



Universidade de Caxias do Sul

**POLÍTICA DE DIVERSIDADE
E INCLUSÃO**

1. INTRODUÇÃO

A diversidade e a inclusão são valores essenciais para a construção de uma sociedade mais justa e equitativa. O reconhecimento e a valorização das diferenças promovem ambientes mais inovadores, colaborativos e respeitosos, garantindo que todas as pessoas tenham acesso igualitário a oportunidades, independentemente de sua origem, raça, etnia, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, idade, condição socioeconômica, deficiência, entre outros aspectos.

Esta política estabelece diretrizes para fomentar a diversidade e a inclusão na Universidade de Caxias do Sul, criando um ambiente institucional que celebre as diferenças, potencialize o respeito e promova a equidade em todas as suas formas.

O presente documento foi elaborado no ano de 2025, pelo Programa UCS - Inclusão e Diversidade, com o apoio da Área de Legislação Acadêmica (ALAC) e da Procuradoria Institucional e em consonância com o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2022/2026. Nesta perspectiva, a UCS investe permanentemente em ações que: (I) acolham as necessidades específicas de convivência, de oportunidades de trabalho e de acesso ao ensino superior; (II) que valorizem os sujeitos em suas singularidades, almejando-se uma "educação para todos" e um local de trabalho inclusivo; (III) que proporcione o acesso, a permanência e a participação de trabalhadores e estudantes na construção de uma educação de qualidade, e/ou nas suas carreiras profissionais, sem qualquer forma de discriminação.

2. MARCOS REGULATÓRIOS E NORMATIVOS

Esta política está fundamentada nos principais dispositivos legais e normativos nacionais e internacionais, incluindo:

Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (ONU, 1965).

Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (ONU, 1979).

Constituição Federal de 1988 – Princípios da dignidade da pessoa humana e da igualdade de direitos.

Lei nº 7.716/1989 – Define crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional.

Lei n. 8.069, Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA, 1990).

Política Nacional de Educação Especial 1994.

Lei nº 9.029/1995 – Proíbe a exigência de requisitos discriminatórios para acesso ao trabalho.

Lei n. 9.394, Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB) 1996

Lei n. 10.436,2002 dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS)

Programa Educação inclusiva: direito à diversidade 2003

Plano Nacional de Educação em Direitos Humanos (PNEDH,2003)

Lei nº 10.741/2003 – Estatuto da Pessoa Idosa.

Plano de Desenvolvimento da Educação (PDE,2007)

Política Nacional de Educação especial na Perspectiva da Educação Inclusiva, 2008.

Decreto n.6.571,2008.Dispõe sobre o atendimento educacional especializado

Decreto n. 6.949,2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque, em 30 de março de 2007

Decreto n. 7.611,2011 dispõe sobre a educação especial e o atendimento educacional especializado.

Decreto n. 7.612,2011 Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência - Plano Viver sem Limite

Lei n. 13.005, 2014.Plano Nacional de Educação (PNE)

Lei n. 13.146,2015. Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência.

Lei nº 13.146/2015 – Estatuto da Pessoa com Deficiência.

Decreto nº 8.727/2016 – Reconhecimento da identidade de gênero de pessoas trans em órgãos da administração pública federal.

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 das Organizações das Nações Unidas (ONU) – Metas para igualdade de gênero e redução das desigualdades.

3. JUSTIFICATIVA

A implementação de uma política de diversidade e inclusão é fundamental para combater desigualdades estruturais e garantir equidade para todas as pessoas. Ambientes inclusivos promovem inovação, engajamento e desenvolvimento social e econômico. Além disso, a diversidade em uma instituição, fortalece diversos aspectos, incluindo a inovação, a tomada de decisões, a reputação e a capacidade de adaptação. Ao promover um ambiente inclusivo, além de potencializar o desenvolvimento, também retêm talentos diversos, o que leva a um aumento da criatividade, produtividade e satisfação dos funcionários, professores, estudantes e comunidade acadêmica. Tal política norteia ações nos mais distintos setores organizacionais e níveis de formação (Extensão, Graduação, Lato e Stricto Sensu).

Nesse contexto, a Universidade de Caxias do Sul (UCS) busca alinhar-se às diretrizes do modelo Ambiental, Social e de Governança (ESG – Environmental, Social and Governance), bem como aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), propostos pela Organização das Nações Unidas. Certificada com o Selo ODS EDU — instrumento que integra a estratégia de implementação da Agenda 2030 no Brasil — a UCS promove a incorporação dos ODS e de outros indicadores de desenvolvimento sustentável em suas ações de gestão, ensino, pesquisa e extensão.

A Universidade, por meio desta Política, explicita o compromisso institucional de atender aos ODS 3 (Saúde e Bem-estar), ODS 4 (Educação de Qualidade), ODS 5 (Igualdade de Gênero), ODS 8 (Trabalho Decente e Crescimento Econômico), ODS 10 (Redução das Desigualdades) e ODS 16 (Paz, Justiça e Instituições Eficazes). Com o propósito de garantir uma educação inclusiva e oportunidades equitativas de aprendizagem, de acesso a emprego pleno e produtivo, com igualdade de remuneração, além do empoderamento e da inclusão social, entre outras metas fundamentais, os ODS norteiam esta Política.

Um dos princípios norteadores assumidos pela UCS é o respeito e o reconhecimento à diversidade, que indica a opção por uma política institucional que promova a inclusão e o respeito à pluralidade, considerando diferentes grupos étnicos, religiões, identidades de gênero, orientações sexuais, deficiências, dentre outras. Dessa forma, esse princípio está associado à igualdade de oportunidade, à equidade e à acessibilidade de todos os envolvidos nas instâncias acadêmicas e administrativas (UCS, 2021).

4. OBJETIVOS DA POLÍTICA

4.1. Objetivo Geral

Promover a diversidade e a inclusão em todas as esferas da instituição, garantindo o respeito às diferenças, a equidade no acesso a oportunidades, e a constituição de um ambiente colaborativo, participativo e de valoração respeitosa de cada pessoa.

4.2. Objetivos Específicos

- Promover um ambiente livre de discriminação e preconceito.
- Potencializar ações afirmativas para grupos socialmente minorizados.
- Fortalecer a implementação de políticas de equidade de gênero, raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, idade, religião e deficiências.
- Promover a sensibilização e a capacitação de funcionários, professores, gestores e a comunidade acadêmica sobre diversidade, inclusão e equidade.
- Criar mecanismos de escuta e combate à discriminação, aos diferentes tipos de assédio e formas de preconceito: capacitismo, etarismo, racismo, sexismo, xenofobia, entre outros.
- Capacitar os professores em metodologias de ensino e aprendizagem voltadas para a inclusão.

5. DIRETRIZES

Para garantir a efetividade desta política, serão seguidas as seguintes diretrizes:

- **Respeito e valorização das diferenças** – Promover um ambiente que reconheça e celebre a diversidade.
- **Equidade e oportunidades** – Promover políticas que contribuam para superar desigualdades estruturais.
- **Ações afirmativas** – Implementação de programas específicos para inclusão de grupos minorizados.
- **Ambiente seguro e acolhedor** – Criação de mecanismos acessíveis para registrar e apurar casos de discriminação, preconceito e assédio
- **Capacitação e sensibilização** – Formação continuada sobre diversidade e inclusão.
- **Transparência e monitoramento** – Estabelecimento de indicadores para avaliar a efetividade das ações.
- **Participação e representatividade** – Criação de mecanismos acessíveis para registrar e apurar casos de discriminação, preconceito e assédio
- **Fortalecimento de ações de acessibilidade ampliada** - Para além dos aspectos arquitetônicos (Intérpretes de Libras, legendas, audiodescrição, entre outros).
- **Incentivo a pesquisas e projetos de extensão** - Fomento interno para editais e projetos de pesquisa e extensão que abordem temática de diversidade, inclusão e equidade.

6. IMPLEMENTAÇÃO DA POLÍTICA

As ações desenvolvidas na Universidade apontam para a necessidade de fomentar uma atitude inclusiva, a qual precisa ser construída com reflexão coletiva de todos os envolvidos.

A efetivação desta política é realizada por meio de ações que acontecem de forma gradual e sistematizada:

1. **Diagnóstico institucional** – Levantamento de dados sobre diversidade e inclusão.
2. **Criação do Programa de Inclusão e Diversidade** – Comitê de trabalho constituído por representantes de diferentes áreas da Instituição que atuam para implementar e monitorar as ações propostas na Política.

3. **Capacitação/Formação e sensibilização** – Promoção de cursos, oficinas, palestras, formações e campanhas educativas sobre temas relacionados à diversidade, preconceito, discriminação e cultura inclusiva.
4. **Acolhimento** – Escuta, apoio e orientação à toda comunidade acadêmica. Realizado pelo Núcleo de Apoio ao Estudante (NAE). No setor de Recursos Humanos os Programas: Elos - Conexão e Cuidado, Sem Barreiras, Programa de Inclusão de PcDs e Transição com Propósito - Programa de Reflexão para Aposentadoria.
5. **Aprimoramento de práticas inclusivas** – ampliação e equidade nos processos seletivos, revisão das políticas de promoção e progressão e fortalecimento de um ambiente organizacional diverso, seguro e acolhedor.
6. **Estímulo à cultura organizacional inclusiva** - atividades e ambientes acolhedores e de promoção de cultura organizacional baseada no respeito mútuo e na promoção da diversidade.
7. **Canais de denúncia** – Mecanismos institucionais para relatar casos e situações de discriminação e assédio.
8. **Monitoramento e avaliação** – Definição de metas e indicadores para mensurar avanços e desafios.

7. CONDUTAS ESPERADAS COM A IMPLEMENTAÇÃO DESTA POLÍTICA

São condutas esperadas de todas e todos aqueles que integram a UCS, bem como de prestadores de serviços:

- Avançar com a qualidade e a excelência acadêmica por meio de atitude de respeito e colaboração.
- Promover o bem-estar de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, orientação sexual, cor, idade, religião e quaisquer outras formas de discriminação.
- Respeitar os direitos individuais, sendo observado o bem-estar coletivo e individual.
- Respeitar a individualidade de cada pessoa com quem interage no contexto da sua função.
- Manter um relacionamento sem preconceitos com colegas ou com qualquer outra pessoa que interaja na UCS.
- Incentivar um ambiente interno seguro, isento de discriminação e assédios.

8. REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição Federal de 1988.**

BRASIL. **Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989.** Define crimes de discriminação racial.

BRASIL. **Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995.** Proíbe práticas discriminatórias no trabalho.

BRASIL. **Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012.** Política de cotas no ensino superior.

BRASIL. **Decreto nº 8.727, de 28 de abril de 2016.** Reconhecimento da identidade de gênero de pessoas trans.

ONU. **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, 1965.**

ONU. **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, 1979.**

ONU. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), 2015.**

PDI

2022/2026

GLOSSÁRIO

Capacitismo

Preconceito e/ou discriminação contra pessoas com deficiência.

Condição socioeconômica

Situação econômica e social de uma pessoa ou grupo, que pode influenciar o acesso a direitos, oportunidades e qualidade de vida.

Deficiência

Condição que pode afetar funções físicas, sensoriais, intelectuais ou psicossociais. O impacto da deficiência está diretamente relacionado às barreiras existentes na sociedade.

Diversidade

Reconhecimento e valorização das diferenças individuais, como gênero, raça, deficiência, orientação sexual, idade, religião, entre outras.

Equidade

Garantia de condições justas e adequadas para que todas as pessoas tenham oportunidades, considerando as diferenças individuais.

Etarismo

Preconceito e discriminação contra pessoas ou grupos de determinada idade. Na maioria das vezes, há um preconceito maior com pessoas idosas e com adolescentes.

Inclusão

Processo de garantir a participação plena e efetiva de todas as pessoas na sociedade, respeitando suas singularidades.

Etnia

Conjunto de características culturais, históricas e sociais que identificam um grupo, como língua, tradições, religião e ancestralidade.

Gênero

Construção social e cultural ligada às identidades e papéis atribuídos a pessoas, diferentes do conceito biológico de sexo.

Grupos Minorizados

Refere-se a processos sociais de exclusão, desigualdade e marginalização. Não importa se o grupo é numericamente grande ou pequeno — ele é “minorizado” porque a sociedade lhe atribui menor valor, menos poder e menos direitos.

Idade

Fator que influencia direitos, oportunidades e experiências, sendo relevante em processos de inclusão, especialmente em grupos como crianças, adolescentes, adultos e pessoas idosas.

Identidade de gênero

Vivência interna e individual de cada pessoa em relação ao gênero, que pode ou não corresponder ao sexo atribuído no nascimento.

Orientação sexual

Atração emocional, afetiva ou sexual que uma pessoa sente em relação a outras, podendo ser heterossexual, homossexual, bissexual, assexual, entre outras.

Raça

Categoria socialmente construída, baseada em características físicas e biológicas (como cor da pele), historicamente usada para justificar desigualdades.

Racismo

Racismo é um sistema de discriminação baseado na crença de que existem raças superiores a outras, o que resulta em práticas e ideias que atribuem privilégios a uns e desvantagens a outros com base em características como cor da pele, etnia ou origem.

Xenofobia

Xenofobia é o preconceito, aversão ou hostilidade contra estrangeiros, pessoas de outras nacionalidades, culturas ou etnias. O termo vem do grego: xénos (estrangeiro) e phóbos (medo). Essa discriminação pode se manifestar de diversas formas, como discursos de ódio, violência, exclusão e políticas discriminatórias.