



UNIVERSIDADE ÓSCAR RIBAS
CENTRO DE ESTUDOS E INVESTIGAÇÃO CIENTÍFICA



PROGRAMA PARA PROMOVER A EQUIDADE DE GÉNERO
NA UNIVERSIDADE ÓSCAR RIBAS

Luanda, 2022

“A equidade de género é mais do que um objectivo em si mesmo. É entendida como condição prévia para enfrentar os desafios e reduzir a pobreza, a fim de promover o desenvolvimento sustentável na edificação de um governo inclusivo”.

(Kofi Annan)

Equipa de elaboração:

Eurico Wongo Gungula, Investigador coordenador e membro do Grupo de Investigadores Multidisciplinares sobre Ciência Aberta

Arnaldo Faustino, Investigador coordenador e membro do Grupo de Investigadores Multidisciplinares sobre Ciência Aberta

Inidia Rubio Vargas, Investigador auxiliar em Regime de Tempo Integral no Centro de Estudos e Investigação Científica da Universidade Óscar Ribas

Juan Abreu Payrol, Investigador auxiliar em Regime de Tempo Integral no Centro de Estudos e Investigação Científica da Universidade Óscar Ribas

Jorge Mesa Castillo, Investigador auxiliar em Regime de Tempo Integral no Centro de Estudos e Investigação Científica da Universidade Óscar Ribas

Conteúdo

Introdução	1
Objectivos e linhas estratégicas do programa.....	6
Plano de acção por linhas estratégicas.....	8
Resultados esperados	10
Referências.....	13

Introdução

Desde os tempos remotos que as distintas sociedades e religiões deixaram uma herança histórica e cultural onde as mulheres são subordinadas a diversas normas, valores, modos de actuação, que se expressam nos procedimentos legais dos diferentes países, transcendendo a todos os âmbitos e esferas da vida. (Wall et al., 2016).

Numerosos e diversos estereótipos foram baseados e certificados pelo Ministério da Família e Promoção da Mulher (MINFAMU) em um acumulado de actuações e discriminações em torno das mulheres, que são reconhecidas e referenciadas pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNDU, 2017), Asián (2015) e Galdo (2016) cujos autores afirmam:

- A Falta de liberdade de acção, de pensamento e de proactividade das mulheres.
- A implementação de sistemas sociais sobre a base da negação da igualdade de oportunidades nas mulheres, crianças e jovens do sexo feminino, como por exemplo a exclusão na vida política e escasso acesso aos cursos de engenharia.
- A criação de modelos culturais que expõem o género feminino a situações de violência social, familiar, integridade e medo.
- Institucionalização de modos de condutas discriminatórias, que vão desenvolvendo sobre as leis vigentes e certificadas sobre actuações, que comumente estão fundamentadas dentro dos "costumes sociais", promovidos pelas distintas etnias Angolanas.
- Para os grupos étnicos dominantes da sociedade civil ou religiosa, os papéis subordinados das mulheres, em muitas ocasiões, foram postos em dúvida durante séculos e, actualmente, argumentam que são os hábitos que atentam contra os direitos da emancipação da mulher; os quais, de forma histórica, não foram considerados. As implicações não poderiam vulnerabilizar o direito de quem, precisamente pelo facto de ser mulher, não terá direitos.

Os primórdios do século XX foram decisivos na história da luta pela equidade de género. Foi um momento crucial onde começaram a tomar decisões que legitimam a equidade entre o género como um direito e uma reivindicação da mulher, ao legitimá-la como capital humano, com potenciais e capacidades iguais aos homens, à medida que se reconhece a mulher no gozo do mesmo status jurídico, para participar na vida pública, tanto em cargos de direção e liderança, como em toda esfera da vida política e económica de forma geral.

Nem todos os povos foram avançando da mesma forma e ritmo, mas sim, vão alcançando níveis de clamor universal em prol dos factores que concorrem para a equidade de género. No caso de África e particularmente na sociedade angolana, a mulher é a promotora do desenvolvimento económico da família e da sociedade em que vive. É a responsável pelo sustento da família à medida que vai realizando numerosas actividades domésticas difíceis, tendo a cargo a educação dos filhos e contribui economicamente, no núcleo familiar, com trabalhos mal remunerados.

Quase todos os países do continente africano ratificaram a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher e mais de metade aderiram ao Protocolo sobre os Direitos da Mulher em África da União Africana. Entre outros fundamentos cabe citar a declaração da União Africana do período 2010-2020 como o Dezeno da Mulher Africana. (ONU, 2010), mas, até ao momento, a participação crescente das mulheres no mercado de trabalho na sociedade angolana não permitiu, suficientemente, o ingresso equitativo em profissões restritas ao público masculino, o que contribui para o aumento dos índices de pobreza com salários baixos e poucas oportunidades de promoção.

As mulheres suportam a maior parte da carga laboral doméstica e dos cuidados, em todos os países da região, têm menos probabilidades de estar empregadas nos sectores formais, têm condições precárias e salários bastantes baixos, têm menos probabilidades de poder influir na política governamental e estão sujeitas a altos níveis de violência. (Cerdeño, 2020).

Por outro lado, o trato diferenciado segundo o género é especialmente grave durante a adolescência, quando muitas mulheres, adolescentes e jovens enfrentam a perspectiva do matrimónio, incluindo aquelas que estão a cumprir 18 anos, em estado gestacional, em situação de violência doméstica, assim como um maior risco de transmissão do VIH, com perspectiva de abandonar a escola nesta idade.



Fonte. CRÓNICA POR LOS OTROS / OPINIÓN. La mujer afrodescendiente en España y su día. <https://valenciaplaza.com/la-mujer-afrodescendiente-en-espana-y-su-dia>

Em África foi criado o Centro Africano de Género (ACG), o qual dá apoio técnico aos Estados membros, como é o caso de Angola, para abordar políticas de equidade de género e empoderamento da mulher, mediante o

desenvolvimento de ferramentas e contribuições de provas para a formulação de políticas e sua aplicação efectiva na sociedade.

Também facilita o asseguramento e a supervisão da aplicação dos compromissos e de aclarações acordadas no referido centro. A estratégia do Centro inclui a realização de trabalhos analíticos e a identificação de boas práticas para que os Estados membros as adaptem com o fim de aperfeiçoar os seus enfoques no momento de abordar a equidade de género, no caso particular do Informe sobre a Mulher Africana. Também desenvolvem uma ferramenta única do Índice de Género e Desenvolvimento, para medir os avanços na consecução da igualdade de género em África. O trabalho do Centro inclui iniciativas como os estudos sobre o uso do tempo, a elaboração de modelos macroeconómicos, de género e as estatísticas de género.

Estes procedimentos impulsionaram uma rede activa de plataformas de conhecimento em linha, para integrar os mecanismos nacionais de género e a sociedade civil. Estas plataformas incluem o Observatório Africano dos Direitos da Mulher e a Rede Electrónica de Mecanismos Nacionais de Género, que contribuem para suprir as vicissitudes manifestadas no modo de vida das mulheres vítimas de violência doméstica.



Fonte. El Mundo. Son africanas, ejecutivas y mandan en sus empresas | Economía | EL MUNDO.
<https://www.elmundo.es/economia/2015/06/28/558d887c268e3e8c688b458d.html>.

No caso dos programas de equidade de género em Angola, como parte da AGC, foram instrumentadas políticas que derivam da própria Constituição da República e foram estabelecidos objectivos e acções para o empoderamento da mulher e a luta pelo seus direitos humanos e constitucionais, mas organizações internacionais, como a ONU e o PNDU, reconhecem que ainda são necessários muitos esforços para fazer face à realidade das referidas políticas e objectivos.

A Doutora Ana Dias Lourenço, como primeira dama angolana, em declaração após reflexão, reconhece a necessidade de reforçar as acções estratégicas para cumprir os objectivos da agenda 20 – 30 de desenvolvimento sustentável no que respeita à equidade de géneros, afirmando que: “Depois da pandemia, o grande desafio será enfrentar e resolver os problemas que foram agravados nos nossos países devido aos confinamentos e à retração económica, a saber: a violência doméstica, a violência de género, o desemprego, em particular o fenómeno de vulnerabilização das mulheres, porque são elas que tem mais dificuldades para manter o emprego em uma situação de crise” (Costumes e tradições, 2022).

Num estudo dos dados publicados sobre Angola, neste contexto da equidade de género, os números não são favoráveis. Por exemplo: dos 153 países que estão no ranking da Brecha de Género, o país ocupa a posição 118, com uma brecha de género reconhecida de 66%, constatando-se a existência de grandes diferencias entre homens e mulheres, sendo uma necessidade o estreitamento desta brecha.

Autores como datosmacro.com (2022a) reconhecem, em um estudo realizado desde 2006 até 2022, que Angola, na brecha de género é a mais alta a nível mundial, oscilando no intervalo de 60 a 70% com uma tendência a manter-se no mesmo ranking de 2022, onde contabilizava 63,3%.

Dentro das características que apresenta a dita brecha, a fonte de informação insiste com datosmacro.com (2022 b) que a taxa de alfabetização nos homens é de 79,97%, superior à das mulheres com 53,41%. Sendo significativa a diferença que existe entre a taxa por géneros, trata-se de uma característica típica dos países em que as mulheres continuam sendo cidadãs de segunda classe, o qual se reflete no índice da brecha de género no país, posicionando-se no lugar 124 no ranking da taxa de alfabetização.

A situação torna-se mais dramática ao comprovar que esta taxa diminuiu comparativamente às anteriores, o que indica um retrocesso que se reflecte nos indicadores de desenvolvimento económico, nos índices de desenvolvimento social, qualidade de vida, pobreza, pobreza multidimensional, atenção de saúde, condições de vida, entre outros indicadores sociodemográficos que indicam que as crianças, jovens e as mulheres se encontram em condições mais vulneráveis que os homens, por condições de equidades instrumentadas no plano social e cultural.

Neste sentido as acções das diferentes instituições e organismos são urgentes, em particular a Educação Superior que tem possibilidades de incluir este tipo de programas em seus planos de desenvolvimento institucional, considerando a educação como factor de mudança, providenciando a busca de oportunidades para diminuir a brecha de género em Angola e dignificar a mulher restaurando os seus direitos humanos e legais a partir do fortalecimento de uma concepção de igualdade de géneros na vida política, económica, social e familiar da mulher angolana. (Garba et al., 2017).

Objectivos e linhas estratégicas do programa

Este programa baseia-se nos elementos de referência apresentados na sua introdução e tem como objectivo responder à situação problemática relacionada com as estratégias e actividades que podem ser realizadas para reduzir a diferença sobre o género em Angola, considerando, em particular, aquelas geradas pelas desigualdades no acesso à educação, ao Ensino Superior e ao acesso à actividade científica e à inovação.

A Universidade Óscar Ribas, desempenha um papel fundamental na qualificação de alto nível das mulheres e da juventude em geral, com base na

formação integral. Valoriza, nesta educação para a cidadania, o desenvolvimento da criatividade e a capacidade para trabalhar em igualdade com os homens em estreita ligação com a investigação científica.

Com o propósito de alinhar as acções institucionais, suas linhas e directrizes, a Universidade Óscar Ribas está orientada para a solução de problemas locais e nacionais, prestando serviços à comunidade, difundindo e transferindo conhecimentos sobre o género e que acrescentem valores à própria instituição, de acordo com o Decreto Presidencial n.º 310/20, de 7 de Dezembro, que estabelece o Regime Jurídico do Subsistema de Ensino Superior em consonância com os resultados publicados pela *European Comisión Research and Innovation Strategy 2020-2024*.

Objectivos do programa

Promover as linhas estratégicas e actividades transversais para a gestão de um ambiente universitário que influencie a redução da desigualdade de género a partir de uma concepção mais inclusiva da Universidade Óscar Ribas.

Objectivos específicos:

1. Identificar estereótipos de género associados ao vestuário, às actividades, comportamentos e estilos de convivência, nos espaços universitários.
2. Promover atitudes positivas face à igualdade de género;
3. Planificar e implementar actividades académicas, de pesquisa e de extensão que tenham como objectivo a modificação de estereótipos de género.
4. Promover actividades para fortalecer uma cultura de equidade de género, com o carácter multifactorial, envolvendo outras instituições e organizações, para influenciar no contexto externo à universidade.

Linhas estratégicas.

- I. Fortalecer a cultura organizacional, baseada na jurisdição, quanto à equidade de género e ao respeito pelos direitos humanos e das mulheres.
- II. Promoção da liderança em mulheres em igualdade de condições com os homens.

- III. Cultura inclusiva como eixo transversal do processo de formação considerando a articulação entre o académico-pesquisador-divulgador das actividades de extensão universitária.
- IV. Tratamento da violência de género, incluindo acções para combater as práticas de assédio sexual na universidade
- V. Promoção de alianças estratégicas com outras instituições e organizações, na luta contra a desigualdade de género.

Plano de acção por linhas estratégicas.

No	Actividades	Responsável
Linha estratégica: I Fortalecer a cultura organizacional, baseada na jurisdição quanto à equidade de género e ao respeito pelos Direitos Humanos e das mulheres		
1.	Realizar o diagnóstico institucional sobre o número de mulheres e homens que acedam à universidade, taxas de abandono, insucesso escolar e suas causas de acordo com o género.	Secretaria Pedagógica e o Gabinete de Análise e Estatística
2.	Elaborar relatórios sobre estudantes do sexo feminino que abandonaram a escola no período 2018-2022 e plano de medidas para possíveis auxílios e tomadas de decisões correctivas em acções futuras.	Secretaria Pedagógica e os Departamentos de Ensino e Investigação.
3.	Realizar o diagnóstico institucional, com foco na equidade, para quantificar o número de actores institucionais por género, cargos administrativos, científicos, académicos, extensão, participação em empregos e órgãos de tomada de decisão.	Direcção de Recursos Humanos
4.	Disseminar os resultados diagnósticos na instituição e publicar em revistas indexadas sobre a abordagem de género, com respeito aos Direitos Humanos e das mulheres.	Vice-Reitor para os Assuntos Científicos e Pós-Graduação
5.	Realizar estudos sobre o respeito pelos Direitos Humanos e das mulheres, por áreas do organograma institucional, para identificar aqueles que devem ser seguidos ao nível do Conselho de Administração.	Direcção de Recursos Humanos
6.	Assinar e autorizar a publicação do código de conduta e regulamentação ética sobre o compromisso individual com a promoção da equidade de género	Reitor
7.	Elaborar e aplicar o programa de atenção para ter um equilíbrio entre trabalho, vida pessoal e cultura organizacional das mulheres na Universidade Óscar Ribas	Direcção de Recursos Humanos
8.	Realizar actividades académicas e de extensão universitária voltadas para o fortalecimento de uma cultura inclusiva com a equidade de género.	Vice-Reitor para os Assuntos Académicos
II. Promoção da liderança das mulheres em igualdade de condições com os homens		
9.	Elaborar e executar programas com abertura de processos de formação para líderes estudantis com foco no género.	Centro de Estudos e Investigação Científica

No	Actividades	Responsável
10.	Identificação de mulheres talentosas em diversas áreas do conhecimento, para o seu acompanhamento e criação de oportunidades de desenvolvimento.	Direcção de Recursos Humanos
11.	Implementação de um programa de atenção às mulheres líderes na actividade académica e de pesquisa.	Vice-Reitor para os Assuntos Científicos e Pós-Graduação
12.	Disseminação nas redes sociais, nos grupos de actores institucionais e estudantis, sobre os excelentes resultados das mulheres.	Vice-Reitor para os Assuntos Científicos e Pós-Graduação
13.	Implantação de um projecto de pesquisa sobre a formação de líderes com foco de género.	Centro de Estudos e Investigação Científica
III. Cultura inclusiva como eixo transversais do processo de formação considerando a articulação entre a componente académica, investigativa e de extensão		
14.	Revisão de currículos e programas do estudo, para actualização, incorporando actividades extracurriculares sobre abordagem de género em seu conteúdo.	Todos Departamentos de Ensino e Investigação
15.	Linhas abertas de trabalho metodológico nos departamentos de Ensino Superior, para o aprimoramento da dinâmica das aulas, de acordo com a abordagem de género.	Todos Departamentos de Ensino e Investigação
16.	Identificação, por disciplinas, com linhas transversais de acordo com o conteúdo curricular e com a abordagem sobre equidade de género.	Todos Departamentos de Ensino e Investigação
17.	Reunião metodológica como os professores sobre "Atenção à equidade de género em sala de aula e sua saída para pesquisa e extensão universitária"	Vice-Reitor para os Assuntos Científicos e Pós-Graduação
18.	Fórum Científico "Angomundo: "Pobreza e educação, abordagem de género"	Centro de Estudos e Investigação Científica
19.	Dia Internacional dos Direitos Humanos: "Educação angolana, justiça e equidade nas oportunidades com uma perspectiva de género"	Centro de Estudos e Investigação Científica
20.	Festival cultural "Todos de laranja, SEMPRE"	Departamentos de Ensino e Investigação em Psicologia e a Fundação Óscar Ribas
IV. Tratamento a violência de género, incluindo assédio sexual		
21.	Realizar diagnósticos de problemas de violência de género no campus da Universidade Óscar Ribas	Todos os Departamentos de Ensino e Investigação
22.	Identificação de grupos focais e grupos de apoio	Centro de Diagnóstico Integral da Universidade Óscar Ribas
23.	Criar uma comissão para a resolução pacífica dos conflitos de género e denúncia de assédio sexual na Universidade Óscar	Reitor

No	Actividades	Responsável
	Ribas.	
24.	Atendimento psicológico às vítimas e vítimas de violência de género, perpetradores e observadores passivos.	Centro de Diagnóstico Integral da Universidade Óscar Ribas e os Departamentos de Ensino e Investigação em Psicologia
25.	Realizar Workshop sobre ajuda psicológica para aumentar a autoestima, autoconfiança e bem-estar emocional, em vítimas de violência de género.	
26.	Realizar Workshop sobre comunicação assertiva, empatia e habilidades sociais para focar e apoiar grupos sociais.	
27.	Atendimento psicológico em sessões de psicoterapia individual e em grupo, com acompanhamento nos grupos onde as vítimas interagem.	
28.	Serviços comunitários no município de Belas, para as vítimas de estupro de género, incluindo terapias familiares.	
I. Promoção de alianças estratégicas com outras instituições e organizações com objetivos comuns		
29.	Realizar diagnóstico de oportunidades no contexto para estabelecer relações com organizações não governamentais em apoio ao programa.	Centro de Estudos e Investigação Científica
30.	Actualizar os convénios com universidades para conclusão de acções conjuntas.	Gabinete de Cooperação e Extensão Universitária
31.	Desenvolvimento de projetos de pesquisa com o apoio de outras instituições.	Centro de Estudos e Investigação Científica
32.	Criação da Comissão Universitária Angolana para a promoção da equidade de género no país.	Vice-Reitor para os Assuntos Científicos e Pós-Graduação.
33.	Primeiro Congresso Internacional Redipe-Angola: "Educação inclusiva e equidade de género".	Centro de Estudos e Investigação Científica

Resultados esperados

A elaboração do programa para promover a equidade de género na Universidade Óscar Ribas, pretende contribuir para a promoção de uma maior equidade entre os homens e as mulheres a medida que se reconhece o aumento das actividades políticas e económicas das mulheres fora de casa ou nas instituições, onde a redução do trabalho doméstico não remunerado possa ser minimizado. Com a implementação do referido programa os resultados esperados podem contribuir ao incremento da carga de trabalho total, tornando difícil, o cuidado das crianças.

A realização das actividades académicas e de extensão universitária entre o Ministério da Família e Promoção da Mulher (MINFAMU) e a Universidade Óscar Ribas, voltadas para o fortalecimento de uma cultura inclusiva com a equidade de género sustentará a aspiração de eliminar qualquer vestígio de discriminação, tanto social, como a diferença entre os sexos, etnia ou cultural, vai potenciando as premissas de igualdade das oportunidades e ao mesmo tempo servira de um elemento catalisador de boas condições de trabalho para os homens e as mulheres, onde prime a estimulação da gestão do talento, trabalhando sobre a base do equilíbrio entre a vida profissional de cada indivíduo.



Fonte.

<https://drive.google.com/drive/folders/1Mt3tI6o9p2Tdkvqk63xyPDOUoSx5aGII>

A criação da Comissão Universitária Angolana (CUA) para a promoção da equidade de género na sociedade angolana, enfrenta dificuldades tanto em termos de recursos humanos, como em recursos orçamentais para participação dos estudantes na realização das actividades.

O quadro dos membros da CUA (estudantes estagiários) do curso de Licenciatura em Relações Internacionais é limitado e com pouco acesso à formação avançada em temáticas relacionadas com a promoção da mulher e equidade de género em todos cursos ministrados na UÓR.

Entre os principais resultados que se podem derivar neste campo, podemos subliminar:

- Alcançar boas condições de trabalho para homens e mulheres, onde prime a estimulação da gestão do talento, o trabalho sobre a base do equilíbrio entre a vida profissional e a pessoal de cada colaborador e o reconhecimento à realização pessoal de cada indivíduo, o que influi em maior motivação dos colaboradores.
- Fortalecimento da cultura institucional que atende à conformação multicultural da nação angolana dando oportunidades às pessoas por suas capacidades internas e possíveis contribuições para o desenvolvimento institucional.
- Aprender a reconhecer que outros também tem a possibilidade de demonstrar seu talento.
- Estabelecer proporcionalidade entre a agenda das jornadas laborais e o desenvolvimento como ser humano e social.
- Em determinados momentos se requer saber delimitar os limites do esforço humano e num momento determinado dizer com plena sinceridade que não posso realizar tal trabalho.

Referências

- Asián Chaves, Rosario, Francisca Cabeza Verdugo, and Vicente Rodríguez Sosa. (2015) "Formação em Género na Universidade: ¿ Matéria de disciplinas específicas ou de educação transversal?." *Revista historia de la educacion latinoamericana* 17.24 35-54.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0122-72382015000100003&script=sci_abstract&tlng=pt.
- Cerdeño, Soledad Vieitez. (2019). " Cooperación, políticas públicas e igualdad de género en África lusófona: Angola, Cabo Verde y Mozambique." *Mujeres, mercados y desarrollo*.
https://www.researchgate.net/profile/Roser-Manzanera-Ruiz/publication/356765621_Neoliberalismo_y_liberacion_femenina_con_vergencias_y_divergencias_desde_Tanzania_En_Roca_ed_Mujeres_mercados_y_desarrollo_Perspectivas_africanas_Icaria_Desarrollo/links/61aab7f229948f41dbc28019/Neoliberalismo-y-liberacion-femenina-convergencias-y-divergencias-desde-Tanzania-En-Roca-ed-Mujeres-mercados-y-desarrollo-Perspectivas-africanas-Icaria-Desarrollo.pdf#page=276
- Costumbres y tradiciones. (2022) ¿Cómo es la igualdad de género en África?.
<https://costumbresytradiciones.com/como-es-la-igualdad-de-genero-en-africa/>.
- Datosmacro.com. (2022 a). Angola. Índice global de brecha de género. Expansión <https://www.expansion.com/>
- Datosmacro.com. (2022 b). Angola. Tasa de alfabetización.
<https://datosmacro.expansion.com/demografia/tasa-alfabetizacion/angola>.
- Decreto Presidencial n.º 310/20, de 7 de Dezembro, que estabelece o Regime Jurídico do Subsistema de Ensino Superior
- European Comisión. Research and innovation strategy 2020-2024.
<https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and->

[innovation_en#gender-equality-plans-as-an-eligibility-criterion-in-horizon-europe.](#)

Galdo, Ana Iglesias. "Educação universitária e cidadania global." Revista Educação em Questão 54.40 (2016): 12-41.

<https://periodicos.ufrn.br/educacaoemquestao/article/view/9844>.

Garba, A.; Nyambi, D.; Doroba, H. y Mwai, I. (2017). Igualdad de género para las científicas de África. <https://www.project-syndicate.org/commentary/africa-gender-equity-stem-disciplines-by-aminata-garba-et-al-2017-12/spanish>.

ONU. (2010). <https://www.unwomen.org/es/where-we-are/africa>.

ONU. (2010). <https://www.unwomen.org/es/where-we-are/africa>.

PNUD. (2017). Programa para la igualdad entre mujeres y hombres de la H. Cámara de diputados del congreso de la unión. http://passthrough.fw-notify.net/download/239494/http://www.diputados.gob.mx/documentos/abril/Programa_igualdad.pdf.

Wall, Karin, et al. "Livro Branco. Homens e igualdade de género em Portugal." (2016). <https://repositorio.ul.pt/handle/10451/26649>.

Gabinete do Director do Centro de Estudos e Investigação Científica da Universidade Óscar Ribas, em Luanda, aos 22 de Setembro de 2022.


Director
UNIVERSIDADE ÓSCAR RIBAS
Prof. Doutor- Arnaldo Faustino