



UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DO PARÁ
CONSELHO UNIVERSITÁRIO

RESOLUÇÃO CONSUN Nº 311, DE 13 DE DEZEMBRO DE 2024

Aprova a Política de Diversidade Sexual e de Gênero da Universidade Federal do Oeste do Pará.

A PRESIDENTE DO CONSELHO UNIVERSITÁRIO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DO PARÁ, no uso de suas atribuições conferidas pelo Decreto Presidencial de 20 de abril de 2022, publicado no Diário Oficial da União em 20 de abril de 2022, Edição 75-A, Seção 2, página 1; das atribuições que lhe conferem o Estatuto e o Regimento Geral da Universidade Federal do Oeste do Pará - Ufopa; em conformidade com os autos do Processo nº 23204.012423/2024-67, proveniente da Pró-Reitoria de Gestão Estudantil - Proges, e em cumprimento à decisão do egrégio Conselho Universitário - Consun, tomada na 4ª reunião ordinária, realizada de forma presencial em 27 de novembro de 2024, promulga esta resolução.

Art. 1º Fica aprovada a Política de Diversidade Sexual e de Gênero da Universidade Federal do Oeste do Pará.

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 2º A Política de Diversidade Sexual e de Gênero da Ufopa tem como foco a promoção da igualdade e a equidade de gênero e o combate às violências contra as mulheres e as pessoas Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgêneros, Queer, Transexuais, Travestis, Intersexos, Assexuais, Pansexuais, Poliafetivos, Neutros, Não Binários e outras - LGBTQIAPN+.

Parágrafo único. Nos termos desta Resolução, entende-se por âmbito da Ufopa qualquer local físico ou virtual onde sejam desenvolvidas atividades da Instituição relacionadas ao ensino, à pesquisa, à extensão, à cultura, à administração e ao esporte e lazer.

Art. 3º Para os efeitos desta Resolução entendem-se por público-alvo desta Política de Diversidade Sexual e de Gênero as(os) servidoras(es) efetivas(os) e temporárias(os), as(os) empregadas(os) terceirizadas(os), as(os) discentes de graduação e de pós-graduação da Ufopa e a sociedade.

CAPÍTULO II
DAS DEFINIÇÕES

Art. 4º Para os fins desta Resolução, considera-se:

I - acolhimento: postura ética que implica a escuta da(o) usuária(o) em suas queixas, o reconhecimento do seu protagonismo no processo de saúde e adoecimento e a



UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DO PARÁ
CONSELHO UNIVERSITÁRIO

responsabilização pela resolução, com ativação de redes de compartilhamento de saberes;

II - assédio moral: violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de condutas abusivas, tais como, situações de humilhação, constrangimento, intimidação, agressividade, menosprezo, causando-lhes sofrimento psíquico ou físico, interferindo negativamente tanto na sua vida pessoal quanto na sua vida profissional;

III - assédio sexual: ato de constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se a(o) agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função;

IV - capacitismo: conjunto de estereótipos, preconceitos e discriminações direcionados a pessoas com deficiência, baseado na concepção de inferioridade, anormalidade e incapacidade em comparação com um referencial definido como perfeito;

V - desigualdade de gênero: termo que se refere a relações de poder, privilégio ou hierarquias sociais criadas entre homens e mulheres ou entre masculinidades e feminilidades;

VI - equidade: minimização de desigualdades sociais, culturais e econômicas, por meio de medidas que, embora não sejam empregadas de maneira igual a todos os sujeitos, promovem igualdade de condições;

VII - etarismo: conjunto de estereótipos, preconceitos e discriminações direcionados a pessoas com base na idade;

VIII - feminismo: movimento social que advoga em favor da igualdade entre homens e mulheres nas mais diferentes esferas sociais, colocando foco crítico e analítico na presença e na instituição de opressões, injustiças e desigualdades entre os sexos;

IX - gênero: termo polissêmico que constitui dispositivo cultural construído historicamente e que classifica e posiciona as pessoas. Também define maneiras de ser, tomando por base o que se entende por feminino e masculino e dá sentido às diferenças percebidas em nossos corpos e articula pessoas, emoções e práticas dentro de uma estrutura de poder, podendo auxiliar no privilégio de grupos e de indivíduos;

X - igualdade: semelhança de condições entre os membros de uma sociedade;

XI - LGBTQIAPN+: sigla que abrange pessoas que são lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros, queer, transexuais, travestis, intersexos, assexuais, pansexuais, poliafetivos, neutros e não binários e outras, como um grupo de minorias com necessidade de defesa de direitos à diversidade sexual e de gênero;

XII - LGBTfobia: aversão, ódio, repugnância ou preconceito direcionado a pessoas que estejam em desacordo com a cisheteronormatividade, podendo, em alguns momentos, o termo ser utilizado como agregador de violências simbólicas, políticas e físicas sofridas por ocasião de uso de outras expressões de identidades sexuais ou de gênero, tal como nos casos de lesbofobia e transfobia;

XIII - machismo: sistema de crenças, desigual e hierárquico, que pressupõem a



UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DO PARÁ
CONSELHO UNIVERSITÁRIO

superioridade dos homens, atrelado à masculinidade hegemônica, e tenta subjugar e violentar as feminilidades apresentadas em corpos de homens ou de mulheres;

XIV - misoginia: ódio ou aversão às mulheres, podendo manifestar-se de várias maneiras, incluindo a discriminação sexual, difamação, violência e objetificação sexual das mulheres;

XV - pessoas trans: termo amplo que se refere a pessoas cujas histórias, corpos e formas de se reconhecer são diferentes, pois não se identificam com o gênero que lhes foi atribuído no nascimento, podendo esse termo ser utilizado para se referir a travestis, pessoas não binárias e transgêneros;

XVI - sexismo: atitude de discriminação fundamentada no sexo e nas construções sociais de gênero;

XVII - transgêneros/travestis: as expressões 'transgênero' e 'trans' serão adotadas como termos gerais que abrangem não só mulheres e homens trans, como também uma crescente dimensão de identidades não normativas e não binárias;

XVIII - violência: qualquer ato que faça uso de força e cause danos a outrem, tais como violência de gênero (relações de poder que privilegiam o domínio e a hierarquia de um gênero sobre o outro); psicológica e moral (ameaça, constrangimento, insulto, xingamentos); física (empurrões, tapas, socos, chutes); patrimonial (retenção, subtração ou destruição de objetos, documentos ou bens pessoais); e sexual (sexo forçado, insinuações, toques e carícias indesejadas).

CAPÍTULO III
DOS OBJETIVOS

Art. 5º São objetivos da Política de Diversidade Sexual e de Gênero da Ufopa:

I - impactar positivamente as comunidades interna e externa à Ufopa na promoção da igualdade e equidade de gênero e no combate às violências contra as mulheres e as pessoas LGBTQIAPN+;

II - contribuir para a superação de todas as formas de discriminação sexual e de gênero;

III - promover ações que garantam a cidadania, a dignidade e os direitos humanos das mulheres e das pessoas LGBTQIAPN+;

IV - propor, implementar, consolidar e monitorar ações afirmativas para a diversidade sexual e de gênero no âmbito da Ufopa;

V - enfrentar a LGBTfobia e outras formas de discriminação contra a população LGBTQIAPN+;

VI - dar visibilidade à diversidade de orientação sexual e identidade de gênero, com vistas à superação do sexismo e de quaisquer outras formas de discriminação;

VII - promover discussão sobre a população LGBTQIAPN+ nas diversas instâncias



UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DO PARÁ
CONSELHO UNIVERSITÁRIO

acadêmico-administrativas da Ufopa;

VIII - construir campanhas e divulgar publicações institucionais para conscientização da comunidade interna e externa sobre a diversidade sexual e as múltiplas identidades de gênero que compõem a Universidade, objetivando a construção de um espaço seguro e livre de discriminação;

IX - promover articulação com os diversos órgãos e instâncias da Universidade para inclusão, implementação e monitoramento de ações de reconhecimento da diversidade sexual e de gênero;

X - construir ações que possam gerar apoio à população LGBTQIAPN+, por meio da constituição de espaços de referência no interior da Universidade;

XI - incentivar a introdução de conteúdos, nos componentes curriculares da graduação e da pós-graduação, que estimulem o debate sobre a diversidade sexual e de gênero;

XII - incentivar a criação de cursos de pós-graduação com foco em estudos de gênero;

XIII - estimular a constituição de núcleos, inter e multidisciplinares, com foco em pesquisas voltadas aos estudos de gênero como instância transdisciplinar;

XIV - incentivar a construção de projetos de pesquisa, de extensão e de ensino que possam tratar das questões relativas aos estudos de gênero;

XV - instituir serviços que combatam todas as formas de violência, assédio moral, sexual e outras formas de discriminação que afetam as mulheres e a população LGBTQIAPN+;

XVI - articular com instâncias externas ações que promovam o respeito à diversidade sexual e de gênero na população em geral;

XVII - garantir o acesso à Universidade de pessoas trans e travestis, tanto nos cursos de graduação e pós-graduação quanto no quadro de servidores, mediante reserva de vagas e/ou processos seletivos especiais;

XVIII - garantir as condições de permanência e o acompanhamento didático-pedagógico adequados, considerando as especificidades do público-alvo desta Política, visando à equidade de oportunidades e de condições no percurso acadêmico;

XIX - proporcionar às alunas e servidoras (docentes e técnicas administrativas) e empregadas terceirizadas que são mãe ambiente adequado para deixar seus filhos enquanto estiverem na Instituição, garantindo-lhes a igualdade de oportunidades e a promoção da inclusão delas em ambientes acadêmicos;

XX - garantir a implantação e a manutenção do Programa de Proteção e Promoção da Saúde e Dignidade Menstrual.

CAPÍTULO IV
DOS PRINCÍPIOS

Art. 6º São princípios da Política de Diversidade Sexual e de Gênero da Ufopa:



UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DO PARÁ
CONSELHO UNIVERSITÁRIO

- I - a cidadania e a dignidade da pessoa humana;
- II - o respeito às mulheres, às pessoas LGBTQIAPN+ e a suas identidades, expressões de gênero e orientação sexual;
- III - a interseccionalidade entre os movimentos pela proteção das mulheres e das pessoas LGBTQIAPN+ e de outros recortes sociais que visem ao fim do preconceito e da discriminação de raça, classe, origem, cor, idade, entre outros;
- IV - a autonomia das mulheres e das pessoas LGBTQIAPN+, resguardando-lhes seus direitos de decisão, de justiça social e de protagonismo dentro da comunidade universitária;
- V - a privacidade das mulheres e das pessoas LGBTQIAPN+;
- VI - a equidade de direitos para as mulheres e para as pessoas LGBTQIAPN+;
- VII - a igualdade de direitos independentemente do gênero, da sexualidade, da identidade e da expressão de gênero no ambiente interno da Ufopa e em sua cadeia de relacionamento;
- VIII - o combate à LGBTfobia, ao sexismo, ao machismo, à gordofobia, ao capacitismo, ao etarismo, à misoginia e ao racismo, inclusive o institucional;
- IX - o entendimento de que fatores socioculturais podem exacerbar a desigualdade de gênero e o desrespeito à diversidade;
- X - o letramento e a formação continuada da comunidade universitária sobre sexismo, machismo, gordofobia, capacitismo, etarismo, misoginia, racismo e LGBTfobia.

CAPÍTULO V
DAS DIRETRIZES

Art. 7º São diretrizes da Política de Diversidade Sexual e de Gênero da Ufopa:

- I - reconhecer e disseminar publicamente o compromisso com a equidade de gênero e com a valorização e a representatividade da diversidade sexual e de gênero no meio acadêmico e no trabalho;
- II - consolidar-se como instituição inclusiva, que compreende e atende às necessidades das populações histórica e socialmente oprimidas, no caso as mulheres e as pessoas LGBTQIAPN+;
- III - fomentar a adequação das normativas institucionais aos termos da Política de Diversidade Sexual e de Gênero da Ufopa.

CAPÍTULO VI
DA ORGANIZAÇÃO DA POLÍTICA DE DIVERSIDADE SEXUAL E DE GÊNERO

Art. 8º A Política de Diversidade Sexual e de Gênero da Ufopa será organizada nos



UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DO PARÁ
CONSELHO UNIVERSITÁRIO

seguintes eixos:

- I - acolhimento e acompanhamento;
- II - ensino, pesquisa, extensão e cultura;
- III - gestão.

Seção I

Do Acolhimento e do Acompanhamento

Art. 9º O Acolhimento e o Acompanhamento serão de responsabilidade da Proges, da Pró-Reitoria de Ensino de Graduação - Proen e da Pró-Reitoria de Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação Tecnológica - Proppit, em articulação com suas diretorias, núcleos especializados e Comissão Permanente de Acompanhamento e Avaliação da Política Afirmativa da Ufopa, da maneira que lhes couber, tendo por objetivos:

I - atuar com os coletivos estudantis na formação cidadã relativa às questões sobre diversidade sexual e de gênero;

II - desenvolver ações com as(os) estudantes ingressantes da Universidade, a fim de orientá-las(os) sobre o respeito e as formas corretas de tratamento das(os) estudantes transgêneros;

III - desenvolver, conjuntamente com as outras pró-reitorias, campanhas e eventos que promovam o respeito à diversidade sexual e de gênero;

IV - desenvolver ações para promover capacitação em atendimento inclusivo e empático para todas(os) as(os) servidoras(es), inclusive para as(os) empregadas(os) terceirizadas(os) que atuam no atendimento direto e indireto ao público, visando ao respeito à identidade de gênero e ao nome social de pessoas transgêneras e travestis;

V - atuar para que, em nenhuma circunstância, seja exposto publicamente o nome civil não retificado, alertando a comunidade sobre as infrações legais que eventual exposição possa ensejar;

VI - incentivar a estruturação e a institucionalização de um espaço de acolhimento às pessoas público-alvo desta Política, além de divulgar, implementar e aperfeiçoar os procedimentos já aprovados na Ufopa;

VII - oferecer atenção integral às mulheres e às pessoas LGBTQIAPN+ em situação de violência e o devido tratamento dos casos apresentados, direcionando os equipamentos institucionais disponíveis para o acolhimento e garantindo acompanhamento humanizado;

VIII - garantir o respeito à dignidade humana e o direito à privacidade, à proteção da identidade de denunciantes e a não revitimização institucional, prevenindo novas situações de violência e discriminações durante o tratamento das denúncias;

IX - auxiliar nas ações de acolhimento e acompanhamento, com o objetivo de combater o machismo, a misoginia, o capacitismo, o racismo, o etarismo, a gordofobia, a



UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DO PARÁ
CONSELHO UNIVERSITÁRIO

LGBTfobia e as outras discriminações e preconceitos.

Parágrafo único. Ações de acolhimento e acompanhamento de servidoras(es) e empregadas(os) terceirizadas(os) serão de responsabilidade da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas - Progep, em articulação com a Comissão Permanente de Acompanhamento e Avaliação da Política Afirmativa da Ufopa.

Seção II
Do Ensino, da Pesquisa, da Extensão e da Cultura

Art. 10. O Ensino será de responsabilidade da Proen, em parceria com as Comissões Permanente e Setoriais de Acompanhamento e Avaliação da Política Afirmativa da Ufopa, tendo por objetivos:

I - promover a discussão da temática da diversidade sexual e de gênero no âmbito da graduação, bem como propor sua inserção nas ações formativas da Universidade;

II - incentivar a inclusão de conteúdos referentes às temáticas dos estudos de gênero nos componentes curriculares dos cursos de graduação;

III - fomentar e incentivar as coordenações de cursos a desenvolverem ações de acolhimento e incentivo ao desenvolvimento de mulheres e de pessoas LGBTQIAPN+, especialmente nos cursos em que o monitoramento de dados indicar que há maior desproporção de gênero no corpo discente;

IV - atuar com as coordenações de graduação na orientação acadêmica sobre assuntos relacionados aos estudos de gênero;

V - apoiar a formação acadêmica na graduação das(os) estudantes público-alvo desta Política, por meio de ações afirmativas para bolsas remuneradas em editais de ensino.

Art. 11. O Programa de Pesquisa será de responsabilidade da Proppit, em parceria com a Comissões Permanente e Setoriais de Acompanhamento e Avaliação da Política Afirmativa da Ufopa, tendo por objetivos:

I - estimular a pesquisa acadêmica na área dos estudos de gênero, por meio da criação de editais para desenvolvimento de projetos;

II - incentivar a criação de Núcleos de Estudos e Pesquisas na área dos estudos de gênero;

III - atuar com as coordenações dos programas de pós-graduação na orientação acadêmica sobre assuntos relacionados aos estudos de gênero e à diversidade sexual e de gênero;

IV - apoiar a formação acadêmica na graduação das(os) estudantes público-alvo desta Política, por meio de ações afirmativas para concessão de bolsas remuneradas em editais de pesquisa.

Art. 12. O Programa de Extensão e Cultura será de responsabilidade da Pró-Reitoria da



UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DO PARÁ
CONSELHO UNIVERSITÁRIO

Cultura, Comunidade e Extensão - Procce, em parceria com as Comissões Permanente e Setoriais de Acompanhamento e Avaliação da Política Afirmativa da Ufopa, tendo por objetivos:

I - apoiar projetos de extensão e cultura voltados à diversidade sexual e de gênero, conforme as áreas temáticas e linhas da extensão universitária;

II - estimular a realização de eventos relacionados à diversidade sexual e de gênero;

III - incentivar a publicação de projetos de extensão e cultura ligados à comunidade LGBTQIAPN+;

IV - desenvolver parcerias com entidades sociais que discutem a temática da diversidade sexual e gênero, a fim de a comunidade acadêmica traçar ações voltadas às questões LGBTQIAPN+;

V - apoiar a formação acadêmica na graduação das(os) estudantes público-alvo desta Política, por meio de ações afirmativas para concessão de bolsas remuneradas em editais de cultura e extensão.

Seção III
Da Gestão

Art. 13. A Política de Diversidade Sexual e de Gênero da Ufopa tem caráter transversal, sendo responsabilidade de todas as instâncias da Universidade zelar por seu cumprimento no desenvolvimento de suas ações.

Art. 14. São responsabilidades de todas as instâncias da Ufopa, conforme suas atribuições:

I - garantir que os editais de contratação de empresas terceirizadas e de prestação de serviço fomentem a equidade de gênero nos recursos humanos, assim como se comprometam a capacitar, de forma prévia e continuada, todas as pessoas trabalhadoras terceirizadas que atuarem na Ufopa, no que se refere ao tema da diversidade sexual e de gênero;

II - promover equilíbrio de gênero na composição de todos os cargos sujeitos à indicação;

III - incentivar que as empresas terceirizadas e prestadoras de serviço da rede de relacionamento adotem políticas de valorização da mulher e das pessoas LGBTQIAPN+, promovendo a equidade de gênero e o respeito à diversidade em suas relações internas e externas;

IV - propor ações e iniciativas transversais que contribuam para haver maior equidade, igualdade de gênero e respeito à diversidade sexual na Ufopa, incluindo nessas ações as pró-reitorias e os demais setores, para construção dos eixos desta Política, articulando ensino, pesquisa, extensão e trabalho;



UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DO PARÁ
CONSELHO UNIVERSITÁRIO

V - atuar na articulação de parcerias internas e externas à Ufopa que contribuam para a efetivação das ações propostas por esta Política;

VI - manter registro e informar, sempre que solicitado, as Comissões Permanente e Setoriais de Acompanhamento e Avaliação da Política Afirmativa da Ufopa sobre a composição das(os) servidoras(es) no que diz respeito ao gênero e à diversidade sexual, respeitando a autodeclaração de cada uma(um);

VII - fornecer às coordenações de cursos informações sobre os perfis de gênero do corpo docente de cada curso, com autorização prévia das servidoras(es) envolvidas(os), de modo a disponibilizar instrumentos para a aplicação da Política de Diversidade Sexual e de Gênero;

VIII - promover cursos, treinamentos, formações e capacitações com a temática da diversidade sexual e de gênero para servidoras(es) efetivas(os) e trabalhadoras(es) terceirizadas(os) e parceiras(os), conscientizando-as(os) e educando-as(os) sobre a diversidade sexual e de gênero, com foco no combate às violências, aos preconceitos, às discriminações contra as mulheres e as pessoas LGBTQIAPN+;

IX - criar mecanismos de combate à discriminação, ao preconceito, à LGBTfobia, ao machismo, ao sexismo, à gordofobia, ao capacitismo, ao etarismo, à misoginia e ao racismo no ambiente laboral, nas oportunidades de desenvolvimento e ascensão profissional e na movimentação interna de profissionais;

X - receber a análise preliminar e o tratamento inclusivo de reclamações, sugestões, denúncias e demais manifestações relativas ao preconceito, à discriminação e a outras formas de violência contra as mulheres e as pessoas LGBTQIAPN+ no ambiente da Ufopa;

XI - viabilizar os devidos encaminhamentos de atos discriminatórios, preconceituosos, racistas, capacitistas e de diversas formas de assédio relatadas, conforme resolução específica a ser aprovada pelo Consun sobre a prevenção e o enfrentamento da discriminação e da violência na Ufopa.

XII - estabelecer diálogo com as pró-reitorias, as unidades acadêmicas, os órgãos suplementares e as Comissões Permanente e Setoriais de Acompanhamento e Avaliação da Política Afirmativa da Ufopa sobre o acolhimento das denúncias e a publicização da plataforma de registro de manifestações, além do fluxo de denúncias da Ouvidoria-Geral;

XIII - adotar medidas para garantir espaços mais seguros, com o mapeamento dos pontos de insegurança nos campi regionais e nas estruturas físicas da Universidade, por meio da criação de rotas seguras, com a intensificação de equipamentos e sistemas de monitoramento em locais e horários identificados;

XIV - promover alterações arquitetônicas e de mobiliário, visando tornar a Ufopa num espaço mais acolhedor e seguro para as crianças que acompanham seus responsáveis nas atividades acadêmicas;

XV - garantir a implantação de banheiros neutros, além de placas inclusivas para pessoas trans, na Universidade;



UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DO PARÁ
CONSELHO UNIVERSITÁRIO

XVI - implantar fraldários e trocadores em locais que possam ser facilmente acessados por toda a comunidade acadêmica da Ufopa;

XVII - garantir o direito de amamentação livre em qualquer espaço da Ufopa, disponibilizando espaços tranquilos, silenciosos e confortáveis para o bem-estar da mãe e da(o) bebê.

CAPÍTULO VII
DO ACOMPANHAMENTO INSTITUCIONAL

Art. 15. O acompanhamento do cumprimento desta Política será realizado pelas Comissões Permanente e Setoriais de Acompanhamento e Avaliação da Política de Ações Afirmativas da Ufopa, conforme previsto na Política de Ações Afirmativas da Ufopa, em parceria com a Proges.

Art. 16. A composição e o fluxo de trabalho das Comissões Permanente e Setoriais de Acompanhamento e Avaliação da Política de Ações Afirmativas da Ufopa serão estabelecidos em instrução normativa emitida pela Proges.

Art. 17. A avaliação e o relatório anual das ações desta Política serão de responsabilidade das Comissões Permanente e Setoriais de Acompanhamento e Avaliação da Política de Ações Afirmativas da Ufopa, conforme previsto na Política de Ações Afirmativas da Ufopa, em parceria com a Proges.

Art. 18. Os diferentes setores da Universidade poderão apresentar sugestões de ações voltadas ao aperfeiçoamento desta Política às Comissões Permanente e Setoriais de Acompanhamento e Avaliação da Política de Ações Afirmativas da Ufopa

CAPÍTULO VIII
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 19. A execução dos programas está sujeita à disponibilidade orçamentária da Ufopa.

Art. 20. A Política de Diversidade Sexual e de Gênero da Ufopa funda-se transversalmente nas políticas de ações afirmativas.

Art. 21. A Ufopa deverá fomentar o intercâmbio de integrantes das Comissões Permanente e Setoriais de Acompanhamento e Avaliação da Política de Ações Afirmativas da Ufopa, a fim de aprimorar conhecimentos na área desta Política.

Art. 22. A Reitoria dará ampla divulgação a esta Política em seus canais oficiais de comunicação.

Art. 23. Será assegurado que o público-alvo desta Política não sofra qualquer discriminação em razão de sua condição.



UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DO PARÁ
CONSELHO UNIVERSITÁRIO

Art. 24. As instâncias competentes terão prazo máximo de noventa dias, prorrogáveis por igual período, para regulamentar os instrumentos específicos e elaborar um plano de implementação desta Resolução.

Art. 25. Esta Resolução entra em vigor em 2 de janeiro de 2025, com publicação na página dos Conselhos Superiores no [Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos – SIGRH](#).

ALDENIZE RUELA XAVIER
Presidente do Consun