()

5. A NOSSA SALA DE AULA

O conhecimento não tem género.

- Sente que, nas aulas e nos livros, as vozes de mulheres e homens são ouvidas e valorizadas da mesma forma?

SIM () NÃO ()

- Sente que existe o mesmo nível de exigência por parte dos professores, independentemente de quem estão a avaliar?

SIM () NÃO ()

6. O SEU CONTRIBUTO

Se pudesse mudar uma única coisa hoje para tornar a UNI/PIAGET DE ANGOLA um lugar mais igualitário e justo, o que faria?



— Universidade —
Jean Piaget
ANGOLA

[Espaço para texto livre: "A sua ideia pode transformar a nossa política..."]

**Agradecemos pela sua visão e contribuição, juntos, estamos a construir uma
UNI/PIAGET mais humana e inclusiva!**

Como se sente no ambiente da Universidade?

() Sinto-me respeitado e seguro.

() Já ouvi comentários ou piadas que me deixaram desconfortável.

() Já presenciei ou vivi situações de falta de respeito ligadas ao género.

Se algo de errado acontecesse hoje, saberia a quem recorrer ou onde denunciar com total segurança?

SIM () NÃO ()

4. EQUILÍBRIO: VIDA, FAMÍLIA E ESTUDOS

A vida acontece fora da universidade. Queremos saber como a UNI/PIAGET DE ANGOLA pode ajudar.

- É pai ou mãe? Sente que a universidade oferece o apoio necessário (flexibilidade, espaços ou compreensão) para conciliar os cuidados com a família e as suas obrigações aqui?

SIM () NÃO ()

- Na sua opinião, quem tem mais dificuldade em terminar o curso ou progredir na carreira por causa das responsabilidades em casa: os homens ou as mulheres?

HOMENS () MULHERES ()

5. A NOSSA SALA DE AULA

O conhecimento não tem género.

- Sente que, nas aulas e nos livros, as vozes de mulheres e homens são ouvidas e valorizadas da mesma forma?

SIM () NÃO ()

- Sente que existe o mesmo nível de exigência por parte dos professores, independentemente de quem estão a avaliar?

SIM () NÃO ()

6. O SEU CONTRIBUTO

Se pudesse mudar uma única coisa hoje para tornar a UNI/PIAGET DE ANGOLA um lugar mais igualitário e justo, o que faria?

Diagnóstico participativo sobre Igualdade do Género e Respeito na UNI/PIAGET DE ANGOLA

Saudações académicas!

Estamos a desenhar a Política de Igualdade e Equidade do Género da UNI/PIAGET DE ANGOLA, a sua experiência pessoal é peça importante para este processo. Queremos ouvir os seus desafios, suas percepções e suas ideias para que a nossa universidade seja um lugar onde todos, independentemente do género tenham as mesmas oportunidades de crescer.

- **Leva apenas 5 minutos.**
- **É totalmente anónimo:** Não guardamos o seu nome nem o seu e-mail. Sinta-se à vontade para ser sincero(a).

1. QUEM É VOCÊ NA UNI/PIAGET DE ANGOLA?

Queremos saber de onde vem a sua perspectiva.

- **Com que género se identifica?** [☐] Feminino [☐] Masculino [☐] Outra.
- **Qual é o seu papel na nossa casa?**
- [☐] Sou estudante [☐] Sou professor(a) [☐] Faço parte da equipa administrativa/técnica [☐] Tenho cargo de direcção/chefia

2. OPORTUNIDADES E CRESCIMENTO

Queremos entender se o caminho é igual para todos.

- Na sua vivência diária, sente que mulheres e homens têm as mesmas chances de chegar a cargos de liderança na UNI/PIAGET DE ANGOLA?
SIM (☐) NÃO (☐)
- Alguma vez sentiu que o facto de ser homem ou mulher influenciou negativamente uma avaliação, uma promoção ou uma oportunidade de estudo?
SIM (☐) NÃO (☐)
- Como avalia a representação feminina nos órgãos de topo da Universidade (Reitoria e Conselhos)?
(☐) Insuficiente (☐) Equilibrada (☐) Muito Satisfatória

3. RESPEITO E BEM-ESTAR



— Universidade —
Jean Piaget
ANGOLA

[Espaço para texto livre: "A sua ideia pode transformar a nossa política..."]

**Agradecemos pela sua visão e contribuição, juntos, estamos a construir uma
UNI/PIAGET mais humana e inclusiva!**