

**RESOLUÇÃO CONSUN Nº \_\_\_\_\_, DE \_\_ DE \_\_\_\_\_ DE 2020**

Estabelece a política de ações afirmativas da Universidade Federal da Integração Latino-Americana.

**O CONSELHO UNIVERSITÁRIO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DA INTEGRAÇÃO LATINO-AMERICANA (UNILA)**, no uso das atribuições que lhe confere o Estatuto e Regimento Geral, de acordo com o que consta no processo nº 23422.005827/2019-41 e o deliberado na \_\_\_ sessão ordinária de \_\_ de \_\_\_\_\_ de 2021.

**CONSIDERANDO XXXXXXXX**

**RESOLVE:**

Art. 1º Aprovar, no âmbito da Universidade Federal da Integração Latino-Americana, a política de ações afirmativas.

**CAPÍTULO I  
DA DEFINIÇÃO**

Art. 2º A política de ações afirmativas da Universidade Federal da Integração Latino-Americana se constitui como instrumento para a promoção dos valores democráticos, de respeito à diferença e de inclusão e participação ativa de toda forma de diversidade socioeconômica, cultural, de gênero, étnico-racial e de inclusão da pessoa com deficiência.

**CAPÍTULO II  
DOS PRINCÍPIOS**

Art. 3º São princípios norteadores da política de ações afirmativas da UNILA:

- I. a defesa da universidade pública, gratuita, laica e de qualidade como garantia de direitos para a educação na diversidade, para a promoção da equidade;
- II. igualdade de condições ao acesso, à permanência e ao percurso formativo e de conclusão;
- III. o reconhecimento da participação decisiva dos povos indígenas, dos africano(a)s escravizado(a)s e de seus/suas descendentes, do(a)s migrantes e refugiado(a)s para a

construção das sociedades e das culturas latino-americanas;

IV. o reconhecimento da diversidade social, histórica, cultural latino-americana, do igual direito à educação, ou seja, do direito a estudo de qualidade ao longo de toda vida e em todos os níveis de ensino, concomitante à formação para cidadania responsável pela construção de sociedades justas e democráticas;

V. o reconhecimento da diversidade cultural como um dos componentes centrais da excelência acadêmica;

VI. o reconhecimento da educação inclusiva como um dos componentes centrais da excelência acadêmica;

VII. o compromisso com o combate a todas as formas de discriminação, preconceitos, e violências étnica, racial, socioeconômica, por identidade de gênero, por orientação sexual, por nacionalidade, contra a mulher, contra pessoas com deficiência, garantindo-se o respeito aos direitos legais, bem como à valorização de identidades próprias, tendo em vista a construção e consolidação de sociedades democráticas e participativas;

VIII. o reconhecimento de que injustiças históricas perpetradas e as violações dos direitos humanos, sobretudo em nosso continente, têm levado a desigualdades de oportunidades de acesso, permanência e conclusão ao/no ensino superior, bem como a postos laborais em âmbito universitário, de forma que as políticas públicas e institucionais de ações afirmativas, sejam um caminho para reparação de tais injustiças;

IX. o reconhecimento e a valorização do protagonismo de povos e segmentos sociais historicamente discriminados;

X. o reconhecimento da importância de cultura dialógica e colaborativa entre a UNILA e setores, serviços, equipamentos e órgãos internos e externos a ela, a fim de garantir o fortalecimento da diversidade e a promoção da equidade;

XI. o reconhecimento da participação decisiva das pessoas com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento, altas habilidades ou superdotação para o fortalecimento de seu senso de pertencimento à sociedade, o significativo desenvolvimento da nação e da cultura da educação inclusiva;

XII. o reconhecimento de que ações voltadas à equidade devem envolver toda a comunidade acadêmica: estudantes, técnico(a)s administrativo(a)s em educação e docentes, bem como a comunidade externa;

XIII. o reconhecimento de que a mobilidade de estudantes e servidores e o intercâmbio acadêmico e administrativo da UNILA com diferentes países e culturas, fortalece a diversidade e colabora com a promoção da equidade na universidade;

XIV. o compromisso com a produção, promoção e divulgação de conhecimentos, atitudes, posturas e valores que eduquem para a diversidade e para a equidade;

XV. a valorização e inclusão de epistemologias advindas de diferentes raízes étnico-culturais brasileiras e internacionais, nos processos de ensino, pesquisa e extensão, expandindo as fronteiras de conhecimentos na direção de uma universidade mais plural e diversificada;

XVI. a inclusão, nas bases curriculares, em projetos de pesquisa e em atividades extensionistas, de uma perspectiva pautada nas políticas afirmativas, bem como de conhecimentos oriundos de culturas e sabedoria dos povos indígenas, comunidades quilombolas, bem como de outras comunidades tradicionais;

XVII. o protagonismo da universidade pública no avanço e disseminação da cultura da paz, do respeito às diferenças e da colaboração entre as pessoas e os povos;

XVIII. o reconhecimento da importância da acessibilidade aos meios físico, social, econômico e cultural, à saúde, à educação e à informação e comunicação, para possibilitar às pessoas com deficiência o pleno gozo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais;

XIX. inclusão nos projetos pedagógicos, de temas relacionados à pessoa com deficiência nos

respectivos campos de conhecimento.

### **CAPÍTULO III DAS DIRETRIZES**

Art. 4º São diretrizes da política de ações afirmativas da UNILA:

- I. mobilização e formação permanente da comunidade acadêmica e da comunidade externa para a garantia da implementação da política de ações afirmativas;
- II. ampla divulgação desta política e sua avaliação contínua para aperfeiçoamentos;
- III. dotação de recursos financeiros no orçamento da UNILA para implementação e continuidade de ações relacionadas à política de ações afirmativas, inclusive articuladas a orçamentos de outras áreas da Universidade;
- IV. estabelecimento de parcerias com entidades diversas com vistas a promover ações pertinentes a esta política;
- V. adoção de critérios e reservas, em seleções de estudantes e servidores, para candidatos(as) pertencentes a grupos com vulnerabilidade econômica, étnico-racial, humanitária, migratória, de gênero ou em razão de deficiência;
- VI. acessibilidade atitudinal, arquitetônica, pedagógica, comunicacional, física, administrativa e informacional, inclusive aos sistemas e tecnologias da informação e comunicação;
- VII. educação para a diversidade;
- VIII. reconhecimento de que é parte do papel da universidade “Educar para a relação”, promovendo a formação de sujeito(a)s comprometido(a)s com o bem-estar das pessoas, dos grupos e da sociedade.

### **CAPÍTULO IV DOS OBJETIVOS**

Art. 5º A política de ações afirmativas da UNILA intenta orientar ações e medidas a serem adotadas pela Universidade com vistas à promoção da igualdade de oportunidades a pessoas historicamente afetadas e invisibilizadas por violações de direitos, discriminações, desigualdades sociais, raciais e de gênero.

Art. 6º São objetivos específicos da política de ações afirmativas:

- I. promover o respeito à diversidade por meio de ações de ensino, de pesquisa, de extensão, de gestão e de programas voltados aos(às) servidores(as);
- II. Identificar, analisar, divulgar e atuar sobre os fatores condicionantes das desigualdades sociais, raciais, de gênero e de oportunidades na Universidade;

- III. promover a igualdade de acesso a cursos de graduação e de pós-graduação, bem como a ações de extensão e processos seletivos para TAEs e docentes a candidatos(as) com vulnerabilidade econômica, humanitária, migratória, étnico-racial, de gênero ou em razão de deficiência;
- IV. garantir, por meio de bancas ou análises documentais, conforme exigência legal, a transparência e a lisura dos processos de seleção e de concursos em que se aplicam reservas de vagas a candidatos(as) com vulnerabilidade econômica, humanitária, migratória, étnico-racial, de gênero ou para pessoas com deficiência, tanto em âmbito acadêmico quanto administrativo;
- V. desenvolver ações de apoio à permanência, ao percurso formativo e à integralização curricular de estudantes com vulnerabilidade econômica, humanitária, migratória, étnico-racial, de gênero ou em razão de deficiência;
- VI. incentivar e apoiar a comunidade acadêmica para que promova, nos diferentes âmbitos da UNILA, a educação para a diversidade;
- VII. divulgar interna e externamente à UNILA e em meios de comunicação as ações afirmativas e suas importâncias;
- VIII. assegurar a aquisição e elaboração de materiais didáticos, de equipamentos, bem como o desenvolvimento de tecnologia assistiva que minimizem as barreiras de aprendizagens de estudantes com necessidades educacionais específicas e que maximizem o desenvolvimento acadêmico e social de estudantes com necessidades educacionais específicas;
- IX. acompanhar, por meio de levantamentos de diferentes estirpes, a trajetória acadêmico-profissional de egresso(a)s ingressantes por ações afirmativas;
- X. capacitar servidores(as) para a utilização de ferramentas, de pedagogias atitudinais, de metodologias e de técnicas capazes de ajudar no processo de inclusão de acadêmicos(as) e servidores(as);
- XI. capacitar servidores(as) para a utilização de tecnologias assistivas e adoção de medidas individualizadas e coletivas capazes de ajudar no processo de inclusão;
- XII. discutir, pesquisar e promover práticas educativas e de pesquisa, tanto em âmbito acadêmico quanto administrativo, sobre as diversidades de gênero, étnicas, sociais, de inclusão, culturais e religiosas;
- XIII. promover estratégias diferenciadas para acompanhamento pedagógico e para a realização de adaptações curriculares para discentes com necessidades específicas, refugiados, indígenas e quilombolas;
- XIV. manter articulação permanente, a fim de traçar medidas e estratégias com as áreas de graduação, pós-graduação, pesquisa, extensão, assistência estudantil, relações institucionais e internacionais e gestão de pessoas para fortalecimento das ações afirmativas na Universidade;
- XV. articular programas e ações em todos os setores da universidade com vistas à promoção da igualdade de oportunidades, garantia do direito das minorias, equidade de gênero e promoção da igualdade étnico-racial bem como disponibilizar instrumentos para sua exigibilidade;
- XVI. planejar, acompanhar e monitorar as ações afirmativas na Universidade;
- XVII. promover e fortalecer o bilinguismo e o plurilinguismo em todas as instâncias da universidade, nas atividades de ensino, pesquisa e extensão, nas atividades administrativas e de gestão da universidade;
- XVIII. encaminhar, acompanhar e avaliar propostas de instrumentos reguladores de representatividade dos eixos que compõem as ações afirmativas na UNILA na composição dos fóruns consultivos, executivos e deliberativos da universidade, bem

como nos concursos e demais processos seletivos de ingresso na universidade na condição de estudante, professor(a) ou servidor(a) técnico administrativo em educação;

- XIX. fomentar programas, serviços e ações de ensino, pesquisa e extensão que visem o combate à discriminação e violência contra as minorias sexuais e de gênero, nas dimensões acadêmicas e administrativas da UNILA;
- XX. promover ações, campanhas e programas específicos de formação direcionado aos servidores públicos da universidade, buscando gerar uma cultura institucional comprometida com o acolhimento da diversidade e a consolidação da Política Institucional de Ações Afirmativas;
- XXI. discutir, pesquisar e promover práticas e pesquisas inclusivas voltadas para o desenvolvimento de novos métodos e técnicas pedagógicas, de materiais didáticos, de equipamentos e de recursos de tecnologia assistiva;
- XXII. criar novos saberes a partir do diálogo pedagógico entre os “saberes tradicionais” e os “saberes científicos”;
- XXIII. desenvolvimento de ações e adoção de medidas com vistas a uma universidade mais inclusiva;
- XXIV. promoção de formação continuada à comunidade acadêmica, abrangendo os eixos das ações afirmativas;
- XXV. emprego de estratégias que visem oferecer um ambiente laboral equânime e sadio;
- XXVI. promover e fortalecer o respeito à diversidade linguística em todas as instâncias da universidade, nas atividades de ensino, pesquisa e extensão, nas atividades administrativas e de gestão da universidade, entre discentes, docentes e servidores;
- XXVII. reconhecer e estimular o plurilinguismo, ampliando o sentimento de pertencimento do(a)s membro(a)s da comunidade acadêmica da universidade, em sua pluralidade e diversidade;

## **CAPÍTULO V DOS EIXOS**

Art. 7º As ações e medidas a serem empreendidas para a implementação das políticas de ações afirmativas serão constituídas a partir dos seguintes eixos:

- I. acesso;
- II. permanência, percurso formativo e conclusão;
- III. acompanhamento de egressos;
- IV. relações com a comunidade;
- V. monitoramento e avaliação.

Parágrafo único. Transpassa todos os eixos mencionados nos incisos de I a V a educação para a diversidade.

## **Seção I**

### **Do Acesso**

Art. 8º O eixo acesso englobará medidas e ações que visem a ampliação e consolidação da igualdade de acesso de grupos com vulnerabilidade econômica, étnico-racial, humanitária, migratória, de gênero ou em razão de deficiência, observadas as legislações vigentes, em:

- a) cursos de graduação e pós-graduação;
- b) ações, programas, grupos e projetos de ensino, pesquisa e extensão;
- c) ações e programas de caráter administrativo e de gestão universitária, incluindo processos seletivos para servidores(as) TAEs e docentes;
- d) materiais e de expediente no trabalho, bem como espaços arquitetônicos, sistemas de informação e comunicação.

Art. 9º Sem prejuízos de outras, são objetivos do eixo Acesso:

- I. promover ações junto à comunidade universitária para ampliar a compreensão acerca das políticas de ações afirmativas, visando o respeito e valorização do ingresso por reserva de vagas para grupos em vulnerabilidade econômica, humanitária, migratória, étnico-racial, de gênero ou em razão de deficiência;
- II. garantir a reserva de vagas, nos concursos públicos para seleção de servidores, para pessoas com deficiência, pretos e pardos, conforme a legislação vigente, bem como a construção das condições necessárias para o pleno exercício de suas funções;
- III. realizar estudos para a ampliação de reserva de vagas em processos de seleção de ingresso com vistas à promoção da equidade;
- IV. garantir que as normas para seleção de discentes aprovadas em órgãos superiores, com base nos estudos mencionados no inciso anterior, prevejam reservas de vagas ou bônus para candidatos(as) com vulnerabilidade econômica, étnico-racial, humanitária, migratória, de gênero ou em razão de deficiência;
- V. promover e apoiar espaços, processos e iniciativas para recepção, acolhimento e integração cultural de estudantes, servidores(as) TAEs e docentes – especialmente o(a)s ingressantes por reserva de vagas e processos diferenciados, bem como das pessoas pertencentes a grupos historicamente vulneráveis;
- VI. incentivar estudos e debates sobre mecanismos de reserva de vagas para seleções internas referentes à assistência estudantil, seleção de estagiário(a)s, mobilidade estudantil, formação em língua estrangeira e participação em congressos;
- VII. garantir a lisura dos processos de seleções afirmativas por meio da regulamentação aplicável a toda Universidade que norteie todos os editais a serem publicizados, padronizando os procedimentos para bancas de avaliação e/ou para apresentação de documentos comprobatórios;
- VIII. tornar acessíveis materiais existentes e estabelecer programas e processos de aquisição, manutenção e atualização de tecnologias assistivas, materiais e ferramentas acessíveis e treinamentos para seu uso;
- IX. promover ações junto aos órgãos competentes para que haja veículos com acessibilidade nos transportes coletivos entre unidades da UNILA;
- X. promover o aprimoramento de toda comunicação interna e externa de forma a torná-la acessível e inclusiva;

- XI. assegurar um sistema educacional acessível e inclusivo para pessoas com deficiência, altas habilidades ou superdotação, por meio de disponibilização de tecnologias assistivas que se fizerem necessárias, bem como tecnologias de informação e comunicação;
- XII. assegurar que haja acessibilidade plena nas instalações físicas, nos termos da legislação, promovendo ações para eliminar as barreiras arquitetônicas nas unidades da UNILA;
- XIII. promover formação, orientação e apoio aos/às docentes/chefias que receberem estudantes/servidores(as) TAEs e docentes indígenas, refugiado(a)s, portadores de visto humanitário, LGBTQIA+, com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento, altas habilidades ou superdotação nos cursos de graduação e pós-graduação;
- XIV. promover ações de desenvolvimento/capacitação e orientações de servidores(as) sobre as diferentes dimensões da acessibilidade compreendendo um olhar sobre temas referentes à pessoa com deficiência, questões étnico-raciais, humanitárias, migratórias e de gênero e diversidade;
- XV. fomentar a capacitação básica de servidores(as) em Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) e estimular ações voltadas para a divulgação da cultura surda;
- XVI. garantir espaços seguros de convivência e trânsito para o(a)s membro(a)s da comunidade universitária, em especial às mulheres, enquanto público altamente vulnerável a todas as formas de violência;
- XVII. incentivar que editais e demais documentos institucionais levem em conta os princípios da equidade de gênero e do respeito à diversidade; incluindo uma leitura sobre os contextos de vulnerabilidade a que estão submetidos determinados grupos sociais;
- XVIII. divulgação da proposta da UNILA entre o(a)s destinatários da política de acesso e permanência nos diferentes países;
- XIX. fomentar a criação de vagas específicas nos cursos de graduação e de pós-graduação, de forma a garantir o ingresso, a partir de concorrência igualitária, para pessoas vítimas de violências étnica, racial, socioeconômica, em condição de refúgio ou grave violação dos direitos humanos, por identidade de gênero e contra pessoas com deficiência.

§1º Fica estabelecida a obrigatoriedade de previsão de critérios afirmativos em processos de seleção de ingresso à UNILA, a serem, conforme competência Regimental, aprovados pela Comissão Superior de Ensino.

§2º As Comissões Superiores de Pesquisa e Extensão deverão aprovar regra geral para aplicação de critérios afirmativos em seleções sob sua competência de regimento.

## **Seção II**

### **Da Permanência, percurso formativo e conclusão**

Art. 10 O eixo Permanência e conclusão engloba medidas, programas e ações que visem a não evasão e a conclusão de curso por estudantes de graduação e de pós-graduação - selecionados(as) em reservas de vagas ou processos seletivos específicos, bem como zelem pelo bem-estar de membros(as) da comunidade acadêmica com vulnerabilidade econômica, étnico-racial, humanitária, migratória, de gênero ou em razão de deficiência.

Art. 11 As ações, programas e medidas mencionadas no art. anterior deverão:

- I. garantir suporte pedagógico estruturado, voltado para conteúdos, habilidades e competências

necessários ao desempenho acadêmico de selecionado(a)s por ações afirmativas;

- II. garantir apoio psicopedagógico, de acordo com as necessidades específicas para pessoas com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento, altas habilidades ou superdotação;
- III. zelar pela criação, reestruturação e/ou ampliação de programas de assistência estudantil voltados a selecionado(a)s por ações afirmativas;
- IV. valorizar e visibilizar a diversidade étnico e cultural presente na universidade por meio de exposições, espaços, museus e/ou outras ações;
- V. desenvolver mecanismos de levantamento de dados, monitoramento e avaliação referentes à inclusão institucional na universidade e promover espaços contínuos de debate e reflexão com a comunidade acadêmica sobre preconceitos e discriminações de quaisquer estirpes;
- VI. fortalecer, ampliar e divulgar canais e processos de denúncia contra quaisquer tipos de preconceitos e discriminações para mudanças e aperfeiçoamentos nos processos institucionais e de trabalho;
- VII. estimular grupos de pesquisa e coletivos que debatam questões relacionadas às ações afirmativas;
- VIII. criar e fortalecer canais de divulgação de pesquisas, vivências e trabalhos acadêmicos, artísticos, esportivos e culturais acerca de temas relacionados às ações afirmativas;
- IX. incentivar a realização de projetos de pesquisa e extensão que promovam a equidade e a educação das relações étnicas e sociais;
- X. promover debates sobre ética e integridade em pesquisas com grupos representativos da sociedade que trabalham em prol da diversidade e da equidade;
- XI. garantir e aprovar mudanças nos projetos pedagógicos e matrizes curriculares na graduação e pós-graduação, de conteúdos e metodologias relacionadas à educação das relações étnico-raciais, gênero e a inclusão da pessoa com deficiência a partir de um enfoque que promova a igualdade de direitos de grupos marginalizados em nossa sociedade;
- XII. criar mecanismos institucionais para prevenir e enfrentar o racismo, o capacitismo, a xenofobia, a violência e a discriminação contra as mulheres e a comunidade LGBTQIA+, bem como incentivar formas de empoderamento dessa parcela da comunidade acadêmica;
- XIII. oferecer apoio, informações, mediações necessárias para assegurar a permanência legal no País de estudantes e servidores estrangeiros, articulando setores internos e órgãos externos à Universidade;
- XIV. incorporar questões da maternagem e paternagem no cotidiano acadêmico; na organização do espaço físico e nas políticas de permanência estudantil e na adequação das exigências para progressão, dentro dos marcos legais vigentes, na carreira docente e técnico administrativa em educação;
- XV. estimular a criação e implementação de programas e ações de apoio à permanência e apoio a membros da comunidade em situação de vulnerabilidade econômica, étnico-racial, humanitária, migratória, de gênero ou em razão de deficiência;
- XVI. aprimorar os instrumentos de identificação estudantil e funcional de modo a permitir coleta de dados, mapeamento e avaliação da inclusão da diversidade no cotidiano institucional;
- XVII. incentivar e visibilizar o protagonismo de pessoas negras, indígenas, mulheres, LGBTQIA+ (lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais, transgêneros, *queer*, intersexuais, não-binárias, assexuais e mais), pessoas com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento, altas habilidades/superdotação, refugiado(a)s e portadores de vistos humanitários na produção do conhecimento científico, reconhecendo a diversidade epistemológica.
- XVIII. Promover ações, campanhas e programas específicos de formação direcionado aos(as) servidores(as) públicos(as) da universidade, buscando gerar uma cultura institucional comprometida com o acolhimento da diversidade e a consolidação da Política Institucional de Ações Afirmativas;



- XIX. garantir condições de trabalho, bem como a adaptação e/ou readaptação do(a)s servidores e servidoras com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento, altas habilidades ou superdotação no ambiente institucional;
- XX. desenvolver fundamentação técnica que subsidie a matrícula em componentes curriculares que favoreçam a conclusão do curso do(a)s estudantes atendido(a)s por esta política;
- XXI. atender e acolher, em conjunto com as unidades administrativas acadêmicas, a comunidade universitária, em relação aos mais diversos temas relacionados à saúde sexual e reprodutiva;
- XXII. promover o acolhimento e acompanhamento de pessoas da comunidade acadêmica sobre questões, vivências e experiências que configuram violência de gênero;
- XXIII. garantir apoio psicossocial aos/às membro(a)s da comunidade universitária em situação de vulnerabilidade de gênero, étnico-racial, humanitária, física e outras de que trata esta política;
- XXIV. assegurar aos/às estudantes com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento, altas habilidades ou superdotação, currículos, métodos, técnicas, recursos pedagógicos e planos específicos para atender às suas necessidades;
- XXV. promover acessibilidade linguística por meio de capacitação docente na adoção de critérios de avaliação das provas escritas, discursivas ou de redação que considerem a singularidade linguística da pessoa com deficiência, no domínio da modalidade escrita da língua português e espanhol;
- XXVI. criar espaços físicos próprios e acessíveis garantindo lugares para as atividades socioculturais dos diferentes segmentos;
- XXVII. garantir a participação ativa das coletividades, comunidades nos diferentes espaços universitários.

### **Seção III**

#### **Do Acompanhamento de Egressos(as)**

Art. 12 O eixo Acompanhamento de egressos(as) engloba medidas, programas e ações que visem a valorização da presença de egressos(as) selecionados(as) por ações afirmativas na UNILA em atividades da UNILA, bem como intentem melhor compreender a efetividade das ações afirmativas adotadas pela UNILA ao longo dos anos.

Art. 13 As ações, programas e medidas mencionadas no art. anterior deverão:

- I. manter banco de dados permanente sobre egresso(a)s da UNILA beneficiados por ações afirmativas, de forma a identificar a trajetória acadêmico-profissional do(a)s antigo(a)s aluno(a)s e, por meio delas, (re)pensar ações da Universidade;
- II. estimular a participação de egresso(a)s em ações implementadas pela Universidade.

### **Seção IV**

#### **Relações com a comunidade**

Art. 14 O eixo Relações com a comunidade englobará medidas, programas e ações que visem a ampliação e o fortalecimento dos laços entre a UNILA e a comunidade externa, de forma a criar, solidificar e expandir ações em prol da equidade e da superação de discriminações.

Art. 15 As ações, programas e medidas mencionadas no art. anterior deverão:

- I. incentivar e visibilizar o protagonismo de pessoas negras, indígenas, mulheres, homossexuais, bissexuais, pessoas transgêneras e demais população LGBTQIA+, pessoas com deficiência, refugiados e portadores(as) de vistos humanitários que atuam na sociedade;
- II. aprofundar os debates conceituais, históricos e políticos sobre as diferentes identidades de gêneros e orientações sexuais, sobre refugiado(a)s e portadores de visto humanitário, sobre identidades étnico-raciais, pessoas com deficiência, altas habilidades/superdotação e classes sociais, de modo a promover a educação para alteridade e o respeito às diferenças;
- III. criar canais e oportunizar espaços para ampliar a participação de pessoas, atores sociais, grupos, movimentos, associações, comunidade em geral da UNILA na elaboração de regras complementares a essa política e de ações voltadas à promoção da equidade;
- IV. criar, fortalecer e ampliar processos comunicativos e parcerias entre a universidade e a comunidade de seu entorno tais como escolas, universidades, movimentos sociais, órgãos, empresas e serviços públicos para a valorização da diversidade, a promoção da equidade e a defesa dos direitos humanos;
- V. estabelecer parcerias com entes diversos para a implementação de ações afirmativas na UNILA e/ou na comunidade externa;
- VI. incentivar a participação da UNILA na representação em órgãos governamentais e não governamentais nacionais e internacionais que tenham como princípio a promoção dos direitos das pessoas negras, indígenas, de mulheres, de pessoa LGBTQIA+, de refugiado(a)s, portadores de Visto humanitário e de pessoas com transtornos globais do desenvolvimento, altas habilidades/superdotação;
- VII. promover ações que estimulem a participação da comunidade externa em atividades relativas aos eixos constituintes desta política, de forma a cumprir o papel da universidade em disseminar o conhecimento, debatê-lo e transformá-lo em conjunto com a sociedade, proporcionando trocas entre a comunidade interna e externa.

## **Seção V**

### **Monitoramento e avaliação**

Art. 16 O eixo Monitoramento e Avaliação engloba medidas e ações que visem avaliar, aprimorar e expandir ações afirmativas promovidas isoladamente ou em parcerias pela UNILA.

Art. 17 As ações e medidas mencionadas no art. anterior deverão:

- I. Construir e publicizar periodicamente banco de dados unificado relacionado a ingresso, permanência, desempenho, evasão, dentre outros indicadores, tanto relacionados aos/às estudantes quanto aos(às) servidores(as) TAEs e docentes, que viabilizem avaliação e monitoramento das ações afirmativas, do respeito à diversidade e promoção da equidade;
- II. avaliar continuamente e de forma participativa as normativas internas no sentido de detectar a necessidade de revisões, atualizações e aperfeiçoamento em vista dos contextos políticos e jurídicos nacionais e/ou locais referentes à promoção da equidade;
- III. mapear, divulgar, promover e apoiar articulações entre grupos de pesquisas, programas e projetos de extensão, disciplinas curriculares, programas institucionais em distintas áreas de conhecimentos para que trabalhem questões relativas a problemáticas no campo das relações étnico-raciais, das identidades sexuais, de gênero, bem como nas diferentes dimensões de acessibilidade, inclusão e de educação especial, com vistas a aprimorar ações e normas

relativas a elas;

IV. reavaliar periodicamente as ações afirmativas implementadas, de forma a propor aprimoramentos;

V. avaliar os mecanismos institucionais existentes ou a criação, monitoramento e acompanhamento de mecanismos institucionais de assistência às mulheres vítimas de violência, observando-se o disposto na Lei nº 11.340/06; para um efetivo combate a qualquer ação ou conduta que atente contra a vida, a integridade física ou emocional ou a liberdade sexual e que tenha sido realizada tomando em consideração o sexo, a orientação sexual e/ou a identidade de gênero dos(as) membros da comunidade universitária;

VI. acompanhar outros instrumentos institucionais de inclusão e monitoramento das ações afirmativas, como o PDI vigente.

Parágrafo único. Em 90 (noventa) dias, a contar a partir da data de aprovação da presente política, a unidade administrativa responsável pela implementação de ações afirmativas na UNILA deverá elaborar plano de ações bianual, cujo cumprimento deverá ser mensurado a partir de relatórios anuais de suas atividades, nos quais se vislumbrará a materialização e os resultados relacionados às metas estipuladas na presente normativa.

## **CAPÍTULO VI DA VINCULAÇÃO PARA IMPLEMENTAÇÃO**

Art. 18 A Política de Ações Afirmativas da UNILA ficará vinculada à macrounidade ou unidade administrativa a ser delimitada em reforma administrativa a ser aprovada pelo Conselho Universitário.

§1º Até a aprovação de reforma administrativa, a política de Ações Afirmativas ficará sob encargo do Gabinete da Reitoria.

§2º O disposto no parágrafo anterior também se aplica à operacionalização da Política de Equidade de Gênero, aprovada pela Resolução 018/2017/CONSUN

§3º A vinculação mencionada no *caput*, o encargo mencionado nos parágrafos anteriores não dispensa a Pró-Reitoria de Graduação, a Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação, a Pró-Reitoria de Extensão, a Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis, a Pró-Reitoria de Relações Institucionais e Internacionais e a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da proposição de regimentos ou ações que lhes caibam e que se inter-relacionem a esta política e com a Resolução 018/2017/CONSUN.

## **CAPÍTULO VII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

Art. 19 Esta Resolução entrará em vigor em XXXX.