



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE JATAÍ

REITORIA

Rodovia BR 364 – Km 192 Zona de Expansão Urbana
Caixa Postal. 03, CEP: 75801-615 Jataí-GO
(64) 3606-8202

RESOLUÇÃO CONSUNI

/UFJ Nº -----/2026, DE ----- DE ----- DE 2026

Dispõe sobre a Política Institucional de Inclusão, Equidade e Pertencimento da Universidade Federal de Jataí.

O CONSELHO DE ENSINO, PÓS-GRADUAÇÃO, PESQUISA E INOVAÇÃO, EXTENSÃO, CULTURA, ESPORTE E POLÍTICAS ESTUDANTIS, no uso de sua competência definida nos artigos 23 e 25, incisos I e XXVII, reunido em sessão plenária realizada no dia XX de XXXX de 2026, considerando o teor do Processo SEI nº 23854.003873/2025-95, e ainda:

- a Declaração Universal dos Direitos Humanos 1948;
- a Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, que define os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional;
- a Metas do Milênio da Organização das Nações Unidas; Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher – CEDAW 2 (ONU, 1979);
- os arts. 6º e 250 da Constituição Federal de 1988;
- a Declaração de Salamanca/1994, que define princípios, políticas e práticas para a educação especial e reafirma o direito à educação de todos, sem discriminação ou exclusão escolar
- a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional;
- o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos (1966);-
- a Lei nº10.741, DE 1º DE OUTUBRO DE 2003, que dispõe sobre o Estatuto da Pessoa Idosa e dá outras providências;
- o Programa Nacional Brasil sem Homofobia (2004);
- o Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (2004);
- o Plano Nacional de Promoção da Cidadania e dos Direitos Humanos de LGBT (2009);
- a Lei nº 11.645, de 10 março de 2008, que altera o Plano Nacional de Implementação das Diretrizes Curriculares Nacionais para Educação das Relações Etnorraciais e para o Ensino de História e Cultura Afrobrasileira e Africana;

- o Plano Nacional de Direitos Humanos - PNDH (2009);
- a Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010,, que institui o Estatuto da Igualdade Racial;
- a Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012 que institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista;
- a Lei nº 12.852, de 5 de agosto de 2013, que institui o Estatuto da Juventude;
- a Lei nº 13.104, de 9 de março de 2015, que prevê o feminicídio como circunstância qualificadora do crime de homicídio e inclui o feminicídio no rol dos crimes hediondos; - a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência - LBI;
- o Decreto nº 8.727 de 28 de abril de 2016, que regulamenta o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais na administração pública federal;
- o Pacto Nacional Universitário pela Promoção do Respeito à Diversidade, da Cultura de Paz e dos Direitos Humanos (2016);
- a Lei nº 14.254, de 30 de novembro de 2021, que dispõe sobre o acompanhamento integral para educandos com dislexia ou Transtorno do Déficit de Atenção com Hiperatividade - TDAH ou outro transtorno de aprendizagem;
- a Lei nº 14.532, de 11 de janeiro de 2023, que tipifica como crime de racismo a injúria racial, prevê pena de suspensão de direito em caso de racismo praticado no contexto de atividade esportiva ou artística e prevê pena para o racismo religioso e recreativo e para o praticado por funcionário público;
- a Lei nº 14.723, de 13 de novembro de 2023, que dispõe sobre o programa especial de acesso às instituições federais de ensino superior para pessoas negras, quilombolas, indígenas e pessoas com deficiências;
- o Decreto nº 11.443, de 21 de março de 2023, que reserva 30% (trinta por cento) de vagas para pessoas negras em cargos de confiança na administração pública federal;
- a Lei nº 14.553, de 20 de abril de 2023, que determina procedimentos e critérios de coleta de informações relativas à distribuição dos segmentos étnicos e raciais no mercado de trabalho;
- a Lei nº 14.624, de 17 de julho de 2023, que institui o uso do cordão de fita com desenhos de girassóis para a identificação de pessoas com deficiências ocultas;
- a Resolução CONSUNI nº 010/2023, que dispõe sobre o Regimento Geral da Universidade Federal de Jataí;
- o Decreto nº 11.785, de 20 de novembro de 2023, que institui o Programa Federal de Ações Afirmativas;
- o Decreto nº 11.956, de 21 de março de 2024, que institui o Plano Juventude Negra Viva;
- a Lei nº 15.069, de 23 de dezembro de 2024, que institui a Política Nacional de Cuidados;
- o Decreto nº 12.128, de 1º de agosto de 2024, que institui o Plano Nacional de Políticas para Povos Ciganos;
- a Portaria nº 3.284, de 7 de novembro de 2003, que dispõe sobre Requisitos de acessibilidade de pessoas com deficiência, para instruir os processos de autorização e de reconhecimento de cursos, e de credenciamento de instituições;
- a Portaria nº 319, de 26 de fevereiro de 1999 , que adota uma política de diretrizes e normas para o uso, o ensino, a produção e a difusão do Sistema Braille em todas as modalidades de aplicação,

compreendendo especialmente a Língua Portuguesa, a Matemática e outras Ciências, a Música e a Informática;

- a Lei nº 10.436, DE 24 DE ABRIL DE 2002, que Reconhece como meio legal de comunicação e expressão dos surdos a Língua Brasileira de Sinais - Libras e outros recursos de expressão a ela associados;

- o Plano de Desenvolvimento da Educação - PDE (2007), que enfatiza a implementação de acesso e permanência das pessoas com deficiência na educação superior;

- a Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva (2008); e

- a Lei nº 14.626, de 19 de julho de 2023, que Prevê o atendimento prioritário a pessoas com transtorno do espectro autista ou com mobilidade reduzida e a doadores de sangue e reserva de assento em veículos de empresas públicas de transporte e de concessionárias de transporte coletivo nos dois primeiros casos;

- o Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024, que institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional;

- a Lei nº 15.142, de 3 de junho de 2025, que reserva às pessoas pretas e pardas, indígenas e quilombolas o percentual;

- o Decreto nº 12.536, de 27 de junho de 2025, que regulamenta a Lei nº 15.142, de 3 de junho de 2025, para dispor sobre reserva de vagas às pessoas pretas e pardas, indígenas e quilombolas em concursos públicos e em processos seletivos simplificados para contratação por tempo determinado; e

- a Instrução Normativa conjunta MGI/MIR/MPI Nº 261, de 27 de junho de 2025, que disciplina a aplicação da reserva de vagas para pessoas negras, indígenas e quilombolas no âmbito da administração pública federal e dispõe sobre a classificação em caso de inclusão em múltiplas hipóteses de reserva de vagas,

RESOLVE:

Art. 1º Instituir a Política Institucional de Inclusão, Equidade e Pertencimento da Universidade Federal de Jataí – UFJ, na forma do anexo a esta resolução.

§ 1º Para fins desta Política considera-se ação afirmativa mecanismos de atuação institucional com o objetivo de promover e afirmar pessoas de grupos socialmente discriminados nos espaços da Universidade e da sociedade, como mulheres, pessoas negras, pessoas indígenas e quilombolas, pessoas com deficiência, pessoas trans, pessoas ciganas, pessoas neuroatípicas ou neurodivergentes, pessoas idosas, pessoas refugiadas e quaisquer outras pessoas que façam parte de grupos minorizados.

§ 2º No âmbito da Universidade Federal de Jataí, as ações afirmativas, de pertencimento e inclusão são direcionadas a toda a estrutura acadêmica e administrativa.

Art. 2º As ações, programas e políticas próprias adotadas no âmbito da UFJ deverão observar o disposto nesta política.

Art. 3º O Plano de Desenvolvimento Institucional e o Plano Estratégico da UFJ deverão observar o disposto nesta política.

Art. 4º Devido a complexidade e abrangência dos temas afetos à gestão pública, a implementação

desta Resolução será realizada de forma gradual, incremental e continuada.

Art. 5º Esta resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Prof. Dr. Christiano Peres Coelho

Reitor da Universidade Federal de Jataí

POLÍTICA INSTITUCIONAL DE INCLUSÃO, EQUIDADE E PERTENCIMENTO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE JATAÍ

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES INICIAIS

Art. 1º A política de ações afirmativas, pertencimento e inclusão para todas as pessoas de grupos historicamente e socialmente minorizados no âmbito da Universidade Federal de Jataí - UFJ tem a finalidade de promover direitos, bens, serviços e igualdade de oportunidades no âmbito da UFJ.

Parágrafo único. Integram-se e alinham-se a esta política os atos normativos que regulamentam aspectos específicos das áreas relacionadas no âmbito da UFJ.

CAPÍTULO II

DAS PESSOAS PRIORITÁRIAS DA POLÍTICA

Art. 2º A Política Institucional de Inclusão, Equidade e Pertencimento terá como público prioritário:

- I - pessoas negras;
- II - pessoas indígenas;
- III - pessoas quilombolas;
- IV - pessoas com deficiência;
- V - pessoas neuroatípicas ou neurodivergentes;
- VI - pessoas LGBTQIAPN+;
- VII - pessoas idosas;
- VIII - mães solo;
- IX - mulheres;
- X - pessoas que cuidam de pessoas;
- XI - pessoas refugiadas;
- XII - pessoas ciganas; e
- XIII - pessoas com necessidades educacionais específicas.

Art. 3º A ampliação das pessoas público-alvo da Política Institucional de Inclusão, Equidade e Pertencimento poderá acontecer de forma progressiva, consideradas as demandas da Universidade Federal de Jataí, em consonância com as legislações vigentes.

CAPÍTULO III

DOS PRINCÍPIOS

Art. 4º São princípios da Política Institucional de Inclusão, Equidade e Pertencimento:

I – respeito à dignidade e aos direitos humanos;

II – equidade e não discriminação;

III – valorização e respeito à vida e à cidadania;

IV – compromisso com a democracia;

V – respeito à diversidade e ao meio ambiente;

VI – respeito a todas as formas de crença;

VII – enfrentamento a todas as formas de discriminação, incluindo racismo, sexismo, xenofobia, capacitismo, lgbtfobia, etarismo, intolerância religiosa e outras;

VIII – promover a igualdade de condições no acesso, permanência e conclusão no ensino, pesquisa e extensão;

IX – promover a igualdade de condições no trabalho, progressão e ocupação de cargos;

X – promoção da acessibilidade em todas as suas dimensões.

CAPÍTULO IV DOS OBJETIVOS

Art. 5º São objetivos da Política Institucional de Inclusão, Equidade e Pertencimento da UFJ:

I – promover o acesso e a permanência de pessoas de grupos minorizados no ensino superior, na pós-graduação e no funcionalismo público;

II – fomentar iniciativas de pertencimento, representatividade e valorização da diversidade nos espaços acadêmicos e administrativos;

III – assegurar a acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência, neurodivergentes e com necessidades específicas;

IV – promover a ocupação de cargos de liderança e funções gratificadas por pessoas de grupos minorizados;

V – promover o bem-estar e o bem viver da comunidade universitária;

VI – reduzir as desigualdades de gênero, raça, etnia, idade e relacionadas ao trabalho de cuidado;

VII – prevenir e enfrentar o assédio, a discriminação e o preconceito em todas as suas formas;

VIII – adotar linguagem simples, neutra e inclusiva na comunicação institucional;

IX – fortalecer práticas de gestão que promovam a diversidade e eliminem estereótipos;

X – desenvolver educação continuada sobre direitos humanos, diversidade e inclusão;

XI – criar programas de ascensão equitativa a cargos de liderança;

XII – valorizar as pessoas envolvidas no trabalho de cuidado invisível e não remunerado.

CAPÍTULO V DAS DIRETRIZES

Art. 6º São diretrizes da Política Institucional de Inclusão, Equidade e Pertencimento da UFJ:

I – a afirmação, o pertencimento e a inclusão como eixos norteadores dos processos de ensino, formação e serviços;

II – a intersetorialidade, corresponsabilidade e transversalidade na implementação das ações, considerando as múltiplas desigualdades e a interculturalidade;

III – a promoção da diversidade, inclusão e pertencimento na execução e no acompanhamento de programas e projetos;

IV – o monitoramento permanente de indicadores relacionados às políticas afirmativas e à qualidade de vida da comunidade;

V – a acessibilidade em todas as suas dimensões para todas as pessoas;

VI – o reconhecimento e a valorização das diferentes formas de existência humana, considerando raça, gênero, classe, idade, etnia, território e cultura;

VII – a formação continuada e permanente em direitos humanos, diversidade e democracia para toda a comunidade universitária;

VIII – o reconhecimento e a valorização da diversidade humana como patrimônio institucional.

Parágrafo único. As múltiplas desigualdades serão consideradas para definir prioridades na implementação da Política.

CAPÍTULO VI DAS DEFINIÇÕES

Art. 7º Para fins desta política, considera-se:

I - ação afirmativa: políticas públicas e privadas que garantam direitos historicamente negados a grupos minorizados;

II - assédio: ações ofensivas, sistemáticas e perturbadoras capazes de causar danos a uma pessoa;

III - assédio moral: violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva;

IV - assédio institucional: tolerância ou incentivo da organização aos assédios;

V - assédio sexual: o ato de constranger alguém para obter vantagem sexual;

VI - bem-estar: conjunto de práticas que envolvem relacionamentos interpessoais, familiares e sociais, controle de situações de estresse, e que, apesar de ser um conceito complexo e subjetivo, está fortemente ligado à qualidade de vida e à saúde;

VII - bem viver: conceito fundamentado em práticas tradicionais de povos nativos das Américas;

VIII - capacitismo: discriminação, violência ou atitude preconceituosa contra pessoas com deficiência ou neurodivergentes a partir do ideal de corpo ou capacidade;

IX - cidadania: conjunto de direitos e deveres de toda pessoa;

X - crença: opinião a respeito de uma ideia, comumente vinculada ao conceito de fé, religião, espiritualidade e religiosidade;

XI - cuidado: trabalho cotidiano de produção de bens e serviços necessários à sustentação e à reprodução diária da vida humana, da força de trabalho, da sociedade e da economia e à garantia do bem-estar de todas as pessoas;

XII - democracia: palavra grega que significa "governo do povo" e, em termos práticos, refere-se ao sistema em que as decisões são tomadas pela maioria das pessoas, como a escolha de representantes;

XIII - Direitos Humanos: conjunto de normas que protegem a dignidade de todas as pessoas, independentemente de raça, sexo, gênero, nacionalidade, etnia, idioma, religião ou outra condição;

XIV - discriminação: ação diferente, injusta ou desproporcional com base em características pessoais, como raça, gênero, orientação sexual, religião, nacionalidade, idade, status social ou deficiência;

XV - diversidade: ação que garanta a representatividade com base na justiça social e para a construção de espaços mais igualitários;

XVI - equidade: ações que permitam a correção de desequilíbrios entre as pessoas;

XVII - etnia: grupo de pessoas que compartilham traços culturais, históricos e linguísticos comuns, construindo uma identidade coletiva, podendo envolver tradições, modos de vida e vínculos sociais;

XVIII - gênero: forma como a pessoa se identifica e se expressa socialmente, independentemente do seu sexo biológico;

XIX - grupos minorizados: pessoas que foram historicamente excluídas da sociedade, do acesso a bens, aos serviços e aos direitos fundamentais, como pessoas com deficiência, pessoas com neurodiversidade, pessoas negras, mulheres, pessoas LGBTQIAPN+, dentre outras;

XX - inclusão: ações de garantia de que todas as pessoas tenham acesso às mesmas oportunidades de desenvolvimento dentro da instituição;

XXI - igualdade: princípio que garante a todas as pessoas os mesmos direitos, deveres e oportunidades, sem discriminação;

XXII - necessidade educacional específica: apoio necessário para garantir a aprendizagem de estudantes com dificuldades temporárias ou permanentes;

XXIII - permanência estudantil: direito constitucional que visa garantir o acesso e a conclusão do ensino superior a estudantes;

XXIV - pertencimento: sentimento de fazer parte de um meio, grupo ou lugar, fortalecendo vínculos e o cuidado com o ambiente;

XXV - pessoa que cuida: pessoa responsável pelo cuidado de alguém;

XXVI - pessoa cigana: pessoa que pertence à comunidade étnica cigana, também conhecida pela prática nômade, música, dança e artesanato;

XXVII - pessoa indígena: pessoa que pertence aos povos originários do Brasil que habitavam o território antes da invasão pelos europeus;

XXVIII - pessoa quilombola: pessoa que pertence à comunidade quilombola, seja morando ou não em um quilombo;

XXIX - pessoa transgênero: pessoa que recebeu determinado gênero ao nascer, por conta de seu sexo biológico, e não se identifica com o gênero que lhe foi dado;

XXX - pessoas LGBTQIAPN+: pessoas que se identificam como lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, travestis, queers, intersexo, assexuais/arromânticas/agênero, pan/pôli, não-binárias e mais;

XXXI - preconceito: ação de julgar ou emitir uma opinião sobre uma pessoa antes de conhecê-la;

XXXII - raça: conceito social que classifica as pessoas a partir de características físicas específicas;

XXXIII - racismo: crime e ideologia que hierarquiza seres humanos com base em características biológicas, étnicas ou culturais, promovendo discriminação, opressão e exclusão;

XXXIV - representatividade: qualidade de alguma pessoa ou órgão de representar ideias de grupos minorizados;

XXXV - sexo biológico: diz respeito ao órgão sexual com que a pessoa nasceu;

XXXVI - sexualidade: ação ou forma de vivenciar e expressar a atração sexual;

XXXVII - territorialidade: construção de identidade social a partir de experiências e relações cotidianas em espaços e territórios;

XXXVIII - transversalidade: ações que promovem o diálogo permanente e colaborativo para formação cidadã;

XXXIX - violência: o uso intencional de força física e ameaças contra si mesmo ou contra outra pessoa, ou contra um grupo ou comunidade, com probabilidade de resultar em dano psicológico, moral, físico e social; e

XL - xenofobia: ações de preconceito e hostilidade contra pessoas de outras nacionalidades, culturas, etnias ou regiões.

CAPÍTULO VII

DO INGRESSO, PERMANÊNCIA, PERTENCIMENTO E INCLUSÃO AO ENSINO DE GRADUAÇÃO E PÓS-GRADUAÇÃO

Art. 8º As políticas de ingresso na UFJ contemplam ações afirmativas próprias para reserva de vagas oferecidas nos cursos de graduação e pós-graduação.

Art. 9º A UFJ, no âmbito do programa de inclusão de pessoas no ensino de graduação e pós-graduação, destinará vagas para ingresso de pessoas dos grupos minorizados, como: indígenas, pessoas negras, quilombolas, pessoas com deficiência, pessoas transexuais ou travestis, pessoas ciganas, pessoas com mais de sessenta anos, pessoas refugiadas e outras pessoas pertencentes aos grupos minorizados.

Parágrafo único. Caberá À SDI acompanhar o funcionamento do Programa, inclusive o acompanhamento longitudinal das pessoas ingressantes, da matrícula à integralização do curso.

Art. 10. O uso do nome social por pessoas do corpo discente, técnico-administrativo e docente, a partir de pertencimentos identitários étnicos, raciais e de gênero, é facultado ao requerente na documentação interna da UFJ, mediante solicitação da pessoa interessada, conforme Decreto nº 8.727, de 28 de abril de 2016.

Parágrafo Único. Na emissão de documentos oficiais (diplomas, certificados, histórico escolar, dentre outros) será permitido o nome social em destaque e referência ao nome civil, mediante solicitação da pessoa interessada.

Art. 11. É permitida a utilização, a partir da identidade de gênero, de banheiros, vestiários e outros espaços, e serão implementados, na UFJ, banheiros para todas as pessoas, sem distinção de gênero.

Art. 12. Fica vedada a utilização, em quaisquer mídias impressas ou virtuais, do nome de quaisquer órgãos UFJ em conteúdos, programas, projetos, pesquisas ou ações que propaguem ou estimulem ideias racistas, sexistas, lgtbfóbicas, xenofóbicas, capacitistas ou de intolerância religiosa.

Art. 13. A documentação oficial da UFJ deverá buscar adotar linguagem simples e inclusiva.

Art. 14. Os eventos oficiais da UFJ deverão, na máxima extensão possível:

I – estimular a adoção da audiodescrição; e

II – incorporar estratégias para adoção de Língua Brasileira de Sinais, legendagem e audiodescrição.

Art. 15. Os espaços e serviços oferecidos pela UFJ às pessoas candidatas, matriculadas e egressas dos cursos de graduação e pós-graduação deverão, na máxima extensão possível, promover a adoção de sistema de leitura e escrita tátil que permite que pessoas cegas ou com baixa visão (linguagem braille).

Art. 16. As normativas relativas à graduação e pós-graduação buscarão estimular a adoção de ações que valorizem o trabalho de quem cuida de forma invisível e não remunerada, sob a perspectiva da Política Nacional do Cuidado.

Art. 17. As ações e atitudes preconceituosas, violentas, discriminatórias e intolerantes pautadas em estereótipos de gênero, raça, etnia, diversidade afetivo-sexual, geração, religião, deficiência, território, capacidade e similares, serão passíveis de punição na forma da legislação e da regulamentação vigente.

Art. 18. A UFJ deverá buscar promover a realização de eventos culturais e científicos que promovam os saberes tradicionais, as línguas e as cosmologias indígenas, garantindo a participação e protagonismo das comunidades envolvidas.

CAPÍTULO VIII

DA PERMANÊNCIA, PERTENCIMENTO E INCLUSÃO NA GESTÃO DE PESSOAS

Art. 19. A UFJ aplicará reservas de vagas nos concursos para o quadro funcional permanente e temporário (corpo docente e corpo técnico-administrativo), obedecendo a legislação em vigor, de acordo com normatização de Resoluções específicas.

Art. 20. Compete à Propessoas:

I - em articulação com a Secretaria de Diversidade e Inclusão (SDI), promover e divulgar ações de liderança e permanência em cargos de gestão para pessoas do quadro funcional pertencentes aos grupos minorizados; e

II - promover ações de planejamento e acompanhamento das pessoas idosas e próximas à aposentadoria.

Art. 21. A SDI, em articulação com a Propessoas, deverá oferecer para servidores em estágio probatório formação que contemple as temáticas relativas a esta política, conforme diretrizes estabelecidas pela Propessoas, em articulação com a SDI, observadas as normas vigentes sobre estágio probatório e desenvolvimento de pessoas.

Art. 22. A Comissão Permanente de Enfrentamento à Discriminação, Assédio Moral e Importunação Sexual – Cedamas da UFJ, estabelecida pela Resolução Consuni nº 20/2025, deverá, nos termos daquela resolução, acompanhar as ações institucionais permanentes de enfrentamento a todas as formas de discriminação, incluindo racismo, sexismo, xenofobia, capacitismo, lgtbfobia, etarismo,

intolerância religiosa e outras, com as seguintes finalidades:

I – implementar e acompanhar processos referentes às denúncias de violência contra a dignidade da pessoa humana, desde o seu registro na Ouvidoria até a sua conclusão;

II – acolher pessoas em situação de violência, discriminações e preconceito, e realizar encaminhamento à rede e aos equipamentos públicos de saúde, proteção e cuidado;

III – monitorar a partir da construção de um observatório permanente com dados de violências, violações e discriminações ocorridas no âmbito da UFJ; e

IV – divulgar relatórios periódicos acerca das ações de enfrentamento às violências e discriminações ocorridas no âmbito da UFJ.

CAPÍTULO IX

DAS POLÍTICAS DE FORMAÇÃO, PROMOÇÃO E EDUCAÇÃO CONTINUADA EM AÇÃO AFIRMATIVA, INCLUSÃO E PERTENCIMENTO

Art. 23. Os programas de formação deverão envolver ações educativas e preventivas, direcionadas à formação inicial e continuada das pessoas do quadro funcional da UFJ, observadas as diretrizes da Política de Desenvolvimento de Pessoas, as normas relativas ao estágio probatório, e a Política de prevenção e enfrentamento ao assédio moral, ao assédio sexual, ao assédio institucional, à importunação sexual e a quaisquer formas de discriminação na Universidade Federal de Jataí, instituída pela Resolução Consuni nº 20/2025.

Art. 24. A UFJ promoverá às pessoas ingressantes nos cursos de graduação o acesso a ações de nivelamento acadêmico, incluindo letramento digital e língua portuguesa, priorizando aquelas em situação de vulnerabilidade ou pertencentes a grupos minorizados.

Art. 25. A UFJ, por meio da SDI, Proece e Prograd, poderá, em articulação com órgãos externos, promover ações de formação continuada voltadas à comunidade externa, como gestores escolares, professores e estudantes da educação básica, conforme disponibilidade orçamentária e de pessoal.

Art. 26. A UFJ, por meio da SDI e da Cedamas, com apoio operacional da Secom, buscará promover campanhas internas de afirmação das pessoas dos grupos minorizados, de promoção da diversidade, de divulgação da política de ações afirmativas e de enfrentamento a quaisquer formas de preconceito e discriminação.

Art. 27. Nas matrizes curriculares dos cursos de graduação, deverão ser abordados, preferencialmente de forma transversal, temas relativos a Direitos Humanos, Gênero, Sexualidades, Inclusão e Acessibilidade, Relações Étnico-Raciais e Democracia, com a finalidade de promover o enfrentamento a todas as formas de preconceito, exclusão, opressão e dominação, conforme orientações da Prograd.

Art. 28. Nas ações de qualificação e capacitação das pessoas do quadro funcional da UFJ, deverão ser incluídos módulos ou cursos de formação em Direitos Humanos, Gênero, Sexualidades, Inclusão e Acessibilidade, Relações Étnico-Raciais e Democracia, com a finalidade de promover o enfrentamento a todas as formas de preconceito, exclusão, opressão e dominação, conforme diretrizes da Propessoas.

Art. 29. Os projetos pedagógicos dos cursos e o acervo bibliográfico da Universidade devem, no que couber, contemplar a diversidade simbólica e material em termos de territorialidade, gênero, etnia e raça, com vistas à descolonização do saber, cabendo à Prograd e à Biblioteca orientar e acompanhar essa diretriz.

CAPÍTULO X

CONTROLE E ACOMPANHAMENTO

Art. 30. A Política Institucional de Inclusão, Equidade e Pertencimento será monitorada por meio de indicadores, metas e parâmetros de desempenho, que deverão ser periodicamente apurados, analisados e utilizados para subsidiar a tomada de decisão pelos setores competentes:

I - número de ingressantes na graduação e na pós-graduação que tenham acessado a universidade por meio de:

- a) reserva de vagas prevista em lei (Lei nº 12.711/2012 e suas alterações);
- b) programas de ação afirmativa instituídos por normas próprias da UFJ;

II - taxas de evasão, tempo médio de permanência no curso e tempo médio de integralização curricular dos estudantes referidos no inciso I, comparativamente ao conjunto dos discentes;

III - número de vagas destinadas a pessoas de grupos minorizados nos programas de:

- a) bolsas de permanência;
- b) bolsas de pesquisa;
- c) bolsas de extensão;
- d) demais auxílios financeiros institucionais;

IV - número de vagas oferecidas a pessoas de grupos minorizados em concursos públicos para provimento de cargos efetivos, contratação de pessoal temporário e outras formas de vínculo laboral com a UFJ;

V - taxa de ocupação, por grupo prioritário, nos diferentes segmentos do quadro funcional da UFJ (docente, técnico-administrativo e outros);

VI - número de projetos de ensino, pesquisa e extensão desenvolvidos na UFJ que abordem temáticas relacionadas a:

- a) direitos humanos;
- b) gênero e sexualidades;
- c) inclusão e acessibilidade;
- d) relações étnico-raciais;

e) democracia e enfrentamento a todas as formas de preconceito, exclusão, opressão e dominação.

Parágrafo único. Os dados referentes aos indicadores previstos neste artigo serão desagregados, sempre que possível, por gênero, raça/cor, etnia, origem (ingresso por cotas ou ação afirmativa) e outros recortes relevantes para a análise das desigualdades, garantindo-se o sigilo e a proteção de dados pessoais nos termos da legislação vigente.

Art. 31. A apuração, o monitoramento e a divulgação dos indicadores de que trata o art. 30 serão realizados de forma articulada entre os setores competentes, conforme as seguintes responsabilidades:

I - quanto ao inciso I do art. 30:

a) ao Centro de Gestão Acadêmica – CGA compete a produção e sistematização dos dados relativos à graduação;

b) à Pró-Reitoria de Pós-Graduação – PRPG compete a produção e sistematização dos dados relativos à pós-graduação; e

c) à Secretaria de Diversidade e Inclusão – SDI compete a consolidação e análise dos dados para fins de monitoramento da política;

II - quanto ao inciso II do art. 30:

a) à Pró-Reitoria de Graduação – Prograd e à Pró-Reitoria de Pós-Graduação – PRPG compete a produção e análise dos indicadores acadêmicos em suas respectivas áreas; e

b) à Secretaria de Diversidade e Inclusão – SDI compete a análise comparativa dos dados entre estudantes cotistas e não cotistas;

III - quanto ao inciso III do art. 30:

a) à Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis – Prae compete a produção dos dados relativos a bolsas de permanência e demais auxílios financeiros estudantis;

b) à Pró-Reitoria de Pesquisa e Inovação – PRPI compete a produção dos dados relativos a bolsas de pesquisa;

c) à Pró-Reitoria de Extensão, Cultura e Esporte – Proece compete a produção dos dados relativos a bolsas de extensão; e

d) à Secretaria de Diversidade e Inclusão – SDI compete a consolidação e análise dos dados, em articulação com as Pró-Reitorias, para identificação da distribuição das vagas entre grupos minorizados;

IV - quanto ao inciso IV do art. 30:

a) à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas – Propessoas compete a produção e sistematização dos dados relativos a concursos públicos, processos seletivos simplificados e demais formas de contratação;

b) à Secretaria de Diversidade e Inclusão – SDI compete o monitoramento da aplicação das reservas de vagas e a análise dos dados relativos à ocupação por grupos minorizados;

V - quanto ao inciso V do art. 30:

a) à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas – Propessoas compete o fornecimento de dados relativos à composição do quadro funcional; e

b) à Secretaria de Diversidade e Inclusão – SDI compete a análise dos dados desagregados por grupo prioritário e o monitoramento da evolução da ocupação;

VI - quanto ao inciso VI do art. 30:

a) à Pró-Reitoria de Graduação – Prograd, à Pró-Reitoria de Pesquisa e Inovação – PRPI e à Pró-Reitoria de Extensão, Cultura e Esporte – Proece compete o registro e a sistematização dos dados relativos aos projetos em suas respectivas áreas; e

b) à Secretaria de Diversidade e Inclusão – SDI compete a consolidação e análise dos dados para fins de monitoramento da política.

Art. 32. Caberá à SDI a elaboração do Relatório Anual da Política Institucional de Inclusão, Equidade e Pertencimento da UFJ, a ser apresentado ao Consuni, com análise dos resultados à luz do planejamento integrado da UFJ, voltada ao aprimoramento das ações, podendo contar com apoio técnico das unidades competentes.

Art. 33. Os indicadores previstos nesta Política deverão estar alinhados ao modelo de gestão estratégica da UFJ, incluindo o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) e demais instrumentos de planejamento institucional.

Art. 34. O monitoramento da Política deverá contemplar a identificação, avaliação e acompanhamento dos riscos relacionados à sua implementação, com definição de medidas de tratamento, em consonância com a Política de Gestão de Riscos da UFJ.

Art. 35. O acompanhamento da Política será realizado de forma contínua, com participação das unidades envolvidas, assegurada a articulação institucional e a avaliação periódica dos resultados.

Art. 36. Os resultados do monitoramento deverão subsidiar a revisão periódica da Política, bem como a proposição de ajustes, planos de ação e aprimoramentos institucionais.

CAPÍTULO XI DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 37. A SDI acompanhará, avaliará e divulgará anualmente os indicadores pertinentes às ações desenvolvidas no âmbito das ações afirmativas, pertencimento e inclusão.

Art. 38. Os órgãos e Pró-Reitorias deverão fornecer dados e informações sobre o desenvolvimento de ações afirmativas para compor o Relatório Anual da Política Institucional de Inclusão, Equidade e Pertencimento da UFJ.

Art. 39. A UFJ promoverá, em prazo mínimo de três anos e máximo de cinco anos, a revisão da Política Institucional de Inclusão, Equidade e Pertencimento, elaborada por uma comissão especialmente para esse fim, considerando os resultados apresentados nos relatórios periódicos.

Art. 40. A Secretaria de Diversidade e Inclusão deverá ser coordenada por servidor(a) público(a) efetivo(a) da Universidade Federal de Jataí, preferencialmente com formação acadêmica, experiência profissional ou estudos comprovados na área da educação inclusiva, diversidade, direitos humanos, acessibilidade, políticas de equidade ou áreas afins.

Art. 41. Os casos omissos serão resolvidos pela Reitoria, ouvida a Secretaria de Diversidade e Inclusão.