



## **POLÍTICA DE GÉNERO E ESTRATÉGIA DE SUA IMPLEMENTAÇÃO**

**Aprovado pela Resolução Nº 09/CUL/2024, de 24 de Maio de 2024**

**Beira**

**2024**

## **UNIVERSIDADE LICUNGO**

**Reitor:** Prof. Doutor Boaventura José Aleixo

**Vice-Reitora Académica:** Profa. Doutora Brígida D'Oliveira Singo

## **REITORIA**

Estrada Regional nº 642, C. Postal 106

Telefone (+258) 84 34 03 960

Email: [unilicungo@unilicungo.ac.mz](mailto:unilicungo@unilicungo.ac.mz)

Site: [www.unilicungo.ac.mz](http://www.unilicungo.ac.mz)

Quelimane – Moçambique



## **FICHA TÉCNICA**

Título: Política de Género e Estratégia de sua Implementação (PGEI)

Ano: 2024

Edição Geral: Comissão de Elaboração da PGEI



## Sumário

|     |                                                                                                         |    |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1   | Introdução .....                                                                                        | 5  |
| 2   | Conceitos fundamentais .....                                                                            | 7  |
| 3   | Missão e Visão .....                                                                                    | 8  |
| 4   | Princípios .....                                                                                        | 8  |
| 5   | Objectivos da Política de Género da UniLicungo .....                                                    | 9  |
| 6   | Prioridades da Política de Género da UniLicungo .....                                                   | 9  |
|     | Eixo 1: Ensino .....                                                                                    | 9  |
|     | Eixo 2: Investigação e Produção Científica .....                                                        | 9  |
|     | Eixo 3: Extensão e Inovação .....                                                                       | 9  |
|     | Eixo 4: Governança e Cooperação .....                                                                   | 10 |
|     | Eixo 5: Infraestruturas e Património .....                                                              | 10 |
|     | Eixo 6: Gestão de Pessoal .....                                                                         | 10 |
|     | Eixo 7: Gestão de Recursos Económico-financeiros .....                                                  | 10 |
| 7   | Estratégias de Implementação da Política de Género da UniLicungo .....                                  | 10 |
| 7.1 | <i>Relação das Ações Estratégias de Implementação da Política de Género e Atores Responsáveis</i> ..... | 11 |
| 7.2 | <i>Estratégias de Coordenação</i> .....                                                                 | 14 |
| 7.3 | <i>Mecanismos de Planificação, Monitoria e Avaliação</i> .....                                          | 14 |
| 7.4 | <i>Financiamento</i> .....                                                                              | 14 |

## 1 Introdução

Desde a conquista da Independência Nacional, em 1975, o Governo de Moçambique tem adoptado diretrizes voltadas à redução progressiva das desigualdades e assimetrias de género, socialmente e historicamente preestabelecidas.

Nesses termos, um dos marcos representativos desse processo foi a criação do Ministério da Mulher e Coordenação da Acção Social no ano 2000, sem deixar de lado o processo de envolvimento das mulheres nos movimentos de resistência da luta de libertação, na década sessenta e setenta, cujas atribuições incluíam a melhoria da situação da mulher em todos os aspectos da governança do país. Em 2015, a noção de *género* nas Políticas Públicas nacionais tornou-se mais evidente, com a inserção do termo na denominação do pelouro (Ministério do Género, Criança e Acção Social) que, dentre outros, visa a promoção e coordenação da acção das instituições que trabalham em questões de género.

A Política de Género da Universidade Licungo (UniLicungo), acoplada à respectiva Estratégia de Implementação surge num contexto em que os desafios da Universidade incluem:

A reflexão contínua de género a partir das categorias de análise local, sem ignorar o contexto global;

1. A visão colonizada das epistemologias de género de forma transversal;
2. A transformação do espaço académico num espaço seguro para as mulheres e os homens;
3. A análise dos dados de ingresso e de saída dos estudantes na óptica de género, especialmente nas áreas de Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática (STEM) e de Letras;
4. A planificação e orçamentação na óptica de género;
5. A participação das mulheres na liderança, gestão e tomada de decisão;
6. O desequilíbrio de género no corpo docente;
7. A discriminação e violência baseada no género;
8. A promoção dos direitos sexuais (saúde sexual e reprodutiva).

No âmbito internacional, a *Política de Género da UniLicungo e Estratégia de Implementação* contribui para o alcance das metas da Agenda 2030 das Nações Unidas atendendo ao Objectivo

de Desenvolvimento Sustentável 5 (ODS 5), *Igualdade de Género*, através do empoderamento de meninas e mulheres. Ela responde, igualmente, a vários instrumentos ratificados pelo Governo sobre o tema de género, a saber: a Declaração Universal dos Direitos Humanos, Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW), Protocolo da Sociedade SADC sobre Género e Desenvolvimento, entre outros.

No âmbito nacional, busca materializar a igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios da vida política, económica, social e cultural plasmada na Constituição da República. Responde também à Política de Género e Estratégia da Sua Implementação (documento base sobre o assunto na República de Moçambique), que tem como objectivo geral orientar para promoção da igualdade de género e o respeito pelos direitos humanos, principalmente nos eixos (1) *Governança*, (2) *Educação e Formação*, (3) *Saúde sexual e reprodutiva e direitos reprodutivos*, e (4) *Violência Baseada no Género*.

No âmbito institucional, a Política de Género da UniLicungo e Estratégia da sua implementação concorre para a concretização de acções voltadas para a promoção da equidade do género, conforme preceituado no Plano Estratégico da Universidade Licungo 2022-2032 (PEDUL 2022-2032).

## 2 Conceitos fundamentais

*Descolonização do género:* processo emancipador que busca desenvolver um pensamento de género baseado no contexto local, sem ignorar o contexto global.

*Equilíbrio de género:* participação, em número aproximadamente igual, de homens, mulheres e intersexos em actividades e tomada de decisões, para garantir que seus interesses sejam considerados e protegidos. O contrário configura desequilíbrio de género.

*Equidade de género:* tratamento discriminatório de pessoas visando reduzir ou eliminar os desequilíbrios e injustiças baseados no género historicamente estabelecidos. A *iniquidade de género* observa-se quando se dá às pessoas um tratamento não discriminatório num contexto de desigualdade de género.

*Género:* toda definição histórica daquilo que a sociedade compreende como papel, função ou tarefas associadas às características das pessoas. Dependendo da sociedade, essas características incluem o sexo biológico ou variação intersexo.

*Identidade de género:* sentimento de uma determinada pessoa em relação seu género. A identidade de género inclui o sentimento e a percepção do modo como a pessoa deseja ser reconhecida.

*Igualdade de género:* ausência de discriminação baseada no género, isto é, as pessoas gozam dos mesmos direitos e oportunidades. O oposto configura desigualdade de género.

*Masculinidades:* conjunto de características e atributos associados a um indivíduo do sexo masculino que uma determinada sociedade valoriza. Nesse meio, o indivíduo considerado homem reitera tais características e atributos. Quando o conjunto de características e atributos se associam a um indivíduo do sexo feminino, fala-se em feminilidades.

*Planificação e orçamentação na óptica do género:* integração da perspectiva de género na concepção, implementação, monitoria e avaliação dos planos e programas de forma a promover a equidade de género, sem criar um orçamento separado nem alocar recursos adicionais.

*Violência baseada no género (VBG):* qualquer acção ou omissão praticada contra a vontade de uma pessoa, evidenciando diferenças sociais de género como factor de vulnerabilidade. Todas as pessoas são propensas à VBG.

### 3 Missão e Visão

**Missão:** Promover práticas favoráveis à equidade de género, assegurando os direitos humanos e a justiça social na Universidade Licungo.

**Visão:** Tornar a Universidade Licungo numa instituição de ensino superior onde as pessoas vivam a igualdade de direitos e oportunidades, independentemente do seu género.

### 4 Princípios

A Política de Género da UniLicungo e Estratégias da sua Implementação assenta-se nos seguintes princípios:

*Igualdade e equidade* – implementação das estratégias de desenvolvimento da Universidade em todos os eixos, nomeadamente: (1) Ensino; (2) Investigação e Produção Científica; (3) Extensão e Inovação; (4) Governança e Cooperação; (5) Infraestruturas e Património; (6) Gestão de Pessoal e (7) Gestão de Recursos Económico-financeiros, tendo em atenção a igualdade e equidade de género.

*Justiça social* – implementação das acções em todos os eixos de actuação da Universidade, respeitando a Constituição e demais leis vigentes no país, assegurando, assim, a prevenção e correcção de qualquer desigualdade, ilegalidade e desequilíbrio de género.

*Participação* – envolvimento de todos os membros da comunidade universitária, respeitando a identidade de género, na planificação e implementação das acções em todos os eixos actuação da Universidade.

*Integração* – implementação de políticas, planos e programas da Universidade, incorporando a abordagem de género e contribuindo para a materialização de estratégias de género em níveis de governança extra-universitária, incluindo o comunitário e o nível familiar.

*Diversidade de género* – implementação das acções de todos os eixos da Universidade assente no reconhecimento da multiplicidade de género, favorecendo a convivência plena entre as pessoas na comunidade universitária.

## **5 Objectivos da Política de Género da UniLicungo**

Constituem objectivos da Política de Género e Estratégias de sua Implementação os seguintes:

1. Desenvolver um entendimento de género que dialoga com a sociedade;
2. Priorizar a planificação e orçamentação na óptica de género;
3. Fortalecer a participação das mulheres na liderança, gestão e tomada de decisão;
4. Estabelecer o equilíbrio de género no corpo docente;
5. Atenuar o desequilíbrio de género a nível do corpo discente nas STEM;
6. Combater a discriminação e a violência baseada no género;
7. Fortalecer a promoção dos direitos sexuais.

## **6 Prioridades da Política de Género da UniLicungo**

As acções prioritárias da Política de Género da UniLicungo enquadram-se nos sete eixos de actuação da Universidade estabelecidos no PEDUL 23-33, conforme apresentamos a seguir:

### *Eixo 1: Ensino*

- a) Priorização da integração da temática de género na planificação curricular a todos os níveis de formação;

### *Eixo 2: Investigação e Produção Científica*

- a) Criação de grupos e linhas de pesquisa que versam sobre os pressupostos ocidentais da criação da mulher e descolonização do género;
- b) Priorização da planificação sistemática da investigação e produção científica na temática de género;
- c) Promoção da pesquisa na temática de género;

### *Eixo 3: Extensão e Inovação*

- a) Consolidação da extensão universitária na temática de género;
- b) Desenvolvimento de uma metodologia de aprendizagem sobre feminilidades e masculinidades com as comunidades locais.

#### *Eixo 4: Governança e Cooperação*

- a) Promoção da planificação e orçamentação sistemática de acções de reforço à articulação intra e interinstitucional na temática de género;
- b) Estabelecimento da planificação e orçamentação na óptica de género;
- c) Promoção da participação de mulheres na liderança, gestão e tomada de decisão;
- d) Garantia da equidade de género na composição do corpo docente;
- e) Garantia da equidade de género na admissão do corpo discente nos cursos de STEM;
- f) Promoção do acesso e da retenção de mulheres discentes nos cursos de STEM;
- g) Estabelecimento de mecanismo de prevenção e combate à VBG.

#### *Eixo 5: Infraestruturas e Património*

- a) Garantia da planificação e orçamentação sistemática de acções de melhoria das condições e recursos para atender às necessidades de género;

#### *Eixo 6: Gestão de Pessoal*

- a) Garantia da planificação e orçamentação sistemática de acções de melhoria das competências do pessoal em matéria de género;
- b) Fortalecimento da formação contínua de mulheres em matérias estratégicas para liderança, gestão e tomada de decisão;
- c) Promoção do respeito à identidade de género;

#### *Eixo 7: Gestão de Recursos Económico-financeiros*

- a) Promoção da planificação e orçamentação sistemática visando uma gestão económico-financeira na óptica de género.

### **7 Estratégia de Implementação da Política de Género da UniLicungo**

Para a acomodação das prioridades definidas na presente política de género elencamos 29 acções estratégicas a serem implementadas dentro dos sete eixos de funcionamento da Universidade. A relação das actividades e respectivas unidades ou subunidades orgânicas responsáveis pela implementação consta da tabela a seguir:

7.1 Relação das Acções Estratégias de Implementação da Política de Género e Responsáveis

| EIXO                                       | ACÇÃO ESTRATÉGICA                                                                                                                                                                                                        | RESPONSÁVEL                                                                                                          | MONITORIA |
|--------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Eixo 1: Ensino                             | 1. Inserir conteúdos de género em todos os planos curriculares de todos os cursos de graduação e programas de pós-graduação                                                                                              | Faculdades                                                                                                           | DAS       |
|                                            | 2. Promover actividades extracurriculares de capacitação em matéria de género, masculinidades e feminilidades                                                                                                            |                                                                                                                      |           |
| Eixo 2: Investigação e Produção Científica | 3. Estabelecer núcleos e grupos de pesquisa sobre a temática de género                                                                                                                                                   | Centros de Pesquisa<br>Faculdades                                                                                    |           |
|                                            | 4. Realizar pesquisa científica na temática de género                                                                                                                                                                    |                                                                                                                      |           |
|                                            | 5. Promover eventos científicos na temática de género                                                                                                                                                                    |                                                                                                                      |           |
| Eixo 3: Extensão e Inovação                | 6. Promover fóruns de divulgação de resultados de pesquisas realizadas na Universidade nas comunidades envolvidas ou interessadas                                                                                        | Faculdades<br>Centros de Pesquisa                                                                                    |           |
|                                            | 7. Desenvolver programas de treinamento de curta duração em matéria de género abertos ao público, em geral                                                                                                               |                                                                                                                      |           |
|                                            | 8. Desenvolver actividades educativas para promoção de masculinidades e feminilidades favoráveis ao equilíbrio de género nas comunidades                                                                                 |                                                                                                                      |           |
| Eixo 4: Governança e Cooperação            | 9. Tornar explícitos os interesses pela equidade de género nas políticas e outros documentos orientadores da UniLicungo;<br>10. Definir e implementar indicadores de género em todos os eixos de atuação da Universidade | Direcção de Assuntos Sociais (DAS),<br>Gabinete Auditoria Interna (GAI) e<br>Gabinete de Avaliação e Qualidade (GAQ) |           |

Continua...

Continuação

| EIXO                                  | ACÇÃO ESTRATÉGICA                                                                        | RESPONSÁVEL                                                                                                | Monitoria |
|---------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Eixo 4:<br>Governança e<br>Cooperação | 11. Assegurar a representativa da mulher na gestão da instituição e nos órgãos colegiais | Todas as Unidades Orgânicas (UOs)                                                                          | DAS       |
|                                       | 12. Promover a participação de mulheres nos concursos de selecção do corpo docente       | Direcção de Recursos Humanos (DRH)                                                                         |           |
|                                       | 13. Divulgar oportunidades de financiamento na óptica de género                          | Gabinete de Cooperação, Comunicação e Imagem                                                               |           |
|                                       | 14. Estabelecer cotas de selecção do corpo docente                                       | DRH                                                                                                        |           |
|                                       | 15. Promover a candidatura de mulheres aos cursos de STEM                                | Faculdade de Ciências e Tecnologia (FCT), Faculdade de Ciências Agrárias (FCA), Faculdade de Medicina (FM) |           |
|                                       | 16. Estabelecer cotas de admissão aos cursos de STEM                                     | Direcção Académica                                                                                         |           |
|                                       | 17. Estabelecer cotas de atribuição de bolsas de estudo a estudantes de STEM             | Direcção de Assuntos Sociais                                                                               |           |
|                                       | 18. Implementar um espaço seguro de denúncia à VBG                                       | Direcção de Assuntos Sociais                                                                               |           |
|                                       | 19. Instruir processos disciplinares em resposta à VBG                                   | Todas UOs                                                                                                  |           |

Continua...

Continuação

| EIXO                                             | ACÇÃO ESTRATÉGICA                                                                                                                                                                                                                                                | RESPONSÁVEL                                                  | Monitoria |
|--------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|-----------|
|                                                  | 20. Captar financiamento para a pesquisa na temática de género                                                                                                                                                                                                   | Direcção Científica                                          | DAS       |
|                                                  | 21. Captar financiamento para a extensão universitária na temática de género                                                                                                                                                                                     | Centros de pesquisa<br>Faculdades<br>Direcção Científica     |           |
|                                                  | 22. Promover o bem-estar físico e emocional do corpo docente, técnico administrativo e do corpo discente, atendendo às necessidades de género                                                                                                                    | Todas as Unidades Orgânicas                                  |           |
|                                                  | 23. Estabelecer parcerias para acção conjunta em pesquisa e extensão universitária em matéria de género                                                                                                                                                          | Centros de Pesquisa<br>Faculdades                            |           |
| Eixo 5: Infraestruturas e Património             | 24. Verificar a necessidades específicas no planeamento de aquisições de materiais e equipamentos, da reabilitação de edificios existentes ou de construção de novos, por forma a atender as necessidades das pessoas, de acordo com a sua identidade de género. | Direcção de Aquisições<br>Direcção de Património e Logística |           |
| Eixo 6: Gestão de Pessoal                        | 25. Promover a formação contínua do pessoal a fim de ampliar as competências em matéria de planificação e orçamentação na óptica de género                                                                                                                       | DRH                                                          |           |
|                                                  | 26. Capacitar as mulheres em matérias de administração, gestão, liderança, comunicação                                                                                                                                                                           |                                                              |           |
|                                                  | 27. Promover a inclusão digital das mulheres do Corpo técnico Administrativo (CTA)                                                                                                                                                                               |                                                              |           |
|                                                  | 28. Promover a Educação do Pessoal em matéria de VBG                                                                                                                                                                                                             |                                                              |           |
|                                                  | 29. Sensibilizar o pessoal para o respeito a diversidade de género e adopção de masculinidades e feminilidades conducentes a equidade de género                                                                                                                  |                                                              |           |
| Eixo 7: Gestão de Recursos Económico-financeiros | 30. Estabelecer a “rubrica género” na planificação e orçamentação das actividades em todas as UOs                                                                                                                                                                | Transversal                                                  |           |

## *7.2 Estratégias de Coordenação*

A nível central, a coordenação da implementação da presente política é da responsabilidade da DAS e apoiada pelo assessor do Reitor que superintende a área género.

Em cada unidade orgânica deverá ser identificado um ponto focal na área de género a quem caberá assegurar a execução das estratégias da presente política nesse nível. Este deverá articular com a DAS em sessões para o efeito.

Os coordenadores de comissões de trabalho nomeados pelo Reitor e todos os pontos focais ou representantes da Universidade em parcerias interinstitucionais em matéria de género deverão articular com a DAS.

## *7.3 Mecanismos de Planificação, Monitoria e Avaliação*

A planificação, monitoria e avaliação das actividades a serem desenvolvidas a nível da Universidade é da responsabilidade da DAS.

A planificação das actividades referentes a implementação desta estratégia é anual e alia-se ao PEDUL 2022-2032 e ao plano anual da Universidade.

O monitoramento da implementação da presente política é contínuo feito com base nos relatórios periódicos trimestrais e anuais, e informes, orais ou escritos, sempre que for oportuno.

O principal instrumento de monitoria e avaliação da implementação da presente política é o quadro de resultados da planificação e orçamentação na óptica de género aprovado pelo Reitor.

## *7.4 Financiamento*

O financiamento básico para a implementação das Política de Género é assegurado através do Orçamento do Estado.

Adicionalmente, cabe ao Reitor, a DAS e às demais Unidades Orgânicas mobilizar os fundos necessários para a sua implementação junto às agências de financiamento e parceiros.