



 PLANO SETORIAL/UNILA



# PLANO DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÕES

Elaboração:

**Grupo de trabalho para  
elaboração da Política de  
Prevenção e combate ao  
assédio na UNILA  
(Portaria GR nº 574/575)**



Foz do Iguaçu, Outubro de 2025

**Grupo de trabalho para elaboração da Política de Prevenção e combate ao assédio e discriminações na UNILA (Portaria GR nº 574/575)**

**Reitoria**

ALISSON VINICIUS SILVA FERREIRA

**PROGEPE**

MARYELLEN DORNELLES ZARTH VAZ  
JULIANA DE SOUZA MEDEIROS

**Ouvidoria**

GERALDINO ALVES BARTOZEK  
VANUSA CRISTINA DARIO

**Corregedoria**

FERNANDO CESAR MENDES BARBOSA  
SERGIO LUIZ FERREIRA

**Comissão de Ética**

ALISSON VINICIUS SILVA FERREIRA  
LILIANY BODART DE SOUZA

**SECAFE**

MARIA APARECIDA WEBBER  
PATRICIA REGINA CENCI QUEIROZ

**Docentes**

CRISTIANE CHECCHIA  
LUIZA ARAUJO DAMBORIARENA

**Técnicos em Assuntos Educacionais**

OTAVIO AUGUSTO COSTA  
LUIZ BERNARDO DE SOUZA JUNIOR

**Discentes**

AKAL DOS SANTOS ARRUDA

**Escrita, editoração e revisão final**

ALISSON VINICIUS SILVA FERREIRA  
MARIA APARECIDA WEBBER  
PATRICIA REGINA CENCI QUEIROZ

## SUMÁRIO

|  |           |
|--|-----------|
| APRESENTAÇÃO   | 4         |
| <b>2. PLANO SETORIAL NA UNILA</b>  | <b>6</b>  |
| 2.1 CONCEITOS E DEFINIÇÕES   | 7         |
| 2.2 CONTEXTO UNIVERSITÁRIO: NORMAS E POLÍTICAS DA UNILA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO  | 10        |
| <b>3. ESTRUTURA DO PLANO SETORIAL</b>  | <b>12</b> |
| 3.1 EIXO PREVENÇÃO   | 13        |
| 3.2 EIXO ACOLHIMENTO   | 14        |
| 3.2.1 Rede de Acolhimento Unila (RAU)  | 14        |
| 3.2.2 <i>Medidas Acautelatórias</i>  | 16        |
| 3.3 EIXO TRATAMENTO DE DENÚNCIAS   | 18        |
| 3.3.1 <i>Ouvidoria</i> ( <a href="https://portal.unila.edu.br/ouvidoria">https://portal.unila.edu.br/ouvidoria</a> )   | 18        |
| 3.3.2 <i>Corregedoria</i> ( <a href="https://portal.unila.edu.br/corregedoria">https://portal.unila.edu.br/corregedoria</a> )  | 20        |
| 3.3.3 <i>Comissão de Ética</i> ( <a href="https://portal.unila.edu.br/comissoes/etica">https://portal.unila.edu.br/comissoes/etica</a> )                             | 20        |
| 3.3.4 <i>Comissão Permanente Disciplinar Discente – CPDD</i> ( <a href="https://portal.unila.edu.br/comissoes/cpdd">https://portal.unila.edu.br/comissoes/cpdd</a> ) | 22        |
| <b>REFERÊNCIAS</b>   | <b>23</b> |
| <b>ANEXO I - EIXOS</b>   | <b>25</b> |
| <b>ANEXO II: UNIDADES DE VINCULAÇÃO DIRETA DA REDE DE ACOLHIMENTO DA UNILA (RAU)</b>   | <b>32</b> |
| <b>ANEXO III: CONTATOS E EQUIPAMENTOS EXTERNOS NO COMBATE ÀS VIOLÊNCIAS, ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO E REDE DE APOIO MUNICIPAL</b>                                       | <b>33</b> |

## APRESENTAÇÃO

A Universidade Federal da Integração Latino-Americana (UNILA), comprometida com sua missão institucional de promover a integração regional por meio da educação pública, inclusiva, intercultural e de qualidade, reafirma seu compromisso com a construção de uma sociedade mais justa, plural e livre de todas as formas de violência, assédio e discriminação. Essa missão transcende a formação acadêmica e técnica, incorporando também a responsabilidade de garantir um ambiente universitário seguro, respeitoso e equitativo para todas as pessoas que o compõem.

Assim, este plano foi construído em alinhamento com o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD). O PFPEAD foi criado pelo Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024 e instituído pela portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024, que institui diretrizes para a elaboração dos Planos Setoriais de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e à Discriminação nos órgãos e entidades da Administração Pública Federal. Estes também se orientam pelo Guia Lilás, um dos documentos basilares para prevenção e tratamento ao assédio moral, sexual e discriminação no âmbito do governo federal.

Outro marco importante nesse processo de promover um ambiente de acolhimento e respeito é a participação do Tribunal de Contas da União (TCU) que instituiu por meio do OFÍCIO 1128/2024-TCU/AudEducação, a necessidade da fiscalização sobre os sistemas de práticas de prevenção ao assédio nas Universidades Federais. Cabe ressaltar que a atuação do Tribunal de Contas da União (TCU), por meio dessa iniciativa, contribuiu significativamente para um diagnóstico institucional sobre o tema e demonstrou a necessidade da criação de políticas e programas de enfrentamento a todas as formas de violência na universidade.

Como resposta institucional a esse cenário normativo e fiscalizatório, mas sobretudo preocupada com o bem-estar na universidade, a UNILA instituiu, por meio das **portarias nº 574 e 575, de 06 de dezembro de 2024**, o Grupo de Trabalho (GT) responsável pela elaboração do seu Plano Setorial de Prevenção e Combate ao Assédio e à Discriminação e pela política de combate ao assédio e discriminações<sup>1</sup>.

---

Composto por representantes de diferentes setores da Universidade e entidades representativas da comunidade acadêmica, o GT se reuniu e estudou a matéria em questão, para, de forma participativa e colaborativa, auxiliar na construção de diretrizes que promovam uma cultura de respeito, escuta qualificada, responsabilização e prevenção a todas as formas de assédio, violência e discriminação. Assim, este documento não apenas atende às exigências legais e recomendações dos órgãos de controle, como também expressa o compromisso institucional da UNILA com os direitos humanos, com a dignidade de todas as pessoas e com a construção de um ambiente universitário saudável e acolhedor, pautado na equidade, no cuidado e na justiça social.

As ações previstas para os anos de 2025, 2026 e 2027 tem como foco temáticas ligadas aos públicos com maior vulnerabilidade na instituição: Mulheres, Indígenas, Pessoas negras (pretos-pardos), Idosos (as), Pessoas com deficiência (PCD), LGBTQIAPN+, Refugiados(as), Portadores (as) Visto Humanitário, Quilombolas e, Migrantes. Um levantamento inicial de atividades foi realizado pelo GT, tendo sido posteriormente revisado e ampliado por meio de consulta pública à comunidade acadêmica.

Enfatizamos ainda que as iniciativas contidas neste plano alinham-se e somam-se às políticas de temas correlatos existentes na universidade, como o plano de integridade, a política de equidade de gênero, a política de ações afirmativas, entre outras. Essa convergência e sincronia fortalecem a abordagem da prevenção e do enfrentamento a todas as formas de assédio e da discriminação, tornando, assim, as iniciativas mais abrangentes e eficazes, contribuindo para a criação de um ambiente universitário mais seguro e respeitoso para a convivência de toda a comunidade.

Por se tratar de um tema fundamental e transversal, que envolve toda as pessoas que fazem parte da UNILA, as unidades administrativas e acadêmicas devem trabalhar de forma colaborativa para assegurar o cumprimento do plano e a implementação contínua de estratégias efetivas de enfrentamento do assédio e da discriminação na universidade. Assim, entendemos que a prevenção e o enfrentamento ao Assédio, à Discriminação, ao Racismo, à Xenofobia, ao

---

<sup>1</sup> Decorrente os prazos do ofício do MGI e os trâmites institucionais de cada documento, foi dada prioridade à confecção do plano setorial, sem prejuízo de apresentação da minuta de política de combate ao assédio e discriminações em um segundo momento.

Capacitismo, à LGBTFobia, à Transfobia, ao Etarismo, ao Machismo, à Misoginia, e quaisquer outras formas de violência e opressão são responsabilidade de todas, todos e todes.

## **2. PLANO SETORIAL NA UNILA**

O Plano Setorial da UNILA observa as diretrizes e orientações estabelecidas no Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD), e possui a finalidade de criar ambientes de trabalho e estudo livres de violência, respeitando os direitos humanos e a dignidade de todas as pessoas que fazem parte da Comunidade universitária. O plano busca enfrentar todas as formas de violências decorrentes das relações pessoais e institucionais disfuncionais, com foco especial no assédio moral, assédio sexual e todas as formas de discriminação, tais como Racismo, Xenofobia, LGBTFobia, Transfobia, Etarismo, Machismo, Misoginia, Capacitismo, entre outras.

O objetivo central deste plano é estabelecer ações, metas, e responsáveis pela implementação, melhoria e divulgação do trabalho de prevenção, orientação, acolhimento, apuração e responsabilização, visando a construção de ambientes livres de todas as formas de assédio, discriminação e demais tipos de violência.

O Plano de prevenção e combate ao Assédio e Discriminação na UNILA visa promover relações e ambientes seguros e inclusivos para todos e todas estudantes, servidoras e servidores (docentes e TAES), colaboradores e colaboradoras terceirizados, prestadores(as) de serviços, contratados e contratadas, fortalecendo a integridade organizacional da UNILA, traduzida pela consistência entre as ações e políticas adotadas. Para tanto, as ações do Plano se concentram no fomento a ações que visem erradicar as ocorrências de discriminação e assédio, fortalecendo uma cultura inclusiva, que valorize o respeito, a diversidade, a equidade, a integridade e colaborando para a promoção de uma universidade plural, diversa e integrada.

Após a construção e aprovação deste Plano Setorial de combate aos assédios, discriminação e outras violências, a UNILA continuará acompanhando de forma permanente o tema, por meio do *Comitê de Acompanhamento do Plano Setorial de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminações*, que será responsável por elaborar relatório anual, conforme instrução do Decreto 12.122/24,

bem como iniciar os trâmites necessários para novas rodadas de planejamento e publicação dos planos setoriais posteriores.

*O presente Plano estará válido por dois anos a partir da data de sua publicação, sendo passível de revisão mediante demanda do Comitê de Acompanhamento ou da reitoria.*

É importante ressaltar que a execução das ações propostas no Plano pode ser compartilhada por várias unidades/grupos da/na UNILA. A indicação específica de áreas responsáveis não inibe a noção coletiva de construção de um ambiente universitário livre de assédio, discriminação e outras formas de violências.

## 2.1 CONCEITOS E DEFINIÇÕES

A atribuição de nomes às situações que infringem os direitos humanos é um passo essencial para a identificação, compreensão e, posteriormente, para a implementação de ações eficazes de combate a violência e discriminação. A clareza conceitual permite que as ações sejam direcionadas de forma mais assertiva, contribuindo para a construção de ambientes mais justos, respeitosos e igualitários. Assim, compreender a importância de nomear e definir é um elemento central na consolidação de estratégias de enfrentamento e na promoção de uma cultura de respeito e dignidade para todas as pessoas.

Portanto, compreender e estabelecer conceitos e definições precisas no contexto do enfrentamento ao assédio e à discriminação na UNILA tem relevância fundamental para um alinhamento institucional sobre o tema. Em concordância com a portaria MGI 6.719/24, o Guia Lilás e outros documentos que tratam do tema, compreendemos neste Plano os seguintes conceitos e definições:

**Assédio Moral:** conduta praticada no ambiente da universidade, por meio de gestos, palavras faladas ou escritas ou comportamentos que exponham uma pessoa a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhe causar ofensa à personalidade, à dignidade e à integridade psíquica ou física, degradando o clima de trabalho e estudos colocando em risco sua carreira profissional e acadêmica.

**Assédio Moral Organizacional:** Assédio moral organizacional é a prática sistemática e recorrente de condutas abusivas inseridas na cultura ou nos métodos de gestão de uma instituição, colegiado ou unidade de trabalho que impõem

condições laborais degradantes ou excludentes. Diferente de conflitos pontuais, esse tipo de assédio é estrutural, afeta grupos de trabalhadores e costuma se disfarçar sob discursos de “alta performance” ou “meritocracia”. Todavia, também é importante não confundir com situações pontuais de esforço coletivo, que fazem parte da dinâmica organizacional.

**Assédio Sexual:** conduta de conotação sexual praticada no exercício profissional ou em razão dele, manifestada fisicamente ou por palavras, gestos ou outros meios, proposta ou imposta à pessoa contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade.

**Capacitismo:** discriminação originada a partir da condição da deficiência. O capacitismo se baseia em uma estrutura complexa e dinâmica, da corpo-normatividade, que hierarquiza corpos a partir de um padrão - sem deficiência -, e subestima a capacidade e as habilidades de pessoas por viverem com deficiência.

**Comunidade acadêmica:** conjunto de pessoas que, de forma direta ou indireta, contribuem para o funcionamento, o desenvolvimento e a realização das atividades da/na universidade. Ela é composta por estudantes de graduação e pós-graduação, docentes, técnicos(as)-administrativos (as) em educação, pessoas convidadas/contratadas, além de trabalhadores(as) terceirizados(as) e prestadores(as) de serviços que atuam em diferentes áreas de apoio. Todos esses segmentos, em suas especificidades, integram a vida universitária e participam da construção coletiva do ambiente acadêmico, sendo corresponsáveis pela promoção de um espaço público respeitoso, democrático, diverso e inclusivo.

**Cyberstalking:** ou perseguição virtual, consiste na prática de monitorar, assediar, ameaçar ou importunar reiteradamente uma pessoa ou colegas por meio de recursos tecnológicos e plataformas digitais, como redes sociais, e-mails, aplicativos de mensagens instantâneas, fóruns e outros ambientes virtuais. Trata-se de uma conduta persistente e invasiva que tem como objetivo causar medo, constrangimento, dano psicológico ou interferência indevida na vida privada da vítima. Dentre as ações comumente associadas ao cyberstalking, destacam-se: o



envio repetitivo de mensagens indesejadas, a vigilância constante das atividades online da vítima, a exposição ou divulgação não autorizada de informações pessoais, a criação de perfis falsos com fins de difamação, bem como o uso de tecnologias para rastrear a localização ou os hábitos da pessoa perseguida.

**Denuncismo:** é o mau uso dos canais de denúncias, podendo se apresentar por meio de relatos falsos, sensacionalistas, com ou sem interesse político, com a intenção de ofender e atingir a reputação de alguma pessoa ou grupo da comunidade universitária. Essa prática prejudica o efetivo combate ao assédio e discriminações e sobrecarrega as instâncias de investigação existentes.

**Discriminação:** compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício em condições de igualdade de direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer espaço da vida pública. Abrange todas as formas de discriminação.

**Diversidade:** variedade de características, identidades, experiências, saberes, culturas, crenças, valores, opiniões, perspectivas e formas de expressão que compõem as pessoas e os grupos sociais.

**Etarismo (idadismo):** preconceito atribuído à idade, o qual consiste nos estereótipos - modo como pensamos e agimos - e nos modos de sentir em relação a outras pessoas, com base na idade, categorizando-as e criando divisões socialmente injustas. Estereótipos, preconceito e discriminação com base na idade.

**Importunação Sexual:** satisfazer o próprio prazer, ou de outras pessoas, sem o consentimento da vítima, em lugares públicos ou privados. Atos de 'passar a mão', apalpar, beijar à força, ejacular em público, entre outras ações, que aconteçam sem o consentimento da vítima. Entre suas principais características está a ausência de

hierarquia entre os envolvidos, a exemplo do constrangimento entre colegas de trabalho ou estudo, pares ou terceiros.

**Inclusão:** ação de reconhecer, valorizar, respeitar e promover a diversidade, garantindo a participação, a representação, a acessibilidade, a equidade, a justiça e os direitos de todas as pessoas e grupos sociais.

**Interseccionalidade:** condição na qual dois ou mais marcadores sociais se sobrepõem, podendo resultar em opressões e discriminações específicas que se explicam por essa sobreposição. A interseccionalidade materializa a interligação de condições no que diz respeito a gênero, raça, etnia, classe social, capacidade física, identidade de gênero, idade, localização geográfica, entre outros marcadores, que se explicam por essa intersecção.

**LGBTfobia:** prática discriminatória que atenta contra os direitos fundamentais das pessoas lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais, queers, intersexos, assexuais, não binárias e outras. Discriminação e violência sofridas pelas pessoas LGBTQIAPN+ em razão de sua identidade de gênero, orientação sexual ou características sexuais.

**Misoginia:** expressa comportamentos e ações que geram sofrimento, constrangimentos, violências e imposição de opressão em relação às mulheres. Essa opressão se manifesta de diferentes maneiras, como a exclusão social, a agressão física ou verbal, a violência doméstica, no ambiente de trabalho acadêmico ou no ambiente virtual (em redes sociais), entre outras formas de machismo.

**Preconceito Linguístico:** O preconceito linguístico é a desvalorização de variedades linguísticas diferentes da norma padrão, associadas a julgamentos sociais negativos e heranças coloniais de padrão linguístico. Na UNILA, esse tipo de preconceito atinge falantes de línguas e sotaques diversos — como espanhol, português com variantes regionais, línguas indígenas e crioulas —, contrariando a missão institucional de promover a integração e valorização da diversidade

linguística latino-americana. Combater o preconceito linguístico é essencial para construir um espaço acadêmico plurilíngue, inclusivo e intercultural.

**Racismo:** fenômeno social marcado por dinâmicas de poder pautadas em diferenciações étnico-raciais hierárquicas e excludentes, que promovem desigualdades baseadas na raça, cor ou origem de uma pessoa ou grupo, e se concretizam em práticas, comportamentos, falas, dinâmicas relacionais, estruturais e institucionais, por meio de ações ou omissões que contribuem para sua manutenção, manifestando-se de forma voluntária ou involuntária.

**Rede de Acolhimento:** espaços institucionais responsáveis por realizar uma primeira escuta da situação de violência ou discriminação como objetivo de acolher as vítimas, prestar informações e esclarecimentos, orientar e encaminhar aos demais setores competentes, informando também os princípios deste plano.

**Saúde no trabalho:** dinâmica de construção contínua, em que estejam assegurados os meios e condições para a construção de uma trajetória em direção ao bem-estar físico, mental e social, considerada em sua relação específica e relevante com o trabalho.

**Xenofobia:** aversão, hostilidade ou preconceito contra pessoas de outras nacionalidades, regiões, culturas e grupos étnicos. Forma de discriminação que viola os direitos humanos e pode ser enquadrada em crimes de racismo ou injúria.

## 2.2 CONTEXTO UNIVERSITÁRIO: NORMAS E POLÍTICAS DA UNILA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO

A Universidade Federal da Integração Latino-Americana (UNILA) consolida seu compromisso com a promoção de um ambiente universitário livre de assédio, discriminação e violências institucionais por meio de um robusto arcabouço normativo e político. Estes instrumentos se articulam à missão institucional da Universidade e orientam suas práticas de gestão, ensino, pesquisa, extensão e

internacionalização, com foco na justiça social, nos direitos humanos e na valorização da diversidade.

O Estatuto da UNILA define, em seus princípios (Art. 5º), o respeito à ética, à diversidade, ao pluralismo de ideias, à promoção da interculturalidade e à defesa dos direitos humanos e da cultura de paz como fundamentos da vida universitária. O Art. 6º explicita o dever institucional de “garantir a igualdade de acesso e condições de permanência na UNILA” e “combater todas as formas de intolerância e discriminação”, incluindo aquelas baseadas em diferenças linguísticas, culturais, étnicas, religiosas, de gênero e de orientação sexual.

O **Plano de Integridade** da UNILA (Portaria GR nº 351/2020) classifica o assédio como um subtipo de risco à integridade institucional, sendo citado no levantamento de riscos das macro-unidades da Universidade. Esse reconhecimento formal reforça a necessidade de políticas preventivas e de enfrentamento ao assédio como parte da boa governança e da ética pública.

No âmbito da formação docente, o **Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2025–2029** reconhece que a capacitação é essencial para a promoção de práticas pedagógicas orientadas à inclusão, à não discriminação e à valorização dos direitos humanos. Além disso, o PDI destaca a importância de projetos de extensão voltados ao enfrentamento das discriminações estruturais presentes na sociedade.

Como um de seus objetivos institucionais, o PDI (2025-2029) também estabelece:

**Objetivo 13:** Combater a intolerância e a discriminação em todas as suas formas. A universidade se posiciona contra todas as formas de intolerância e discriminação, sejam elas decorrentes de diferenças linguísticas, sociais, culturais, nacionais, étnico-raciais, religiosas, de gênero ou de orientação sexual. A UNILA promove um ambiente de respeito, diálogo e inclusão, comprometido com os valores da diversidade e da igualdade. (UNILA, 2025)

Além desses planos estratégicos, a UNILA dispõe de normativas específicas que fortalecem seu compromisso com a integridade, a equidade e a promoção dos direitos humanos:

- **Código de Ética da UNILA – Resolução CONSUN nº 23, de 28 de novembro de 2023:** Estabelece princípios éticos que devem nortear a conduta de agentes públicos da UNILA, promovendo a integridade, o respeito mútuo e a responsabilidade social no ambiente universitário.

- **Política de Ações Afirmativas da UNILA** – *Resolução nº 8, de 28 de abril de 2023*: Instrumento voltado à promoção dos valores democráticos, de respeito à diferença, de inclusão e participação ativa de toda forma de diversidade socioeconômica, cultural, de gênero, de idade, étnico-racial e de pessoas com deficiência.
- **Política de Equidade de Gênero (PEG)** – *Resolução CONSUN nº 18, de 19 de junho de 2017*: Instituída com o objetivo de combater desigualdades e fomentar ações afirmativas, promove o respeito às identidades de gênero, orientações sexuais; combate às violências contra as mulheres; apoio à maternidade/paternidade; e promoção de abordagem interseccional considerando a pluralidade de etnias, raças e demais dimensões da diversidade humana.
- **Regulamento Disciplinar Discente** – *Resolução CONSUN nº 3/2021*: Prevê sanções e medidas administrativas em casos de condutas inadequadas, incluindo práticas de assédio moral, assédio sexual e discriminação, assegurando o devido processo legal e o direito ao contraditório e à ampla defesa.
- **Canais Institucionais de Escuta e Acolhimento**: A UNILA conta com instâncias como a Ouvidoria, Seção de Psicologia, Serviço Social, Departamento de Atenção à Saúde (estudantes), Departamento de Vigilância e Promoção da Saúde (servidores) e a Secretaria de Ações Afirmativas e Equidade. Esses setores atuam de forma articulada no acolhimento de denúncias, escuta qualificada, encaminhamento de demandas e proposição de medidas preventivas.

Assim, esses documentos e instâncias demonstram que o combate ao assédio e à discriminação na UNILA é uma diretriz transversal, presente em seus planos estratégicos, operacionais e normativos. O **Plano Setorial de Prevenção e Combate ao Assédio e à Discriminação** insere-se, portanto, nesse contexto como um instrumento integrador e mobilizador de ações que visam garantir um ambiente

universitário mais justo, ético, inclusivo e respeitoso para toda a comunidade acadêmica.

### 3. ESTRUTURA DO PLANO SETORIAL

A estrutura do plano setorial está organizada em três eixos principais, contemplando as normativas que tratam do tema:

I - **Prevenção**: iniciativas voltadas para a formação, sensibilização e promoção de um ambiente respeitoso;

II - **Acolhimento**: iniciativas destinadas à organização de redes e canais de acolhimento;

III - **Tratamento de Denúncias**: diretrizes, orientações e protocolos que visem evitar a revitimização e a retaliação.

Os três eixos serão detalhados a seguir e, ao final deste plano (anexo I), suas ações serão categorizadas em uma tabela. *Os materiais produzidos deverão ser minimamente bilíngues (Português/Espanhol), e quando possível multilíngues, disponibilizados em traduções e versões considerando o francês, creole, línguas indígenas, LIBRAS, entre outras, abarcando a diversidade linguística da UNILA.*

#### 3.1 EIXO PREVENÇÃO

A prevenção do assédio e da discriminação tem como premissa fundamental a construção de um ambiente organizacional pautado pelo respeito, pela equidade e pela inclusão. Neste eixo, temos como foco as ações de formação e capacitação, sensibilização e promoção da saúde e prevenção de riscos.

Inicialmente é essencial que todas as pessoas da universidade compreendam seus direitos e deveres, bem como reconheçam as múltiplas formas de preconceito e as especificidades das populações historicamente minorizadas.

O objetivo aqui é promover uma cultura de paz e de respeito aos direitos humanos com a internalização de valores éticos e o fortalecimento das responsabilidades individuais e coletivas.

De acordo com a Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024, as ações de prevenção do assédio e da discriminação são elementos essenciais para consolidar uma cultura organizacional que valorize o respeito às diferenças, à

equidade e à diversidade. As ações de prevenção, portanto, terão como foco iniciativas voltadas para a formação, sensibilização e promoção à saúde, bem estar e respeito.

### 3.2 EIXO ACOLHIMENTO

Toda conduta que possa configurar assédio ou discriminação poderá ser noticiada por qualquer pessoa que se perceba alvo de assédio ou discriminação nas interações e espaços da UNILA. Para isso, ações precisam estar previstas para a devida capacitação de quem prestar o acolhimento, com escuta qualificada, humanizada, e apta a fornecer informações adequadas sobre possibilidades de encaminhamento de denúncia.

As iniciativas materializam o atendimento às diretrizes de transversalidade e universalidade que devem permear a implementação do plano e fazem parte do escopo da Rede de Acolhimento da UNILA.

Um acolhimento qualificado, com espaço de escuta e apoio, promove a saúde e a justiça social. Os meios de encaminhamento de denúncia e registro ficam à escolha da pessoa em situação de violência, a depender de sua condição. A realização do acolhimento é o primeiro passo de solicitação do apoio institucional necessário e também para prestar orientação sobre os serviços disponíveis na rede pública local, direitos da vítima, e assim fortalecer a vítima e auxiliar para o rompimento do ciclo de violência e enfrentamento às situações de violência. Em alguns casos, o encaminhamento conta com serviços existentes na rede externas à Universidade (Delegacias, Hospitais, CRAM, entre outros).

Na UNILA, diversas instâncias já desenvolvem ações de acolhimento, e podem ser entendidas como uma rede de acolhimento com atuação interna, que a partir da aprovação deste plano passará a atuar de forma sistematizada como uma rede de acolhimento na UNILA, a RAU.

#### 3.2.1 Rede de Acolhimento Unila (RAU)

Compõem a Rede de Acolhimento da UNILA, os espaços institucionais responsáveis por realizar uma primeira escuta da situação, prestar informações e esclarecimentos, orientar e acolher as vítimas, informando os princípios do seu Plano de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação.

Para fins deste Plano setorial, a Rede de acolhimento da Unila é composta por unidades diretas (tendo o acolhimento como uma de suas funções) e indiretas (com contato a comunidade acadêmica e que frequentemente recebem solicitações de acolhimento):

#### *3.2.1.1 Unidades com vinculação direta:*

- Ouvidoria
- Departamento de Equidade de Gênero e Diversidade (DEGED) - SECAFE
- Departamento de Relações Étnico-raciais (DRERC) - SECAFE
- Departamento de Acessibilidade e Inclusão da Pessoa com Deficiência (DAIPCD) - SECAFE
- Departamento de Promoção e Vigilância à Saúde (DPVS) - PROGEPE
- Seção de Psicologia (SEPSICO) - PRAE
- Seção de Serviço Social (SESO) - PRAE
- Departamento de Atendimento à Saúde do Estudante (DEAS) - PRAE

#### *3.2.1.2 Unidades com vinculação indireta:*

- Direções de Instituto
- Secretarias acadêmicas dos Institutos
- Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos TAE (CIS-PCC TAE)
- Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD)
- Coordenações de curso

As unidades com vinculação indireta podem incluir outras unidades, comissões e comitês. Além disso, qualquer membro da universidade pode eventualmente presenciar situações de violência e discriminação, atuando como ponto de apoio, encaminhando demandas ou sendo uma pessoa de confiança e primeiro acesso na busca por ajuda.

O atendimento poderá ser presencial ou remoto, a depender da escolha da vítima, podendo ser realizado nas dependências da UNILA, por telefone, aplicativo de reunião remota, ou outro meio disponível para a equipe de acolhimento.



Para o acolhimento da vítima, o espaço deve ser reservado e deve-se garantir a reserva da informação sobre o atendimento. Importante o(a) acolhido(a) ter a garantia de um ambiente seguro, sigiloso e confortável para a escuta.

A Rede de Acolhimento deve orientar a pessoa sobre a possibilidade do registro de denúncia na **Plataforma Fala.BR**. Caso a pessoa vítima de assédio ou discriminação não se sinta em condições de registrar o ocorrido, a Rede de Acolhimento poderá acionar a Ouvidoria para que a sua equipe possa fazê-lo, se assim for o desejo da pessoa denunciante.

A Rede de Acolhimento não é responsável pelas etapas de registro, tratamento e apuração de denúncias, nem pela responsabilização de infratores. Também não cabe à pessoa responsável pelo acolhimento se manifestar sobre a caracterização de crime ou infração no caso apresentado pelo(a) denunciante. Esse limite visa garantir a imparcialidade e manter o foco no acolhimento, respeitando os processos institucionais adequados para a responsabilização dos(as) infratores(as), a cargo das instâncias competentes da universidade.

O Anexo II apresenta os contatos das unidades de vinculação direta da Rede de Acolhimento da UNILA (RAU). Está prevista a elaboração conjunta de um protocolo/fluxograma de acolhimento e encaminhamento de denúncias pelas instâncias que compõem a RAU, como uma das ações deste Plano. Complementarmente, no Anexo III, disponibilizamos informações e contatos da rede de acolhimento e atendimento do município de Foz do Iguaçu.

### **3.2.2 Medidas Acautelatórias**

Está prevista no Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação a adoção de medidas mais céleres para garantia do acolhimento e integridade da pessoa denunciante em casos de denúncias de assédio, discriminação e outras violências, enquanto os procedimentos para apuração da conduta da pessoa denunciada são encaminhados. A Portaria Nº 6.719, de 13 de setembro de 2024 traz que as medidas acautelatórias constituem instrumentos para enfrentamento de situações de violência que coloquem em risco a integridade física e mental da vítima.

As medidas acautelatórias têm dupla finalidade. Elas visam a garantir que seja realizado o adequado acolhimento da pessoa em situação de violência, assegurando sua integridade, bem como permitem o adequado tratamento e

encaminhamento dos fatos à apuração, garantindo o respeito à intimidade, à vida privada e ao sigilo das informações recebidas, tanto do denunciante e da vítima, quando da pessoa denunciada.

Quando adotadas em face do agente que teria praticado a violência, essas medidas não constituem aplicação prévia de penalidade, mas, tão somente, medidas administrativas, que serão adotadas pelos gestores para à preservação da integridade da vítima e ao adequado tratamento da matéria, com vistas à garantia do sigilo dos fatos.

As unidades integrantes da Rede de Acolhimento, desde que com a concordância da pessoa afetada pelo assédio ou discriminação, poderão prescrever medidas acautelatórias, encaminhar para acolhimento profissional na área de saúde, preencher documentos que avaliem a situação de risco e, assim, contribuir para providências sejam analisadas e implementadas.

Constituem-se, desse modo, ferramentas assecuratórias de preservação da integridade física e moral de pessoas que sofreram violência na instituição, bem como instrumentos de preservação do sigilo para que sejam evitadas retaliações e a revitimização, assegurando a proteção do denunciante, da vítima e do suposto agente agressor, preservando as garantias da ampla defesa e do contraditório.

Por essas razões, a utilização de medidas acautelatórias ocorrerá de maneira independente da atividade correcional, constituindo-se, dessa maneira, em verdadeiras medidas de gestão, cuja aplicabilidade será analisada pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas ou outras unidades vinculadas. São exemplos de medidas acautelatórias a remoção interna e a colocação de servidor em teletrabalho, além da possibilidade de afastamento preventivo, quando for o caso, observada a legislação vigente.

### 3.3 EIXO TRATAMENTO DE DENÚNCIAS

Toda conduta que possa configurar assédio ou discriminação poderá ser enunciada por qualquer pessoa, identificada ou não, que se perceba alvo ou que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio ou discriminação na UNILA.

O registro da denúncia não é consequência necessária do acionamento da Rede de Acolhimento UNILA (RAU). É garantida à pessoa denunciante autonomia para decidir se e quando deseja realizar o registro. A formalização de denúncia não

é condição excludente do acolhimento, que pode acontecer a qualquer momento, conforme necessidade ou desejo da pessoa denunciante.

São resguardados o sigilo e os compromissos de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento de manifestação de assédio ou discriminação. A proteção à pessoa denunciante deve ser compreendida como uma garantia mínima a ser assegurada a quem, de boa-fé, registra uma denúncia.

Para melhoria dos serviços prestados e ampliação do conhecimento da comunidade acadêmica sobre o tratamento das denúncias, ações estão previstas neste eixo, conforme anexo I.

Entendemos que a informação qualificada e a confidencialidade sobre os processos são elementos primordiais para que toda a comunidade, mas em especial as pessoas que passam por alguma situação de assédio, discriminação e outras violências, compreendam os trâmites legais e os prazos necessários aos ritos processuais envolvidos.

Na UNILA, contamos com unidades vinculadas diretamente ao recebimento e apuração de denúncias. Seguem informações sobre cada uma dessas unidades.

### 3.3.1 Ouvidoria (<https://portal.unila.edu.br/ouvidoria>)

A Ouvidoria da UNILA é uma unidade setorial vinculada ao Sistema de Ouvidoria do Poder Executivo federal (SisOuv) e tem suas atividades operacionais coordenadas pela Ouvidoria-Geral da União (OGU), subunidade da Controladoria-Geral da União (CGU). Por meio da Ouvidoria da UNILA são recebidos os seguintes tipos de manifestação e pedido:

| <b>Tipo de Manifestação</b> | <b>Descrição</b>   |
|-----------------------------|--|
| <b>Denúncia</b>             | Comunicação de prática de ato ilícito, cuja solução depende da atuação de órgão de controle. |
| <b>Solicitação</b>          | Requerimento de adoção de providência por parte da Administração.                            |
| <b>Sugestão</b>             | Proposição de ideia ou proposta de aprimoramento de políticas e serviços prestados.          |
| <b>Reclamação</b>           | Demonstração de insatisfação em relação a um serviço ou atendimento recebido.                |
| <b>Elogio</b>               | Demonstração, reconhecimento ou satisfação sobre um serviço ou atendimento recebido.         |
| <b>Simplifique</b>          | Solicitação para simplificar os serviços prestados pela Administração.                       |
| <b>Acesso à Informação</b>  | Solicitação de dados ou informações junto à Administração.                                   |

Se você quiser registrar uma manifestação ou fazer um pedido de acesso à informação, a forma mais fácil e segura é usar a Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação – Fala.BR (<https://falabr.cgu.gov.br/web/manifestacao>).

Esse é o canal oficial para se comunicar com a Administração Pública Federal, de forma simples e totalmente online. Você não precisa instalar nenhum programa – basta acessar pelo seu computador ou celular.

#### 3.3.1.1 Formas de contato com a Ouvidoria

**Endereço:** Av. Tarquínio Joslin dos Santos, 1000, Sala G012 - Térreo. Edifício do Ginásio. Bairro: Jardim Universitário. Foz do Iguaçu, PR. CEP 85870-901.

**E-mail:** [ouvidoria@unila.edu.br](mailto:ouvidoria@unila.edu.br)

**Telefones:** (45) 3522-9914 / (45) 3522-9944

**Horário de atendimento:** segunda a sexta-feira, das 9h às 12h e das 14h às 17h

#### 3.3.2 Corregedoria (<https://portal.unila.edu.br/corregedoria>)

A corregedoria Setorial tem por missão difundir e preservar a probidade, a ética e a moralidade na conduta dos servidores lotados na UNILA e dos atos administrativos praticados por estes servidores, bem como promover a prevenção, a detecção e a investigação de irregularidades praticadas por agentes públicos ou privados na utilização de recursos públicos.

O canal de recebimento de manifestações e denúncias, de acordo com o disposto na Instrução Normativa nº 19 de 03/12/2018-CGU é a OUVIDORIA, que receberá sua manifestação no Sistema Fala.BR, dando-lhe o tratamento prévio e, havendo elementos de cunho disciplinar, direcionando a denúncia para a Corregedoria. A Corregedoria é responsável pelos processos de apuração e deve atuar somente em casos em que estejam presentes indícios de infração disciplinar.

##### 3.3.2.1 Contato da Corregedoria:

**Atendimento presencial por agendamento**

**E-mail:** [corregedoria.geral@unila.edu.br](mailto:corregedoria.geral@unila.edu.br)

**Whatsapp:** +55 (45) 3522-9771

### **3.3.3 Comissão de Ética (<https://portal.unila.edu.br/comissoes/etica>)**

A Comissão de Ética dos Servidores da UNILA (CE) integra o Sistema de Gestão da Ética do Poder Executivo Federal, instituído pelo Decreto nº 6.029/2007. Sua atuação guarda autonomia em relação às demais unidades administrativas da Universidade, uma vez que está subordinada diretamente à Comissão de Ética Pública (CEP) da Presidência da República.

De modo geral, a Comissão de Ética (CE) atua como instância consultiva dos dirigentes, dos servidores e da população em geral, respondendo a questionamentos relacionados ao Regramento Ético. Dentre as funções que a Comissão exerce, estão à consultiva, preventiva, educativa e conciliadora e, quando necessário, pertinente e, em última instância, a repressiva. Nesse sentido, em casos de não cumprimento das regras dispostas no código de ética, a CE realiza os procedimentos para apurar e analisar o recorte ético, aplicando, quando necessário, sanções, recomendações e demais medidas de reeducação. É importante esclarecer que a Comissão de ética não instaura PAD's nem tem a atribuição de demitir quaisquer servidores.

Qualquer cidadão, agente público, pessoa jurídica de direito privado, associação ou entidade de classe poderá provocar a atuação da Comissão de Ética da UNILA, visando a apuração de possível transgressão ética de agente público ou ocorrida nas dependências da Universidade.

Entende-se por agente público toda pessoa que por força de lei, contrato ou qualquer ato jurídico, preste serviço de natureza permanente, temporária, excepcional ou eventual, ainda que sem retribuição financeira, à UNILA.

As denúncias, representações ou quaisquer outras manifestações que têm por destino à Comissão de Ética da UNILA, devem ser realizadas, preferencialmente, via Ouvidoria, por meio da Plataforma Fala.BR, em conformidade com a Instrução Normativa nº 19/2018, do Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União/Ouvidoria-Geral da União. A plataforma integra o Sistema de Ouvidorias do Poder Executivo Federal (e-Ouv) e o Sistema Eletrônico do Serviço de Informações ao Cidadão (e-SIC), e visa facilitar que qualquer cidadão

(agente público ou não) acesse o sistema de modo on-line para se comunicar com órgãos e entidades do governo federal.

#### 3.3.3.1 *Contato da Comissão de Ética:*

##### **Agendamento por e-mail**

**E-mail:** [comissao.etica@unila.edu.br](mailto:comissao.etica@unila.edu.br)

#### **3.3.4 Comissão Permanente Disciplinar Discente – CPDD** (<https://portal.unila.edu.br/comissoes/cpdd>)

A Comissão Permanente Disciplinar Discente (CPDD) foi criada pela Resolução nº 3/2021/Consun, de 29 de janeiro de 2021, que aprovou o Regime Disciplinar da UNILA e revogou a Resolução nº 17/2017/Consun, de 19 de junho de 2017. É composta por 13 (treze) membros, entre docentes (com indicações de cada Instituto e indicação do CCE); servidores técnicos administrativos (indicados por seus pares); e discentes (indicados por seus pares).

A CPDD é designada pela Reitoria da UNILA para mandato de 02 (dois) anos, permitida uma recondução, após indicação dos seus membros pelos respectivos Diretores das unidades acadêmicas.

As competências da Comissão Permanente Disciplinar Discente estão previstas no artigo 22 da Resolução nº 3/2021/Consun, sendo elas:

- I - receber as manifestações encaminhadas pela Ouvidoria;
- II - analisar as condutas tipificadas nas manifestações recebidas;
- III - elaborar relatório final dos trabalhos realizados, indicando parecer conclusivo, que será pelo arquivamento ou pela aplicação de medida disciplinar;
- IV - encaminhar o relatório final ao Coordenador do Centro Interdisciplinar ao qual o(a) discente estiver vinculado(a), quando a medida disciplinar a ser aplicada for advertência escrita ou suspensão; e
- V - encaminhar o relatório final ao(à) Diretor(a) do Instituto ao qual o(a) discente estiver vinculado(a), quando a medida disciplinar a ser aplicada for o cancelamento de matrícula.

#### 3.3.4.1 Contato CPDD:

**Agendamento por e-mail**

E-mail: [cpdd@unila.edu.br](mailto:cpdd@unila.edu.br)

## REFERÊNCIAS

BAGNO, Marcos. *Preconceito linguístico: o que é, como se faz*. 55. ed. São Paulo: Edições Loyola, 2020.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. **Guia Lilás: orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal**. Brasília, DF: Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, 2023. Disponível em: <[https://www.gov.br/previdencia/pt-br/noticias/2023/julho/Guia\\_prevencao\\_assedio\\_discriminacao.pdf](https://www.gov.br/previdencia/pt-br/noticias/2023/julho/Guia_prevencao_assedio_discriminacao.pdf)>. Acesso em: 09 maio 2025.

BRASIL. **Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação – PFPEAD**. Brasília: Controladoria-Geral da União, 2023. Disponível em: <<https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/ouvidoria/pfpead>>. Acesso em: 14 jun. 2025.

BRASIL. **Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024**. Institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. *Diário Oficial da União*, Seção 1, Brasília, DF, 31 jul. 2024, p.5. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2024/decreto/d12122.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/decreto/d12122.htm)>. Acesso em: 14 jun. 2025.

BRASIL. **Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024**. Institui o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal Direta, suas autarquias e fundações. *Diário Oficial da União*, Seção 1, Brasília, DF, 1 out. 2024, p.46. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-mgi-n-6.719-de-13-de-setembro-de-2024-587538760>>. Acesso em: 14 jun. 2025.

BRASIL. Tribunal de Contas da União. **Ofício n. 1128/2024-TCU/AudEducação**, de 20 jun. 2024. Deliberação do Plenário no Acórdão n. 1128/2024-TCU-Plenário, referente a denúncia e medidas cautelares da Unidade de Auditoria Especializada em Educação, Cultura, Esporte e Direitos Humanos. Brasília, DF: TCU, 2024. Disponível em: <<https://btcu.apps.tcu.gov.br/api/obterDocumentoPdf/76239423>>. Acesso em: 14 jun. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA INTEGRAÇÃO LATINO-AMERICANA. **Estatuto da UNILA**. Foz do Iguaçu, 2012. Disponível em: <<https://atos.unila.edu.br/atos/estatuto-9166>>. Acesso em: 08 maio 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA INTEGRAÇÃO LATINO-AMERICANA. **Resolução nº 18, de 19 de junho de 2017**. Aprova a Política de Equidade de Gênero da Universidade Federal da Integração Latino- Americana – UNILA. Foz do Iguaçu, 2017 Disponível em: < <https://atos.unila.edu.br/atos/resolucao-n-ordm-18-2017-consun-970>>. Acesso em: 20 maio 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA INTEGRAÇÃO LATINO-AMERICANA. **Portaria GR nº 351, de 07 de outubro de 2020**. Plano de Integridade UNILA. Foz do Iguaçu,



2020. Disponível em: < <https://portal.unila.edu.br/proplan/planejamento/arquivos/plano-de-integridade-site.pdf>>. Acesso em: 20 maio 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA INTEGRAÇÃO LATINO-AMERICANA. **Resolução nº 03, de 29 de janeiro de 2021**. Aprova o Regime Disciplinar da Universidade Federal da Integração Latino-Americana - UNILA e revoga a Resolução Consun nº 17/2017, de 19 de junho de 2017. Foz do Iguaçu, 2021. Disponível em: < <https://atos.unila.edu.br/atos/resolucao-n-ordm-3-2021-consun-1632#:~:text=UNILA%20%7C%20RESOLU%C3%87%C3%83O%20N%C2%BA%203%2C%20DE%2029%20DE%20JANEIRO%20DE%202021&text=Aprova%20o%20Regime%20Disciplinar%20da,19%20de%20junho%20de%202017>>. Acesso em: 20 maio 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA INTEGRAÇÃO LATINO-AMERICANA. **Resolução nº 08, de 28 de abril de 2023**. Estabelece a política de ações afirmativas da Universidade Federal da Integração Latino-Americana. Foz do Iguaçu, 2023. Disponível em: < <https://atos.unila.edu.br/atos/resolucao-n-ordm-8-2023-consun-10871>>. Acesso em: 20 maio 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA INTEGRAÇÃO LATINO-AMERICANA. **Resolução nº 23, de 28 de novembro de 2023**. Aprova o Código de Ética e Conduta dos Agentes Públicos da Universidade Federal da Integração Latino-Americana. Foz do Iguaçu, 2023. Disponível em: <<https://atos.unila.edu.br/atos/resolucao-n-ordm-23-2023-consun-13232>>. Acesso em: 20 maio 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA INTEGRAÇÃO LATINO-AMERICANA. **Portaria nº 574, de 06 de dezembro de 2024**. Cria o Grupo de Trabalho para elaboração de Proposta de Política de Prevenção e Combate ao Assédio e à Discriminação no âmbito da Universidade Federal da Integração Latino-Americana - UNILA. Foz do Iguaçu, 2024. Disponível em: <<https://atos.unila.edu.br/atos/portaria-n-ordm-574-2024-gr-16466>>. Acesso em: 09 maio 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA INTEGRAÇÃO LATINO-AMERICANA. **Portaria nº 575, de 06 de dezembro de 2024**. Designa membros(as) para compor o Grupo de Trabalho instituído pela Portaria GR nº 574, de 6 de dezembro de 2024. Foz do Iguaçu, 2024. Disponível em: < <https://atos.unila.edu.br/atos/portaria-n-ordm-575-2024-gr-16467>>. Acesso em: 09 maio 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA INTEGRAÇÃO LATINO-AMERICANA. **Resolução nº 02, de 30 de janeiro de 2025**. Aprova o Plano de Desenvolvimento Institucional 2025-2029, da Universidade Federal da Integração Latino-Americana. Foz do Iguaçu, 2025. Disponível em: < [https://portal.unila.edu.br/proplan/arquivos/pdi-unila-2025-2029-versao-aprovada-em-reuniao-do-conselho-universitario-em-16\\_12\\_2024\\_site2.pdf](https://portal.unila.edu.br/proplan/arquivos/pdi-unila-2025-2029-versao-aprovada-em-reuniao-do-conselho-universitario-em-16_12_2024_site2.pdf)>. Acesso em: 20 maio 2025.

## ANEXO I - EIXOS

### EIXO PREVENÇÃO

| UNIVERSIDADE FEDERAL DA INTEGRAÇÃO LATINO-AMERICANA - UNILA                                      |   |  |                     |
|--|---|--|---------------------|
| Plano Setorial de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação 2025/2026                       |   |  |                     |
| EIXO PREVENÇÃO   |   |  |                     |
| Ação/Item  | Resultados Esperados  | Responsável e parceiros  | Meta/ Prazo         |
| Ações de Sensibilização contra Assédio, Discriminação e outras violências                        | Aumento da percepção da comunidade UNILA sobre como as atitudes individuais reverberam no outro por meio de campanhas de sensibilização contra o assédio (moral, sexual e institucional) e discriminações (racismo, xenofobia, LGBTFobia, transfobia, etarismo, machismo, capacitismo) através da promoção de atividades e ações culturais (apresentações teatrais, materiais impressos, produção de vídeos), concursos culturais | SECAFE e PROGEPE em parceria com a Corregedoria, Comissão de ética, Cursos de graduação, SECOM, Coletivos da UNILA | Quatro ações anuais |
| Campanha de Êxitos   | Produção de materiais audiovisuais/escritos, físicos ou digitais, sobre conquistas de pessoas inseridas nos grupos que são foco do plano para divulgação de outros aspectos de suas vidas que não suas vulnerabilidades   | SECAFE em parceria com a SECOM   | Uma ação anual      |
| Realização da Semana de Mobilização para Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação | Inclusão de data na 3ª semana do mês de junho nos calendários de eventos acadêmicos e administrativos para realização de evento anual previsto na Portaria MGI/CGU nº 79, de 10/09/2024, a fim de mobilizar a comunidade nas ações de prevenção e enfrentamento ao assédio e outras formas de violências na UNILA   | SECAFE em parceria com SINDICATOS, PROGEPE, CONSUN   | Anual               |
| Cartilha sobre Assédio   | Disponibilização de material sobre direitos e serviços no combate ao assédio, com distribuição física e digital, a fim de aumentar o nível de informação da comunidade acadêmica sobre o tema   | Comissão de Ética em parceria com a Corregedoria e Ouvidoria   | 12/2025             |
| Campanha sobre Diversidades  | Ampliação do conhecimento e processo reflexivo da comunidade com campanhas de esclarecimento de pressupostos legais e culturais - diferenças, responsabilizações ação em parceria com coletivos estudantis na elaboração de conteúdos.  | SECAFE em parceria com a PROEX e SECOM   | Anual               |
| Criação da Política de combate ao assédio e discriminação  | Fortalecer o compromisso institucional com a construção da Política de combate ao assédio e discriminação na UNILA  | GT de combate ao assédio e discriminações em parceria com os Institutos  | 08/2026             |

|  |  |  |       |
|--|--|--|-------|
|  |  | acadêmicos e áreas administrativas   |       |
| Formação sobre assédio e discriminação - TAE                                     | Ampliar os conhecimentos da comunidade acadêmica sobre o tema com ações de formação específicas para cada grupo: TAE - Capacitação em horário trabalho com certificação de no mínimo 20h; inclusão do tema na Ambientação de novos servidores                | PROGEPE em parceria com SECAFE, Corregedoria, Ouvidoria, Comissão de Ética, Sindicatos e UNOPS | Anual |
| Formação sobre assédio e discriminação - Docente                                 | Ampliar os conhecimentos da comunidade acadêmica sobre o tema com ações de formação específicas para cada grupo: Docente - Inclusão dos temas nos programas de formação docente  | PROGRAD em parceria com SECAFE, Institutos, Progepe, sindicatos e UNOPS                        | Anual |
| Formação sobre assédio e discriminação Estudante                                 | Ampliar os conhecimentos da comunidade acadêmica sobre o tema com ações de formação específicas para cada grupo: Estudantes - Incluir por instituto atividade nos temas na recepção de calouros; vincular às propostas de atividades nas semanas acadêmicas. | PROGRAD e Institutos em parceria com a SECAFE, Cursos, Centros Acadêmicos e UNOPS              | Anual |
| Formação sobre assédio e discriminação Terceirizados(as) prestadores de serviços | Ampliar os conhecimentos da comunidade acadêmica sobre o tema com ações de formação específicas para cada grupo: Terceirizados(as) e prestadores de serviços - Inclusão dos temas em capacitações voltadas a esse público                                    | PROAGI/PU em parceria com SECAFE, Corregedoria, Ouvidoria, Comissão de Ética, UNOPS            | Anual |
| Mês da Visibilidade TRANS  | Apoiar iniciativas e circulação de conteúdos que combatam a transfobia, em alusão ao dia nacional da visibilidade trans (29/01)  | SECAFE, em parceria com coletivos  | Anual |
| Março Mulheres Calendário SECAFE   | -Visibilizar informação e ações sobre mulheres na Universidade e no mundo; Promover ações de acolhimento e enfrentamento ao assédio e outras violências contra as mulheres   | SECAFE, em parceria com SECOM e Rede de enfrentamento à violência do município                 | Anual |
| Abril Indígena Calendário SECAFE   | -Promover atividades para e com os povos indígenas presentes na Universidade; valorização da presença da diversidade étnica na UNILA e combate às discriminações   | SECAFE, em parceria com SECOM, coletivos, CAPPI e OBIAL  | Anual |
| Mês do orgulho LGBTQIAPN+  | Promover ações voltadas ao público LGNTQIAPN+ da universidade e combater a LGBTfobia, em alusão ao dia internacional do orgulho LGBTQIAPN+ (28/06)   | SECAFE, em parceria com coletivos  | Anual |
| Agosto Lilás - Calendário SECAFE   | Promover atividades relacionadas a Lei Maria da Penha e ações de combate à violência contra as mulheres  | SECAFE, em parceria com a Rede de enfrentamento à violência do município                       | Anual |
| Setembro verde Calendário SECAFE   | -Promover atividades relacionadas à inclusão de pessoas com deficiência (PCD) com realização de oficinas e formações   | SECAFE em parceria com a SECOM, UNIOESTE e IFPR  | Anual |

|  |   |  |          |
|--|---|--|----------|
| Terceira Idade na Universidade - Calendário SECAFE   | Ações voltadas ao combate ao etarismo universitário e profissional  | SECAFE em parceria com a SECOM   | Anual    |
| Novembro Negro Calendário SECAFE   | Envolver a comunidade UNILA em debates e ações para enfrentamento ao racismo  | SECAFE, em parceria com SECOM e coletivos  | Anual    |
| Junho do Migrante e do refugiado   | Envolver a comunidade UNILA e Foz do Iguaçu em debates e ações para enfrentamento a xenofobia e valorização das culturas e intelectualidades imigrantes   | SECAFE em parceria com a CSVN e CAERH  | Anual    |
| Ações de Prevenção e Extensão  | Envolver a comunidade local nos debates sobre assédio, violências e discriminação por meio de ações de extensão fomentadas por editais e incentivos específicos   | Proex  | Contínuo |
| Divulgação e Fortalecimento do Plano de combate ao assédio e discriminações                                      | Mobilização da comunidade acadêmica com consulta pública para nome/identidade visual do plano   | SECAFE, Corregedoria, Ouvidoria, Comissão de ética, CPDD, Sindicatos, PROGEPE                        | Anual    |
| Ação acolhimento calouros(as/es)   | Fortalecer a cada entrada regular as diretrizes e valores da UNILA por meio de promoção de ações que incluam temas antiracistas, anticapacistas, antilgbtfóbicos, antietaristas, antixenofóbicos e antimachistas                  | PROGRAD, em parceria com a PRAE, SECAFE, Institutos, estudantes, Cursos de graduação e pós-graduação | Anual    |
| Ação de Divulgação da Norma Reguladora (NR-1)  | Ampliar o conhecimento e participação de servidores sobre os fatores de risco psicossociais no trabalho, com base nas atualizações da NR-1  | PROGEPE (DPVS)   | 06/2026  |
| Ação no alojamento estudantil - assédio, racismo e xenofobia   | Inclusão de ações com foco nas temáticas de combate ao assédio e discriminação na recepção de estudantes moradores do alojamento estudantil   | PRAE em parceria com a SECAFE  | Anual    |
| Disponibilização de Editais temáticos para projetos e bolsistas  | Ações de promoção para inclusão das temáticas de combate ao assédio e discriminação nos editais de fomento ensino, pesquisa, extensão e bem estar estudantil  | PROGRAD, PROEX, PRPPG, PRAE, SECAFE e demais unidades  | Anual    |
| Desenvolver a liderança com integridade - capacitação gestores/lideranças sobre temas de assédio e discriminação | Prevenção do assédio e promoção de valores éticos nas equipes, com ferramentas para gestão de conflitos, escuta ativa, Comunicação não violenta-CNV, mediação, entre outras   | PROGEPE, em parceria com a CORREGEDORIA  | Anual    |
| Capacitação de servidores atuantes em bancas de ações afirmativas  | Qualificar o debate sobre as ações afirmativas na universidade e capacitar os servidores que atuam em bancas de ingresso reservadas a indígenas, quilombolas, refugiados e portadores de visto humanitário, pessoas trans, negros | Seção de Bancas - SECAFE   | Anual    |

|  |   |   |           |
|--|---|---|-----------|
|  | (pretos e pardos), PCD e de cota renda  |   |           |
| Workshops de Cultura Organizacional Inclusiva e comunicação não-violenta   | Redução de casos de micro agressões e aumento na percepção de segurança por grupos vulneráveis  | PROGEPE, em parceria com SECAFE, Coletivos Estudantis   | Semestral |
| Avaliação Periódica do Clima Organizacional  | Identificação prévia de áreas críticas de risco psicossocial ou por demanda de realização de ações com base em dados  | PROGEPE   | Anual     |
| Criação de Comissão Permanente de Acesso e Permanência para Pessoas Negras (pretas e pardas) e Quilombolas (CAPNQ) | Acompanhar e fortalecer a implementação das ações afirmativas na UNILA para pessoas negras e quilombolas  | SECAFE em parceria com , NEALA, ILAESP, ILAACH, ILACVN, ILATIT, comunidade universitária e externa                      | 10/2025   |
| Criação de Comissão Permanente de acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência                             | Acompanhar e fortalecer a implementação das ações afirmativas na UNILA para pessoas com deficiência   | SECAFE e DAIPCD em parceria com a comunidade universitária e externa  | 11/2025   |
| Criação de Comissão Permanente de Acompanhamento de Políticas de Gênero e Diversidades Sexuais                     | Acompanhar e fortalecer a implementação das ações afirmativas na UNILA para mulheres, mães, LGBTQIAPN+ e suas interseccionalidades  | SECAFE via Departamento de Equidade de Gênero e Diversidade (DEGED), em parceria com comunidade universitária e externa | 04/2026   |
| Criação do Guia de enfrentamento ao racismo  | Orientar a comunidade universitária sobre questões raciais e de acolhimento cultural, integrando uma perspectiva interseccional na prevenção e enfrentamento ao racismo e à xenofobia   | SECAFE via DRERC em parceria com coletivos e comissões  | 12/2025   |
| Criação da Política de enfrentamento ao racismo  | Construir documento institucional que auxilie no diagnóstico e monitoramento de práticas racistas e xenofóbicas na UNILA, bem como estabeleça canais de acolhimento e denúncia acessíveis e eficazes para todas as instâncias da comunidade universitária | SECAFE via DRERC em parceria com coletivos e comissões  | 12/2026   |
| Ampliação da Acessibilidade RAU  | Materiais da RAU disponíveis em outros idiomas da Universidade (espanhol, francês, crioulo, línguas indígenas), incluindo LIBRAS e audiodescrição   | SECAFE em parceria com a SECOM  | 03/2026   |
| Campanhas informativas sobre assédio, discriminação e canais de denúncia   | Aumento das denúncias formais; fortalecimento da confiança institucional; paisagem anti-assédio e discriminações nos ambientes da UNILA.  | SECAFE, SECOM, Ouvidoria, Corregedoria, Comissão de ética e Comissão Disciplinar Discente.                              | Anual     |

## EIXO ACOLHIMENTO

| UNIVERSIDADE FEDERAL DA INTEGRAÇÃO LATINO-AMERICANA - UNILA                |   |   |                     |
|--|---|---|---------------------|
| Plano Setorial de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação 2025/2026 |   |   |                     |
| EIXO ACOLHIMENTO   |   |   |                     |
| Ação/Item  | Resultados Esperados  | Responsável e parceiros                           | Meta/ Prazo         |
| Rede de Acolhimento UNIVERSITÁRIA/UNILA (RAU)                              | Organização da Rede de Acolhimento na UNILA (direta/indireta)   | SECAFE em parceria com a PRAE e PROGEPE           | Reuniões semestrais |
| Formação em Acolhimento I  | Capacitação obrigatória sobre a Rede de Acolhimento da UNILA (RAU) para servidores(as) docentes e técnico-administrativos que atuam de forma direta, com certificação de 20h.   | SECAFE em parceria com a PROGEPE                  | 07/2026             |
| Formação em Acolhimento II   | Capacitação voluntária básica sobre a rede de acolhimento para rede indireta e todas as pessoas da UNILA, com certificação  | SECAFE em parceria com a PROGEPE, PROGRAD e PRPPG | Semestral           |
| Ações de acolhimento   | Promoção de espaços de escuta não formal de pessoas da comunidade acadêmica vítimas de situações de violência e discriminação, com metodologias integrativas e da Comunicação Não-violenta (CNV), com rodas de conversa e círculos de construção de Paz | Ouvidoria, em Parceria com SECAFE e PRAE          | Contínuo            |
| Grupos de Apoio Específicos  | Atendimento a pessoas por grupos temáticos a fim de reduzir a evasão de estudantes e afastamento de servidoras(es) vítimas de assédio ou discriminação  | SECAFE, em parceria com PROGEPE, PRAE e Coletivos | Contínuo            |

## EIXO TRATAMENTO DE DENÚNCIAS

| UNIVERSIDADE FEDERAL DA INTEGRAÇÃO LATINO-AMERICANA - UNILA                |                      |                         |                     |
|--|----------------------|-------------------------|---------------------|
| Plano Setorial de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação 2025/2026 |                      |                         |                     |
| EIXO TRATAMENTO DE DENÚNCIAS   |                      |                         |                     |
| Ação/Item  | Resultados Esperados | Responsável e parceiros | Meta/ Periodicidade |

|  |  |  |          |
|--|--|--|----------|
| Criação de fluxograma informativo para denúncias e Protocolo de Atendimento a vítimas de assédios, discriminação e outras violências | Construção de fluxogramas e documento que oriente o protocolo institucional para atendimento de pessoas da comunidade acadêmica em situação de violência a fim de planificar os caminhos institucionais e dar ciência à comunidade acadêmica sobre serviços de acolhimento | GT de combate ao assédio e discriminações, em parceria com as instâncias de recebimento de denúncias | 06/2026  |
| Campanha anual de esclarecimento sobre a importância de formalização de denúncia   | Campanha de conscientização sobre a necessidade de formalização de denúncias nos canais oficiais e os danos de ações paralelas como escracho, linchamento social/virtual   | Corregedoria, Ouvidoria, Comissão de Ética, CPDD   | Anual    |
| Melhoria dos processos para garantia de sigilo   | Revisão dos fluxos de processos para ampliação do sigilo nas denúncias relacionadas a assédio e discriminação; capacitação de pessoal docente e técnico-administrativo sobre importância do sigilo no trâmite das denúncias  | Corregedoria, Ouvidoria, Comissão de Ética, CPDD   | Contínuo |
| Guia de orientação de escuta para rede de acolhimento  | Produção e circulação de material de orientação para acolhimentos e atendimentos humanizados e dentro dos requisitos legais  | Corregedoria   | 12/2025  |
| Criação de formulário de Avaliação de Riscos psicossociais envolvendo casos de Assédio e Discriminação UNILA                         | Elaboração do Formulário Específico para padronização nos atendimentos e encaminhamentos de medida acautelatória   | GT em parceria com SECAFE, PRAE, PROGEPE, Corregedoria, Ouvidoria                                    | 06/2026  |
| Revisão dos documentos institucionais para menção/inclusão de Medida Acautelatória   | Promover a agilidade no tratamento de denúncias e garantia do bem estar da vítima  | Progepe, Corregedoria, Ouvidoria, Comissão de Ética, CPDD  | Contínuo |
| Feedback Pós-Processo para Vítimas   | Inclusão de processos de acompanhamento de vítimas para melhoria nos fluxos institucionais   | Ouvidoria, Corregedoria  | Contínuo |
| Publicação de relatórios de denúncias formalizadas (tipologia, status, perfil das vítimas e agressores) nos canais da UNILA          | Visibilidade dos tipos de denúncias e acompanhamento do andamento dos casos (respeitados os limites de sigilo dos processos). Publicação em linguagem acessível, com infográficos, respeitando o sigilo, com divulgação em materiais físicos e digitais da UNILA.          | Ouvidoria, Corregedoria, CPDD, Comissão de Ética   | Anual    |

## ANEXO II: UNIDADES DE VINCULAÇÃO DIRETA DA REDE DE ACOLHIMENTO DA UNILA (RAU)

| Unidade  | Contato  | Endereço  | Horário de Atendimento / Observações  |
|--|--|---|---|
| <b>Ouvidoria</b>   | <a href="mailto:ouvidoria@unila.edu.br">ouvidoria@unila.edu.br</a><br>(45) 3522-9914 / 9944  | Av. Tarquínio Joslin dos Santos, 1000<br>Sala G012 - Térreo,<br>Edifício do Ginásio<br>Jardim Universitário, Foz do Iguaçu/PR – CEP 85870-901 | Segunda a sexta, das 9h às 12h e das 14h às 17h   |
| <b>DEGED – Departamento de Equidade de Gênero e Diversidade (SECAFE)</b>                     | <a href="mailto:genero.secafe@unila.edu.br">genero.secafe@unila.edu.br</a><br>(45) 3522-9941<br>Redes: @deged.unila<br>@secafe.unila   | Campus Jardim Universitário – Sala C105 (térreo)<br>Av. Tarquínio Joslin dos Santos, 1000<br>Foz do Iguaçu/PR                                 | Terças e Quintas, das 13h às 19h  |
| <b>DRERC – Departamento de Relações Étnico-raciais (SECAFE)</b>                              | <a href="mailto:secafe.etnicoraciais@unila.edu.br">secafe.etnicoraciais@unila.edu.br</a><br>(45) 3522-9941<br>Redes: secafe.unila  | Campus Jardim Universitário – Sala C105 (térreo)<br>Av. Tarquínio Joslin dos Santos, 1000<br>Foz do Iguaçu/PR                                 | Terças e Quintas, das 09h às 19h  |
| <b>DAIPCD – Departamento de Acessibilidade e Inclusão da Pessoa com Deficiência (SECAFE)</b> | <a href="mailto:nucleo.acessibilidade@unila.edu.br">nucleo.acessibilidade@unila.edu.br</a><br>(45) 3522-9309<br>Whatsapp: (45) 3522-9918<br>Redes: @secafe.unila   | Campus Jardim Universitário – Sala C105 (térreo)  | Segunda a sexta, das 9h às 20h  |
| <b>DPVS – Departamento de Promoção e Vigilância à Saúde (PROGEPE)</b>                        | <a href="mailto:dpvs@unila.edu.br">dpvs@unila.edu.br</a><br>Apoio psicológico servidores:<br><a href="mailto:dpvs.sias@unila.edu.br">dpvs.sias@unila.edu.br</a><br><a href="mailto:juliana.medeiros@unila.edu.br">juliana.medeiros@unila.edu.br</a><br>(45) 3522-9321 / 9968 | Campus Jardim Universitário – Sala G007<br>Av. Tarquínio Joslin dos Santos, 1000<br>Foz do Iguaçu/PR  | Segunda a sexta, das 13h30 às 17h30   |
| <b>Seção de Psicologia (PRAE)</b>  | <a href="mailto:psicologia.prae@unila.edu.br">psicologia.prae@unila.edu.br</a><br>(45) 3522-9975   | Campus Jardim Universitário – Sala G202-12  | Acolhimento psicológico aos estudantes:<br><br>Segundas e quintas: 13h às 16h (JU, G202-12)<br><br>Terças: 8h30 às 11h30 (Itaipu Parquetec, Bloco B3 E2 S4) |
| <b>Seção de Serviço Social (PRAE)</b>  | <a href="mailto:servicosocial.prae@unila.edu.br">servicosocial.prae@unila.edu.br</a><br>(45) 3522-9904 (Itaipu)<br>(45) 3522-9922 (JU)   | Itaipu Parque Tec – Bloco 3, Espaço 2, Sala 4<br>e Campus JU – Sala G213  | Segunda a sexta, das 08h às 12h e das 13h às 17h  |
| <b>DEAS – Departamento de Atendimento à Saúde do Estudante (PRAE)</b>                        | <a href="mailto:saude.deas@unila.edu.br">saude.deas@unila.edu.br</a><br>(45) 3522-9808 (WhatsApp)<br>(45) 3522-9864  | Unidade Campus Integração - ao lado do auditório Lélia Gonzalez   | Segunda a sexta, das 08h às 12h e das 13h às 17h  |



### ANEXO III: CONTATOS E EQUIPAMENTOS EXTERNOS NO COMBATE ÀS VIOLÊNCIAS, ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO E REDE DE APOIO MUNICIPAL

| Nome  | Endereço / Local   | Contato   | Horário / Observações   |
|---|--|---|---|
| Ambulatório de Saúde Mental Municipal                               | Rua Vereador Moacir Pereira, 900 – Vila Yolanda Nacional | (45) 2105-8182 / 3021-1773 / 3901-3559                                  | Segunda a sexta, 08h às 17h   |
| Central de Atendimento à Mulher – Ligue 180                         |  | Ligue 180 – ligação gratuita  | Denúncias e orientações sobre direitos das mulheres   |
| CREAS I – Centro de Referência Especializado de Assistência Social  | Av. Pedro Basso, 700 – Polo Centro                       | (45) 3521-1021 / 99957-8778 / 0800-0451407                              | Segunda a sexta, 08h às 17h   |
| CREAS II – Centro de Referência Especializado de Assistência Social | Rua Chile, 719 – Jardim América                          | (45) 2105-9804 / 2105-9805  | Segunda a sexta, 08h às 17h   |
| CRAM – Centro de Referência em Atendimento à Mulher                 | Rua Padre Bernardo Plate, 1250 – Jardim Polo Centro      | 0800-643-8111   | Segunda a sexta, 08h às 17h   |
| Defensoria Pública do Estado do Paraná                              | Rua Antônio Raposo, 923 – Centro                         | (45) 3422-3400 / 3527-7417 (WhatsApp)                                   | Atendimento jurídico gratuito   |
| Delegacia da Mulher   | Av. Jorge Schimmelpfeng, 849 – Centro                    | (45) 3521-2150  | Segunda a sexta, 09h às 18h   |
| Delegacia da 6ª SDP (Plantão 24h)                                   | Av. Paraná, 2707 – Parque Monjolo                        | (45) 3576-1400  | Atendimento 24h   |
| Diretoria de Atenção Especializada e Saúde Mental                   | Av. Brasil, 1637 – 3º andar, salas 304 e 305 – Centro    | (45) 2105-1152 / 2105-1157 / 2105-1029                                  | —   |
| Disque 100 – Direitos Humanos                                       | Nacional   | Disque 100 – ligação gratuita e anônima                                 | Denúncias de violações de direitos humanos  |
| Hospital ITAMED   | Av. Gramado, 580 – Vila A                                | (45) 3576-8000  | Atendimento 24h – Casos agudos (menos de 72h)   |
| Ministério Público do Estado do Paraná                              | Rua Epifânio Sosa, 111 – Jardim Polo Centro              | (45) 3308-1317 / fozdoiguacu.atendimento@mppr.mp.br                     | <a href="https://site.mppr.mp.br/atendimento/Pagina/MP-Atende-Formulario">https://site.mppr.mp.br/atendimento/Pagina/MP-Atende-Formulario</a> |
| NUMAPE – Núcleo Maria da Penha (UNIOESTE)                           | CRAM – Rua Padre Bernardo Plate, 1250                    | Psicológico: (45) 8836-7770 / Jurídico: (45) 8835-5188 / @numapefoz     | Atendimento jurídico e psicológico gratuito   |
| Patrulha Maria da Penha – Guarda Municipal                          | Rua Edgar Schimmelpfen, 43 – Parque Presidente           | (45) 98401-6287 (WhatsApp)  | Acompanhamento de medidas protetivas  |
| Patrulha Maria da Penha – Polícia Militar                           | 14º BPM – Foz do Iguaçu                                  | (45) 99817-3653 / (45) 3527-3344 / 190 / 14bpm-mariadapenha@pmpr.gov.br | Comercial: 08h às 17h30 e emergências via 190   |



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL DA INTEGRAÇÃO LATINO-AMERICANA  
GABINETE DA REITORIA

**PORTARIA Nº 581, DE 17 DE NOVEMBRO DE 2025**

Aprova e institui o Plano Setorial de Prevenção e Combate ao Assédio e à Discriminação da Universidade Federal da Integração Latino-Americana.

**O VICE-REITOR DA UNIVERSIDADE FEDERAL DA INTEGRAÇÃO LATINO-AMERICANA, NO EXERCÍCIO DA REITORIA**, no uso de suas atribuições legais e o que consta no processo nº 23422.024117/2024-07; resolve:

Art. 1º Aprovar e instituir o Plano Setorial de Prevenção e Combate ao Assédio e à Discriminação da Universidade Federal da Integração Latino-Americana, nos termos do processo nº 23422.024117/2024-07.

Art. 2º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação no Boletim de Serviço.

RODNE DE OLIVEIRA LIMA

*Portaria nº 581/2025/GR, com publicação no Boletim de Serviço nº 211, de 17 de Novembro de 2025.*