

2022/2023

# *Relatório da diversidade*

Relatório de atividades de diversidade  
do Grupo Unis

---

Diversidade  
Grupo  
**UNIS**



# Sumário

<u>PREFÁCIO.....</u>	<u>6</u>
<u>1 NÚCLEO DE DIVERSIDADE .....</u>	<u>7</u>
<u>2 LINHA DO TEMPO DIVERSIDADE E INCLUSÃO GRUPO UNIS.....</u>	<u>8</u>
<u>3 REPORT .....</u>	<u>8</u>
<u>4 DADOS QUANTITATIVOS POR UNIDADE .....</u>	<u>9</u>
4.1 Núcleo de Diversidade e Centro Universitário	
4.2 Faculdades	
4.3 Pós-Graduação	
4.4 Educação Básica	
<u>5 PANORAMA GERAL DO GRUPO UNIS A RESPEITO DAS AÇÕES DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO.....</u>	<u>14</u>
5.1 Análise do panorama geral	
<u>6 MATERIAIS INSTITUCIONAIS.....</u>	<u>17</u>
6.1 Pesquisa de Diversidade 2022	
6.2 Política de Diversidade 2023	
6.3 Calendário de Diversidade 2023	
<u>7 ATIVIDADES DO NÚCLEO DE DIVERSIDADE E DO CENTRO UNIVERSITÁRIO....</u>	<u>18</u>
<b>7.1 ATIVIDADES ADMINISTRATIVAS</b>	
7.1.1 Alinhamento com os diretores dos colégios	
7.1.2 Planilha de Acompanhamento de Ações de Diversidade	
7.1.3 Sensibilização Pesquisa de Diversidade (2022)	
7.1.4 Alinhamento com a Responsabilidade Social da Instituição	
7.1.5 Mediações	
7.1.6 Selo Responsabilidade Social Feminina	
7.1.7 Diversidade no marketing	
7.1.8 Diversidade nos processos	
7.1.9 Diversidade na Gestão de Pessoas	
7.1.10 Tabela de admissões	
7.1.11 Pesquisa de Diversidade: grupos sub-representados e a relação com os cargos	
7.1.12 Site de Diversidade	
<b>7.2 PALESTRAS</b>	
7.2.1 Louis Dreyfus	

7.2.2 NKG Stockler

7.2.3 Alunos Publicidade e Propaganda Graduação Presencial

7.2.4 Cambos

7.2.5 CRAS Três Pontas

7.2.6 Congresso Internacional- Diversidade nas Organizações

7.2.7 Papo diferente para uma escola diversa (Idealizada pelo NAEEP com apoio do Núcleo de Diversidade)

7.2.8 Trajetória de vida de neuroatípicos: família e educação (Idealizada pelo NAEEP com apoio do Núcleo de Diversidade)

7.2.9 Fundação Alegria

### **7.3 CONEXÕES**

7.3.1 Ifood, Unilever, VHsys, Walita, Unisuam, Mantiqueira e Ultragaz

### **7.4 CAMPANHAS**

7.4.1 Campanha Dignidade Íntima

7.4.2 Campanha do Agasalho 2022 (Núcleo Diversidade)

### **7.5 CONTEÚDOS DIVERSIDADE**

7.5.1 Conceitos Básicos de Diversidade Sexual

7.5.2 Conceitos Básicos de Diversidade Étnico-Racial

7.5.3 Consciência Negra

7.5.4 Curso de Libras

### **7.6 EDUCAÇÃO CONTINUADA**

7.6.1 Curso: Diversidade, Equidade e Inclusão no Ensino Superior (2022)

7.6.2 Diversidade não é pauta é prática (2022)

7.6.3 Série Ser Antirracista (2022)

7.6.4 Mentoria para mulheres (2022)

7.6.5 Expo Favela (2023)

7.6.6 Fórum Sim à Igualdade Racial (2023)

### **7.7 EVENTOS**

7.7.1 Setembro Amarelo

7.7.2 Afro Raízes

7.7.3 Outubro Rosa

7.7.4 Janeiro Branco (2023)

7.7.5 Dia Internacional da Mulher (2023)

7.7.6 Esquenta Congresso Internacional

7.7.7 Congresso Internacional- Somos únicos em um mundo diverso

7.7.8 Reunião do Conselho Empresarial abordando a temática de diversidade

## **7.8 PROGRAMAS**

7.8.1 Afro Up 2022

7.8.2 Empodera Comunidade

## **7.9 PROJETOS**

7.9.1 Sessão Diversidade de Cinema

7.9.2 Manifestação artística dentro do campus

## **7.10 RODAS DE CONVERSAS**

7.10.1 Comunidade LGBTQIAPN+

7.10.2 Congresso Internacional: Mesa-redonda remota

7.10.3 Congresso Internacional: Mulheres nas organizações

7.10.4 Documentário o Silêncio dos Homens

7.10.5 Roda de conversa sobre Autismos

## **7.11 APOIO**

7.11.1 Feira Afro Empreendedores (2022)

7.11.2 Oficina do Ócio (2022)

7.11.3 Festival Afro OAB

7.11.4 STL Festival

7.11.5 Desfile FUVAE no aniversário de Varginha

7.11.6 Diversidade Sexual na praça

## **7.12 PARTICIPAÇÕES**

7.12.1 Programa Pensa Bem sobre Diversidade

7.12.2 Conteúdo para a Pós-Graduação Grupo Unis sobre a importância da Diversidade

7.12.3 Informativo SAAESUL

7.12.4 Viagem Altas Horas

7.12.5 Vitrine em Ação

7.12.6 Roda de Conversa FUVAE

7.12.7 4ª Conferência Municipal de Cultura de Varginha

7.12.8 IPD Conversas Plurais

## **8 FACULDADES.....46**

8.1 ATIVIDADES DE DIVERSIDADE FUSAL

8.1.2 EVENTOS

8.1.3 EDUCAÇÃO CONTINUADA

8.1.4 PALESTRAS

8.1.5 PROJETOS

8.1.6 PROGRAMAS

## **8.2 ATIVIDADES DE DIVERSIDADE FPA**

8.2.1 EVENTO

8.2.2 PALESTRAS

## **8.3 ATIVIDADE DE DIVERSIDADE FATEPS**

## 9 ATIVIDADES DE DIVERSIDADE PÓS-GRADUAÇÃO.....48

### **9.1 PROGRAMA**

## 10 ATIVIDADES DOS COLÉGIOS DO GRUPO UNIS.....48

### **10.1 ATIVIDADES DO TRAVESSIA**

10.1.1 PALESTRAS

10.1.2 TREINAMENTO

10.1.3 EVENTO

### **10.2 ATIVIDADES DO ALPHA**

10.2.1 PROJETOS

10.2.2 PALESTRA E RODA DE CONVERSA

10.2.3 OFICINA

### **10.3 ATIVIDADES DO CRA**

10.3.1 PALESTRAS

### **10.4 ATIVIDADES DO NOVA GERAÇÃO**

10.4.1 PALESTRA

10.4.2 CAMPANHA

## 11 PRÓXIMOS PASSOS.....50

11.1 AÇÕES DE DEIP (DIVERSIDADE, EQUIDADE, INCLUSÃO E PERTENCIMENTO)

11.2 CRIAÇÃO DO COMITÊ DE DEIP

11.3 PROGRAMA DE LIDERANÇA FEMININA

11.4 NOME SOCIAL

11.5 BIBLIOTECA DIVERSA

11.6 AUMENTO DA REPRESENTATIVIDADE INSTITUCIONAL

11.7 LIDERANÇA INCLUSIVA

## 12 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....52

# Prefácio

É com grande satisfação que compartilho com todos vocês os resultados e ações decorrentes do nosso comprometimento contínuo com a diversidade e inclusão em nossa instituição. Nos últimos meses, nossa instituição realizou um profundo e abrangente relatório sobre as iniciativas empreendidas nessa área, e é com orgulho que testemunhamos o impacto positivo dessas ações em nossa comunidade acadêmica.

O relatório destaca não apenas os avanços que alcançamos, mas também nos apresenta desafios importantes que reconhecemos e estamos comprometidos em enfrentar de maneira proativa. O engajamento de alunos(as), professores(as) e colaboradores(as) foi fundamental para a coleta de dados e análise das informações, proporcionando uma visão abrangente e representativa de nossa comunidade.

Ao longo desse processo, percebemos que a diversidade não é apenas uma meta a ser alcançada, mas uma jornada contínua que exige esforço conjunto e sensibilidade para entender e respeitar as experiências de cada membro do Grupo Unis.

Agradeço a todas as pessoas que contribuíram para esse relatório e para as ações subsequentes. Juntos, continuaremos a promover uma cultura de respeito, compreensão e colaboração em nossa universidade.

Abraços,

Felipe Flausino de Oliveira

Reitor.



# 1. Núcleo de Diversidade

O Núcleo de Diversidade é um setor estratégico institucional que hoje está dentro do departamento de Gestão de Pessoas, tendo como principal responsável a Analista de Pessoas e Líder de Diversidade, Nathália Marques, que é graduada em Gestão de Recursos Humanos, graduada de Psicologia, conselheira do COMPIR (Conselho Municipal da Promoção da Igualdade Social), e uma profissional que busca a transformação da comunidade por meio de colaboração social.

Este núcleo não apenas se compromete a desenvolver políticas que cultivem a diversidade, mas também propõe ações, projetos, programas e eventos que não só celebrem, mas promovam ativamente a pluralidade da diversidade em sua forma mais ampla. Ao apoiar outros setores internos e se envolver com a comunidade externa, o Núcleo de Diversidade se torna uma ponte vital para a conscientização e implementação de práticas inclusivas. A participação ativa de colaboradores(as), alunos(as), professores(as), parceiros(as) e comunidade é essencial para garantir que todas as vozes sejam ouvidas e respeitadas. Além disso, a importância estratégica desse núcleo é evidente ao apoiar a reitoria em decisões estratégicas relacionadas à diversidade. O acompanhamento contínuo das ações em todas as unidades busca assegurar que os princípios de diversidade estão sendo incorporados de maneira efetiva e contínua, além de dar visibilidade e valorização às ações desempenhadas por cada unidade.

Ao apresentar o cenário interno em relação às prioridades de diversidade, o Núcleo não apenas presta contas, mas também inspira as unidades a propor ações alinhadas com os pilares-foco, criando assim um ciclo dinâmico de desenvolvimento contínuo. A análise das pesquisas e definição dos pilares-foco garantem que a instituição esteja sempre alinhada com as necessidades emergentes da diversidade.

Em suma, o Núcleo de Diversidade não é apenas um órgão administrativo, mas um catalisador essencial para o progresso. Ao incentivar a conscientização, promover a inclusão ativa e identificar oportunidades de melhoria, ele desempenha um papel vital na construção de um ambiente acadêmico verdadeiramente diverso e enriquecedor.

## 2. Linha do tempo de Diversidade e Inclusão

**2021-** Criação do Núcleo de Diversidade e realização de algumas ações pontuais.

**2022-** Levantamento e análise de dados por meio da pesquisa institucional e planejamento estratégico.

**2023-** Construção de políticas, sensibilizações, projetos, treinamentos, rodas de conversas, participações, programas e eventos sobre a temática.

**2024-** Ações estratégicas para aumentar o engajamento, o pertencimento, o conhecimento e a representatividade institucional a respeito de diversidade e inclusão.

## 3. Report

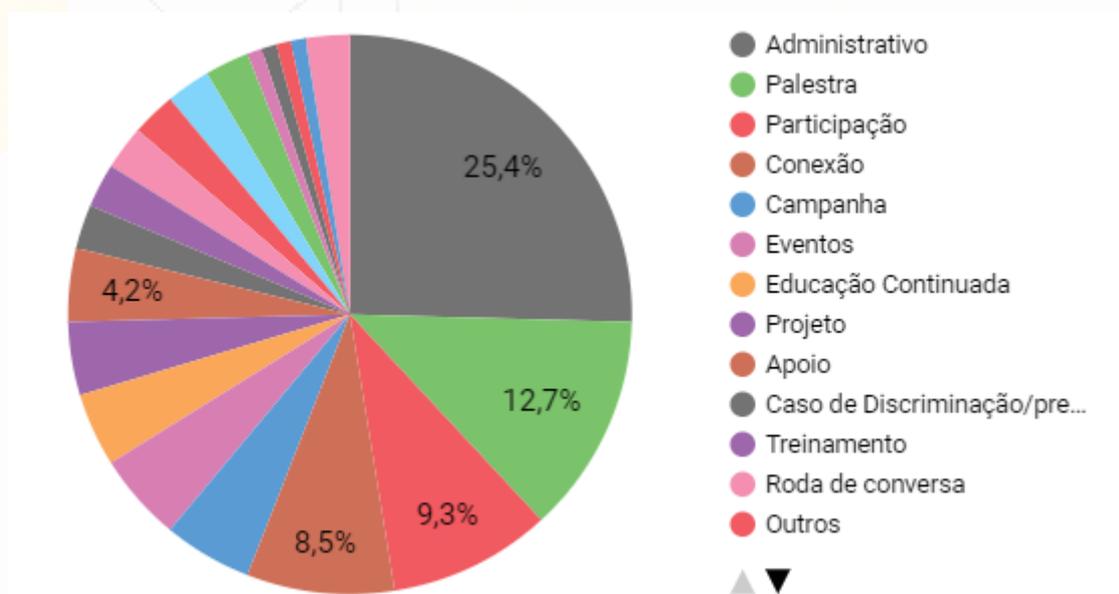
O relatório apresenta os dados das ações de cada unidade do **Grupo Unis no ano de 2022 e 2023**, a maioria das atividades registradas das outras unidades sem ser no Centro Universitário são do ano de 2023, apenas os dados sobre recrutamento e seleção possuem um gráfico com informações a partir de 2018 a título de comparação. As unidades possuem autonomia para realizarem as atividades, mas devem seguir o direcionamento institucional a respeito dos pilares-foco da diversidade e inclusão.

As atividades e os dados constatados neste relatório estão de acordo com os registros de atividades de diversidade lançados por cada unidade até dezembro de 2023. As unidades podem ter realizado mais ações, porém, não foram registradas na Planilha Oficial de Acompanhamento, e por isso podem não constar neste relatório.

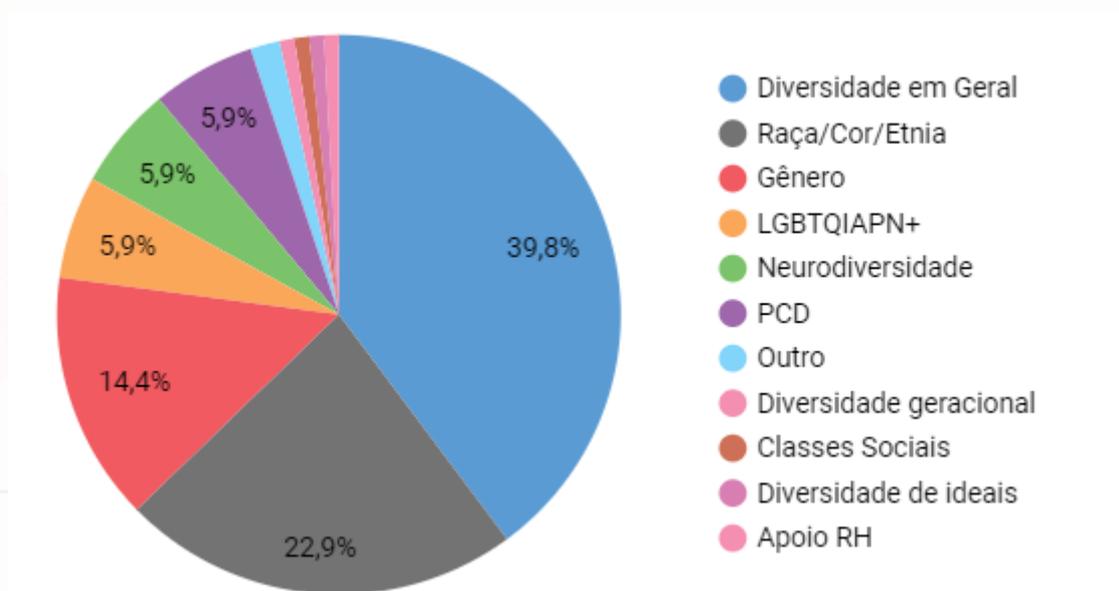
# 4. Dados quantitativos por unidade

## 4.1 Núcleo de Diversidade e Centro Universitário

116 atividades envolvendo o Núcleo de Diversidade e o Centro Universitário

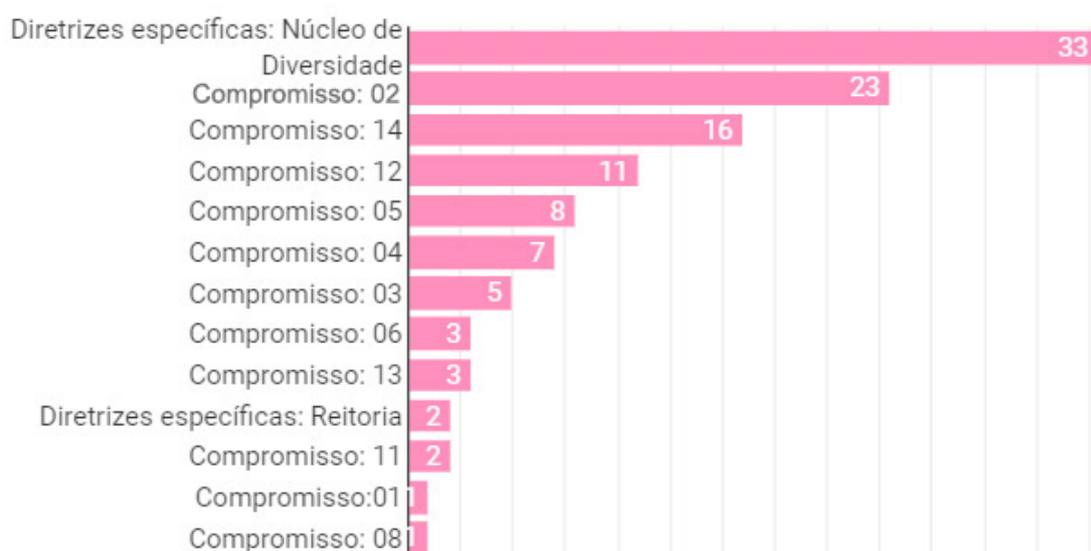


Tipos de atividades realizadas no Núcleo de Diversidade e no Centro Universitário



Pilares-Foco que foram trabalhados no Núcleo de Diversidade e no Centro Universitário

## Políticas de Diversidade



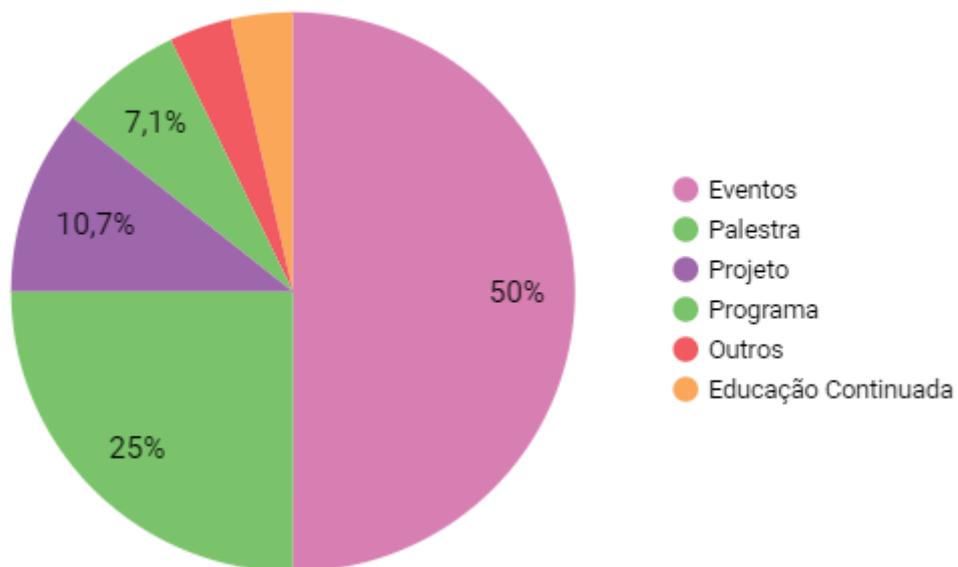
Políticas de Diversidade cumpridas no Núcleo de Diversidade e no Centro Universitário



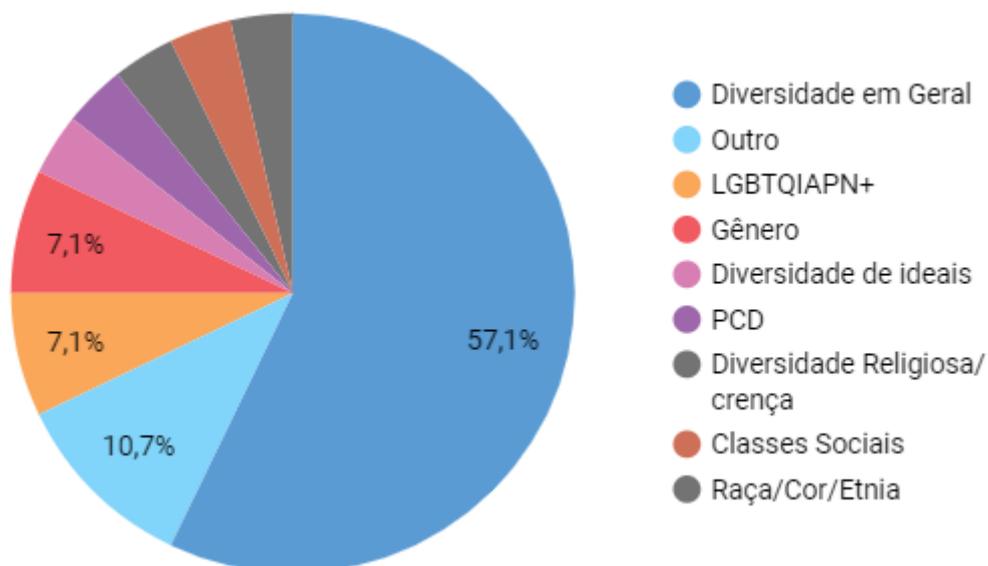
Público-alvo das atividades do Núcleo de Diversidade e do Centro Universitário

## 4.2 Faculdades

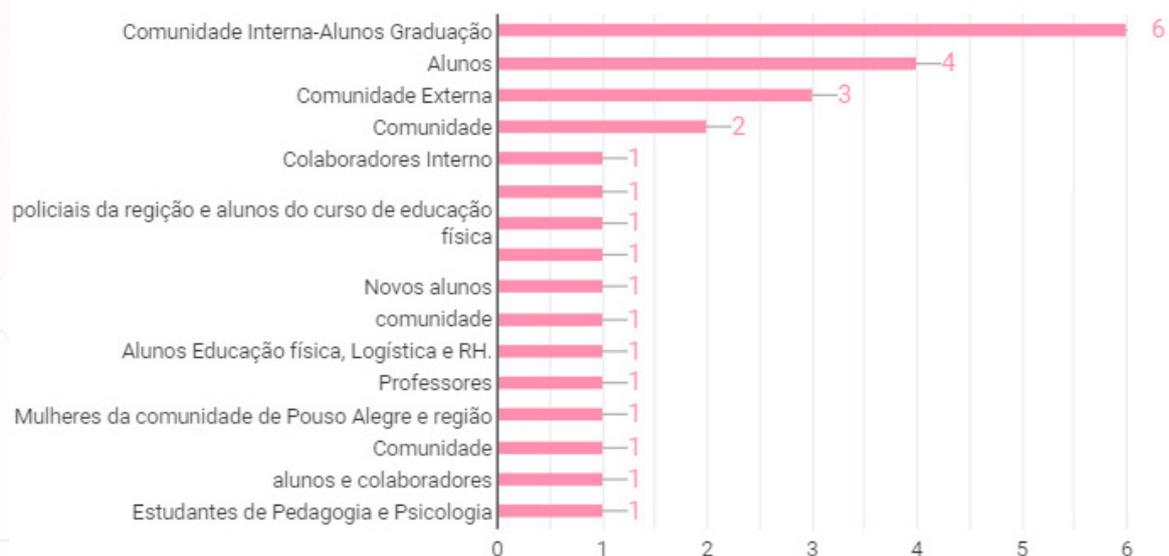
Foram 28 atividades realizadas envolvendo a Faculdade Unis São Lourenço (FUSAL) e a Faculdade Unis Pouso Alegre (FPA), a FATEPS não lançou atividades na planilha de acompanhamento por isso não consta neste relatório. Não foram registrados por nenhuma faculdade qual compromisso ou diretriz da Política de Diversidade foi cumprido realizando as atividades.



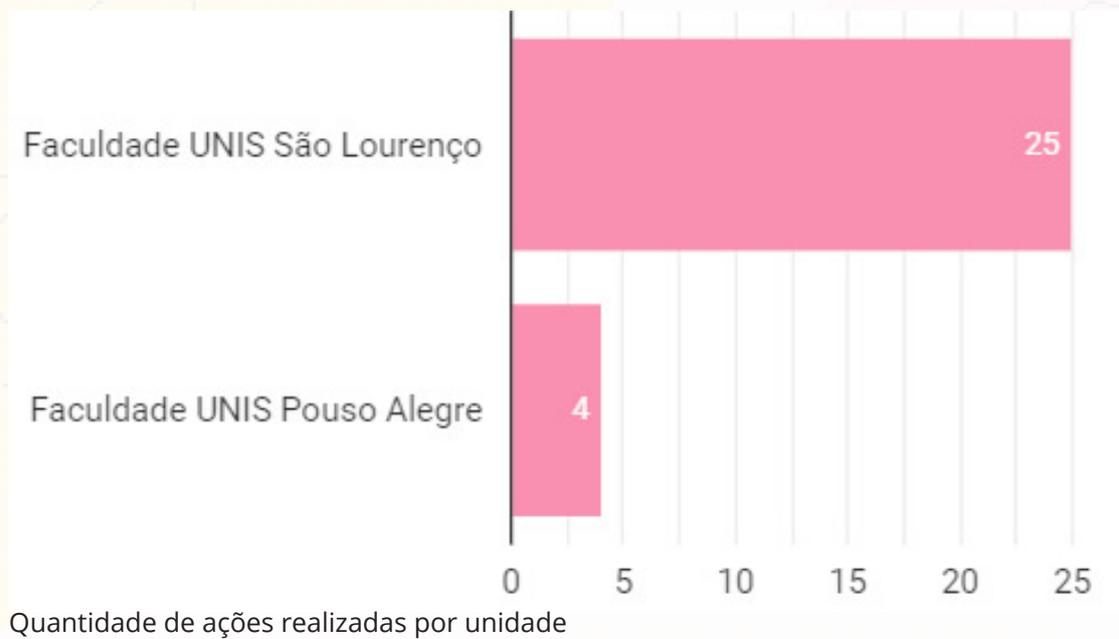
Tipos de atividades realizadas nas Faculdades FUSAL E FPA



Pilares-Foco trabalhados nas Faculdades FUSAL e FPA



Público-alvo das atividades realizadas nas Faculdades FUSAL e FPA

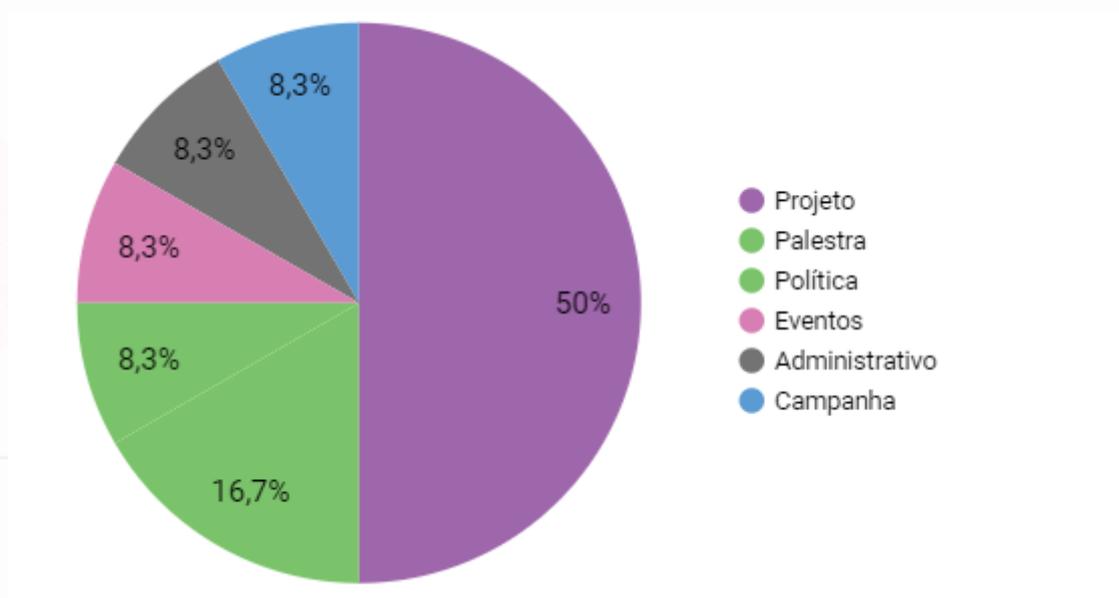


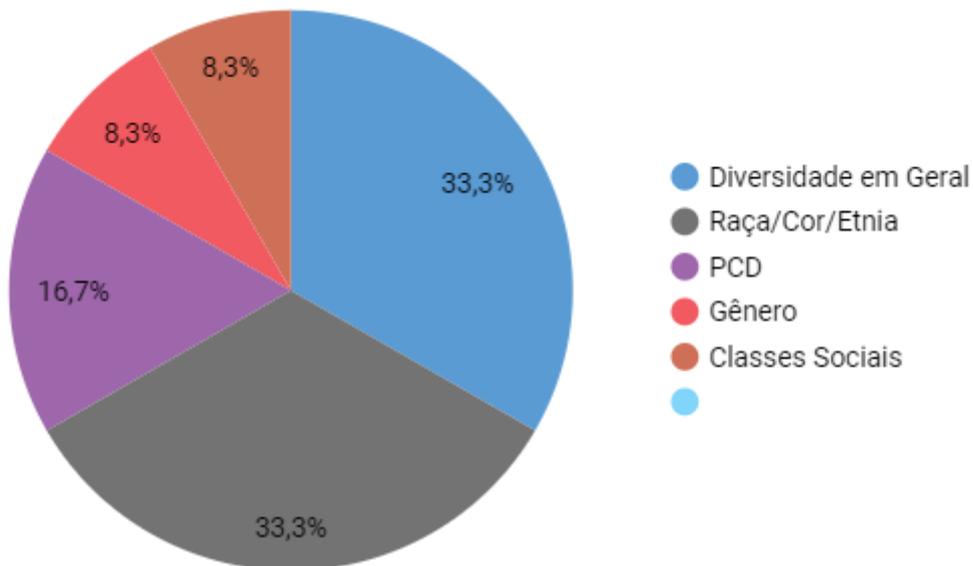
### 4.3 Pós-Graduação

A unidade de Pós- Graduação lançou apenas 01 atividade de diversidade, que foi um programa que estava dentro do Pilar-Foco Gênero, voltado para a comunidade externa.

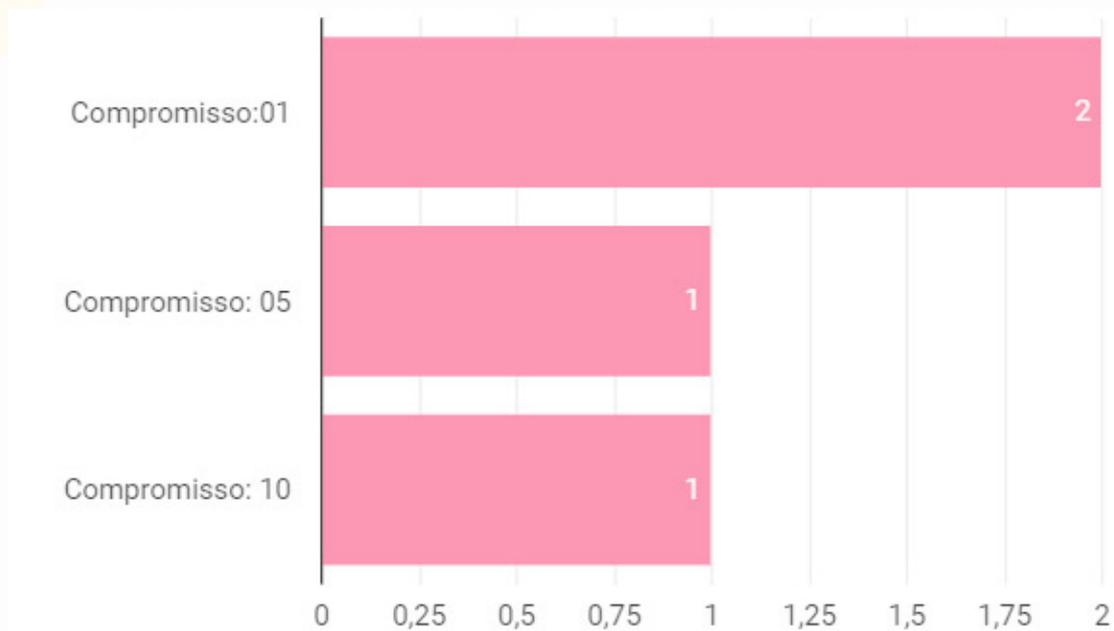
### 4.4 Educação Básica

A Educação Básica é composta pelos colégios Alpha, Travessia, CRA e Nova Geração, ao todo foram registradas 13 atividades de diversidade.

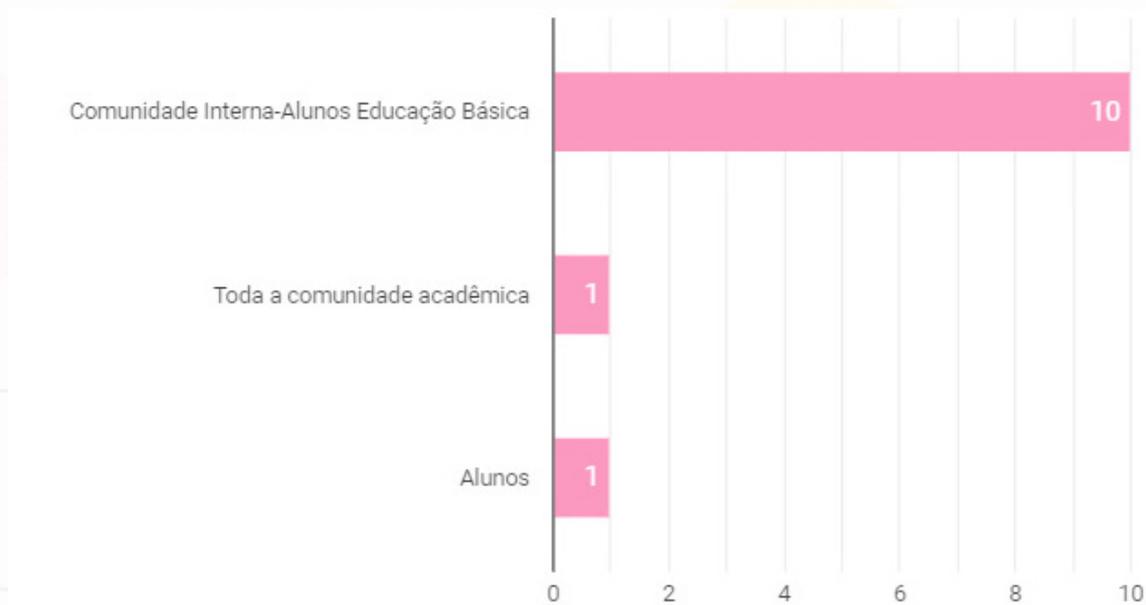




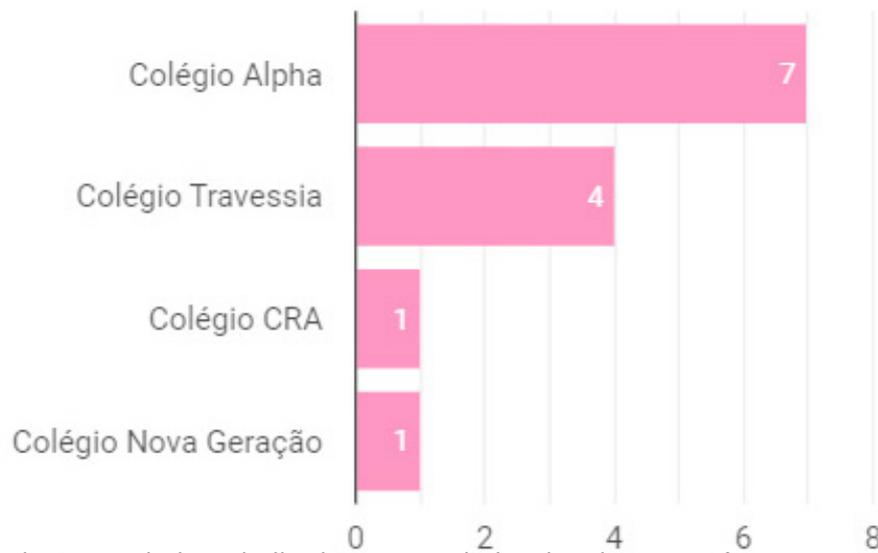
Pilares-Foco de Diversidade trabalhados nas unidades de Educação Básica



Políticas de Diversidade cumpridas pela Educação Básica

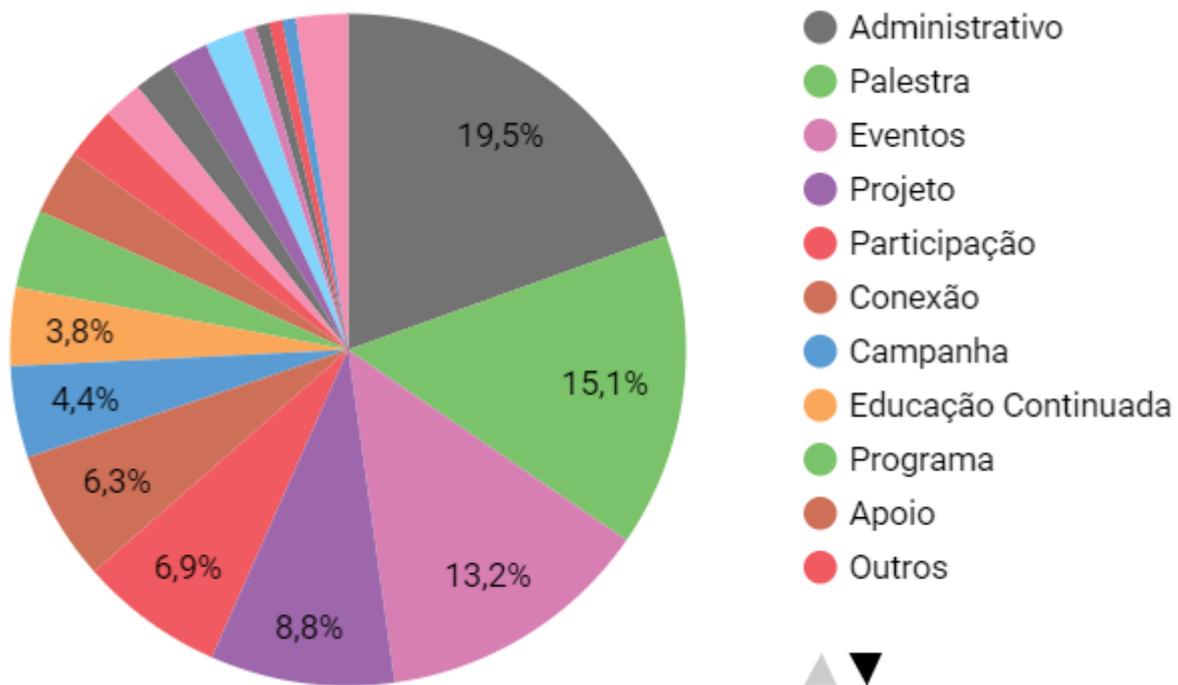


Público-alvo das atividades da Educação Básica

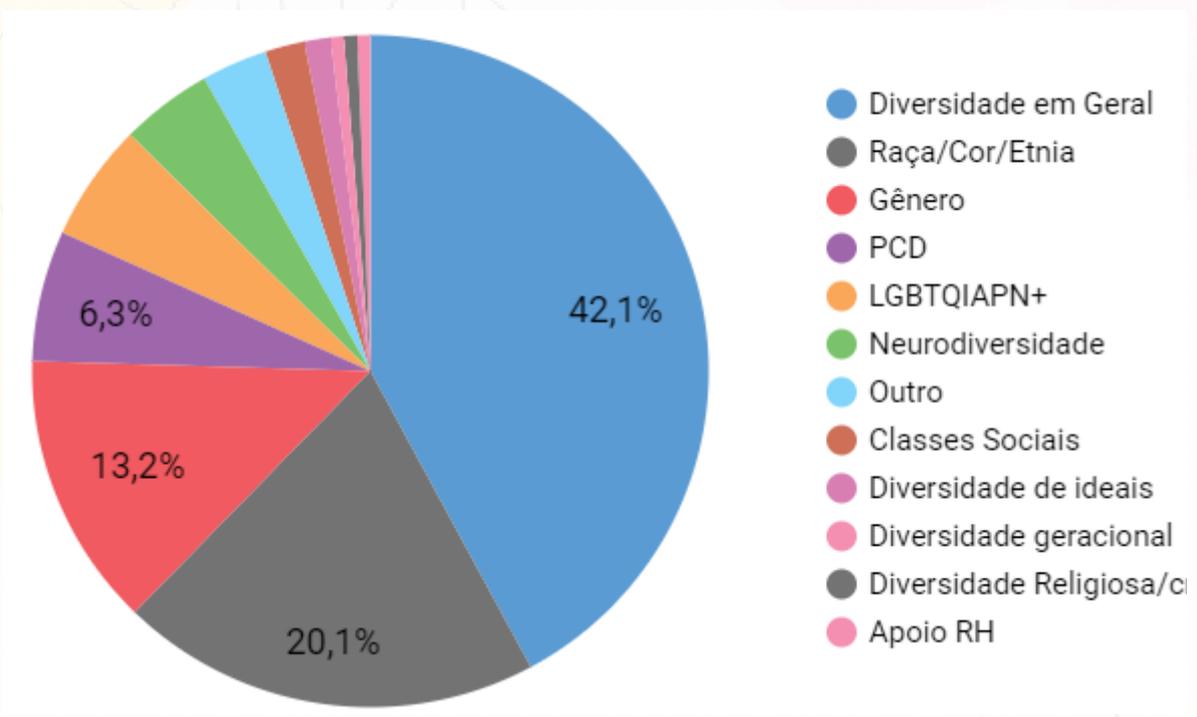


Pilares-Foco de Diversidade trabalhados nas unidades de Educação Básica

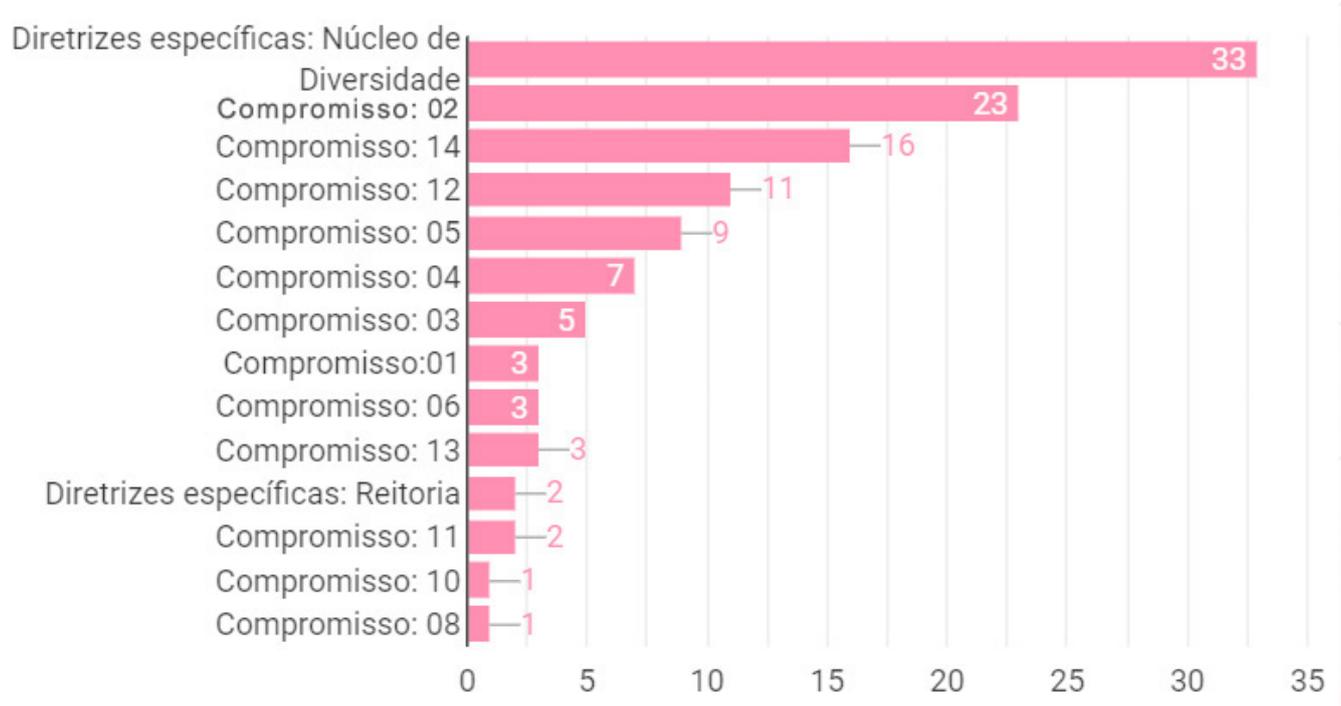
## 5. Panorama Geral a respeito das ações de diversidade e inclusão



Tipos de atividades realizadas em todo o Grupo Unis



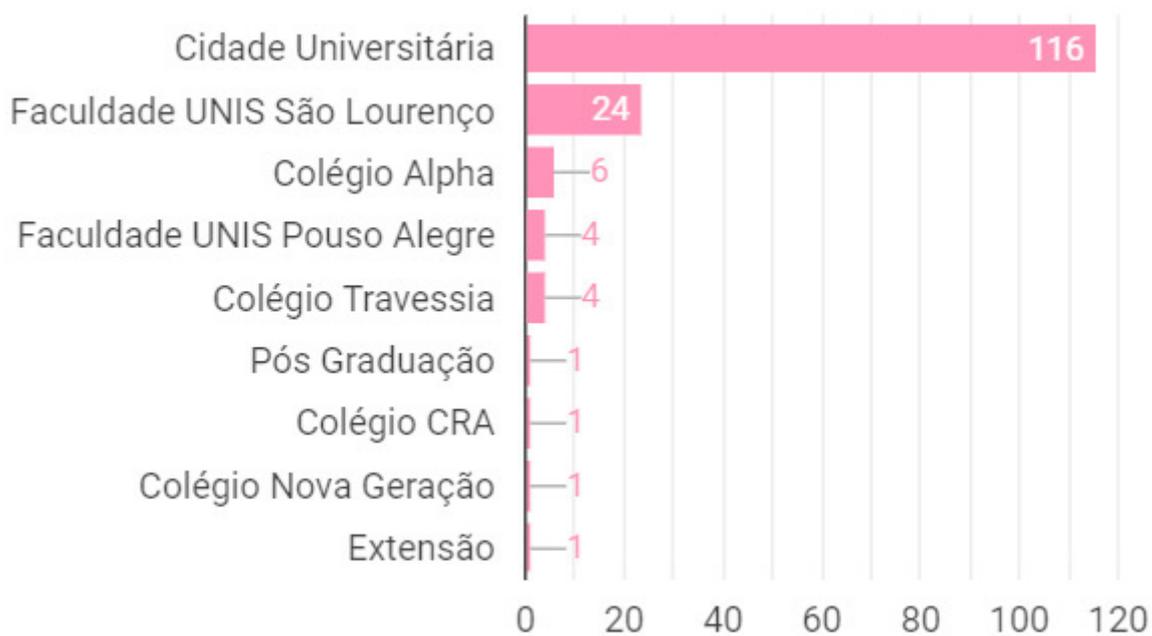
Pilares-Foco que foram trabalhados em todo Grupo Unis



Políticas de Diversidade cumpridas em todo o Grupo Unis



Público-alvo das atividades de todo o Grupo Unis



Quantidade de ações realizadas por cada unidade do Grupo Unis

## 5.1 Análise do panorama geral

A maior parte das atividades de diversidade registradas estão concentradas no Centro Universitário e na Faculdade Unis de São Lourenço. As atividades mais realizadas são administrativas (19,5%), justificadas pelas diretrizes do Núcleo de Diversidade em criar políticas, processos, regimentos, relatórios e estratégias; a segunda maior atividade realizada é palestra (15,1%) e em seguida, eventos (13,2%). Cerca de 42,1% das ações, abrangem a temática de diversidade de forma generalizada, os pilares-foco mais trabalhados são Diversidade Étnico-Racial(18,7%), Diversidade de Gênero(12,9%), Pessoa com Deficiência(6,4%) e Comunidade LGBTQIAPN+(5,8%), que são as prioridades da instituição. A maioria das atividades realizadas tem como público-alvo toda a comunidade acadêmica, comunidade externa e colaboradores(as). Os principais compromissos das Políticas trabalhados entre 2022 e 2023 são:

**Diretrizes Específicas do Núcleo de Diversidade:** Suas responsabilidades incluem a criação e atualização de políticas, a proposição de ações e o apoio a iniciativas internas e externas relacionadas à diversidade. Além disso, contribui para decisões estratégicas da reitoria, realiza pesquisas para fornecer dados sobre diversidade e supervisiona o Comitê de Diversidade. O núcleo incentiva a apresentação do cenário interno, propõe ações alinhadas aos Pilares-Foco, identifica oportunidades de melhoria e estabelece metas para aumentar a representatividade. Realiza treinamentos, documenta todas as atividades e trabalha para construir uma comunidade acadêmica inclusiva no Grupo Unis.

**Compromisso 02:** Realizar ações dando prioridade aos Pilares-Foco que são definidos por meio de uma análise criteriosa. As ações possuem o objetivo de sensibilizar, ensinar, proporcionar espaços para escuta e troca de experiências, realizar conexões significativas, apoiar a comunidade interna e externa, entre outros fatores que potencializam e valorizam a diversidade. Essas ações podem ser realizadas por meio de eventos, projetos, programas, campanhas, palestras, rodas de conversa, mentorias, reuniões, festivais, divulgação de conteúdos e treinamentos. Todas unidades do Grupo Unis devem realizar ações afirmativas e treinamentos de acordo com seus orçamentos e disponibilidades, buscando cada dia mais potencializar a temática no ambiente organizacional.

**Compromisso 14:** O Grupo Unis se compromete, de acordo com os recursos disponíveis, a posicionar-se em conjunto com as instituições parceiras, sociedade civil e poder público, para sensibilizar e/ou promover ações diversas com foco nos grupos minoritários, em especial os grupos que fazem parte dos Pilares-Foco da instituição.

**Compromisso 12:** O Grupo Unis se compromete a adotar programas, palestras, projetos e/ou parcerias que visam potencializar o desenvolvimento feminino, aumentando conhecimentos e habilidades, e empoderando cada dia mais as mulheres que desejam estar em cargos de liderança dentro da instituição.

## 6. Materiais Institucionais

### 6.1 Pesquisa de Diversidade 2022

A 1ª edição da Pesquisa de Diversidade contou com a participação de 483 colaboradores(as), realizada pelo Grupo Unis, traz o levantamento mais abrangente da instituição sobre diversidade e inclusão. Essa pesquisa propõe o levantamento de 8 panoramas: 01. Demografia, 02. Curricular, 03. Neurodiversidade, 04. Saúde e Bem-Estar, 05. Diversidade Étnico-Racial, 06. Diversidade de Gênero: Mulheridades 07, Diversidade de Crença e Religião e 08. Diversidade de Ideias. A pesquisa possibilitou coleta de informações institucionais e a elaboração de dois relatórios, um voltado para os colaboradores(as) e outro exclusivo para a reitoria contendo cruzamento de dados e dados sensíveis para tomadas de decisões estratégicas.

[Clique aqui para ter acesso ao relatório disponível aos colaboradores\(as\)](#)

## 6.2 Política de Diversidade 2023

O Grupo Unis reafirma seu compromisso com a diversidade por meio de sua Política de Diversidade, um instrumento que destaca os princípios, diretrizes gerais e específicas da instituição. Este documento orienta os esforços para promover e valorizar a diversidade, podendo ser revisado regularmente para garantir alinhamento com as mudanças na legislação e necessidades emergentes.

No dia 23 de maio de 2023 durante o Congresso Internacional, foi lançada a Política de Diversidade Institucional, e contamos com a presença de Fred Marques dando uma palestra sobre como superar os desafios da diversidade no ambiente organizacional. Fred é advogado corporativo, professor na PUC-MG, UFMG, diretor de Speaker Coach no TEDx BH, membro fundador do Comitê de Diversidade e Inclusão do Grupo SADA, entre outras atividades na área.

[Clique aqui para assistir a gravação do Lançamento da Política](#)

[Clique aqui para ter acesso a Política de Diversidade](#)

## 6.3 Calendário de Diversidade

Com o objetivo de conscientizar e promover ações, o Núcleo de Diversidade criou o Calendário de Diversidade com datas simbólicas dos Pilares-Foco de Diversidade (Raça-Etnia, Gênero, Pessoa com Deficiência e Comunidade LGBTQIAPN+) e da neurodiversidade, temáticas que vêm sendo valorizadas pela instituição. O material foi disponibilizado para a comunidade acadêmica em todas unidades do Grupo Unis por meio de Redes Sociais, e-mails e grupos de WhatsApp.

[Clique aqui para ter acesso ao calendário 2023](#)

[Clique aqui para ter acesso ao calendário 2024](#)

# 7. Atividades do Núcleo de Diversidade e do Centro Universitário

## 7.1 Atividades Administrativas

### 7.1.1 Alinhamento com os diretores dos colégios

Com o objetivo de colocar o Núcleo de Diversidade à disposição dos colégios para apoiar na realização de ações de diversidade e analisar as ações já realizadas pelas unidades, foram realizadas reuniões com cada diretor(a) dos colégios e com a Direção do Núcleo de Educação Básica.

### **7.1.2 Planilha de Acompanhamento de Ações de Diversidade**

O Núcleo de Diversidade, em parceria com o GEESUL (Grupo de Estudos Econômicos do Sul de Minas), criaram uma planilha para todas as unidades lançarem ações referentes à diversidade e inclusão, visando dar visibilidade para os projetos realizados e gerar dados institucionais para a realização de ações estratégicas. Os registros nas planilhas são importantes para a apresentação de resultados e para tomada de decisões estratégicas a respeito da diversidade e inclusão institucional. Cada diretor(a) é responsável pelo preenchimento, podendo terceirizar a operação, mas apenas o diretor(as) responderá pelo preenchimento dos dados.

### **7.1.3 Sensibilização Pesquisa de Diversidade**

Foi realizada uma sensibilização por meio de conteúdos sobre Diversidade e Inclusão antes de realizar a pesquisa de diversidade de 2022, visando aumentar o conhecimento dos colaboradores(as) sobre a temática. Temas trabalhados: o que é um censo de diversidade; a importância da diversidade nas organizações; dicionário de diversidade; significado de neurodiversidade e exemplos de diagnósticos; diferença entre gênero biológico, identidade de gênero e orientação sexual; curiosidade sobre a diversidade geracional e curiosidades sobre raça, cor e etnia.

### **7.1.4 Alinhamento com a Responsabilidade Social da Instituição**

Foram realizadas várias reuniões de alinhamentos entre o Núcleo de Diversidade e a Responsabilidade Social da instituição liderada por Beatriz Rocha, visando parcerias internas, construção de projetos e apoio em ações.

### **7.1.5 Mediações**

Quando acontecem situações consideradas discriminatórias ou preconceituosas nas unidades, o Núcleo de Diversidade é acionado para mediar e apoiar os responsáveis para tomar as medidas cabíveis e acolhimento das vítimas.

### **7.1.6 Selo Responsabilidade Social Feminina**

O Instituto ELA concedeu ao Grupo Unis o Selo de Responsabilidade Feminina, que busca apoiar e incentivar as escolas, universidades e empresas no desenvolvimento de projetos e ações que favoreçam as mulheres em situação de vulnerabilidade social, profissional e emocional do nosso Brasil. A conquista deste selo é resultado do trabalho de toda comunidade acadêmica, alunos(as), professores(as), colaboradores(as) e parceiros(as) durante os últimos anos.

### **7.1.7 Diversidade no marketing**

O Núcleo de Diversidade solicitou ao marketing representatividade nas artes institucionais e artes inclusivas para a realização de vagas afirmativas para pessoas com deficiência e pessoas negras. O núcleo acompanhou o processo de criação para que fosse o mais inclusivo possível, visando aumentar o pertencimento, a identificação e chegar aos públicos-alvos de forma assertiva.

## 7.1.8 Diversidade nos processos

Informações sobre diversidade foram adicionadas no questionário de matrícula e no site de recrutamento e seleção, a solicitação para o campo de nome social em nossos sistemas terceirizados foi realizada e estamos aguardando alteração nos sistemas. Outros processos serão revisados com o objetivo de proporcionar uma melhor experiência para nossos stakeholders e contribuir para a realização de ações diversas e inclusivas.

## 7.1.9 Diversidade na Gestão de Pessoas

O Departamento de Gestão de Pessoas, atualmente supervisionado por Camila Sales, está alinhado à Política de Diversidade e Inclusão. Ainda temos um caminho longo para mudar a representatividade dentro do Grupo Unis, porém, demos alguns passos importantes em relação a diversidade no Recrutamento e Seleção, os resultados estão disponíveis no próximo tópico com a tabela de admissões.

## 7.1.10 Tabela de admissões

ADMISSÕES ANTES DO NÚCLEO DE DIVERSIDADE								
Ano	Total de Admissões	Mulheres	Homens	Branças	Negras	Amarelas	Cor/Raça Não declaradas	PCD
2018	275	154 (56%)	121 (44%)	222 (80,73)	52 (18,91)	0	1 (0,36)	5 (2%)
2019	252	145 (58%)	107 (42%)	180 (71%)	49 (19%)	0	23 (9%)	9 (3,57)
2020	130	74 (57%)	56 (43%)	117 (90%)	12 (9%)	1 (1%)	0	0
ADMISSÕES DEPOIS DA IMPLANTAÇÃO DO NÚCLEO DE DIVERSIDADE								
Ano	Total de Admissões	Mulheres	Homens	Branças	Negras	Amarelas	Cor/Raça Não declaradas	PCD
2021	182	130 (71%)	52 (29%)	158 (87%)	22 (12%)	0	2 (1%)	0
2022	252	176 (70%)	76 (30%)	199 (79%)	49 (19%)	0	4 (2%)	4 (2%)
2023	242	167 (69%)	75 (31%)	182 (75%)	56 (23%)	0	4 (2%)	2 (1%)

Fonte: Dados retirados do Sistema Sênior do Departamento Pessoal  
Dicionário: PCD (Pessoa com Deficiência)

O que os dados nos mostram?

- Podemos observar que os números de contratações de mulheres aumentaram e o de homens diminuíram em comparação a quando não existia o Núcleo de Diversidade;
- Nos anos de 2020 e 2021 o número de contratação de pessoas negras diminuíram;
- Já em 2022 teve um aumento de contratações de pessoas negras, e em 2023 foi registrado o maior percentual de contratações de pessoas negras nos últimos 6 anos, chegando a 23%;
- A partir de junho de 2023 as vagas foram priorizadas para grupos sub-representados, justificando assim o maior aumento do percentual de pessoas negras no ano de 2023; neste ano foi realizado 01 processo seletivo exclusivo para pessoas negras.
- Foi constatado um percentual muito baixo em todos os anos no que se refere a contratação de Pessoas com Deficiência e pessoas de raça amarela;
- Pessoas brancas ainda são maioria nas contratações;

Os dados comprovam a importância do Núcleo de Diversidade dentro da instituição e a parceria com o departamento de Gestão de Pessoas, além de reforçar a necessidade de realizar ações afirmativas para aumentar a diversidade principalmente em cargos de alta gestão. É preciso ter intencionalidade para que a diversidade seja implementada de maneira a impactar positivamente na representatividade institucional. A partir de 2024 teremos os dados de pessoas da comunidade LGBTQIAPN+ em nossos relatórios de admissões.

### **7.1.11 Pesquisa de Diversidade: grupos sub-representados e a relação com os cargos**

De acordo com nossa Pesquisa Institucional de Diversidade de 2022, dos respondentes, 69,4% se autodeclararam brancos, 19,9% pardos, 7,9% pretos e 1,9% amarelos; 1% preferiram não responder. De acordo com os respondentes, os cargos com maior porcentagem de pessoas brancas na instituição são: porteiro(a) (100%), alta gestão (93,33%), nível tático (92,31%) e professor(a) (76,02%), nos três primeiros cargos não há presença de pessoas negras (junção das pessoas pretas e pardas), de acordo com os respondentes. Os cargos com maior representatividade de pessoas negras são: consultor(a) (62,5%), serviços gerais (61,9%), auxiliar (44,90%), call center (42,86%).

A orientação sexual (forma como é sentida a afetividade e sexualidade) predominante é a heterossexual representando 87%, 6,8% dos respondentes são homossexuais, 2,1% são bissexuais, 0,6% são pansexuais, 0,4% estão questionando, 0,2% se consideram assexuais, 0,2% se consideram Queer. De acordo com os respondentes da pesquisa, em todos os cargos da instituição predominou a heterossexualidade, no cargo de serviços gerais e na portaria não foi registrado nenhuma outra diversidade sexual. O cargo com maior diversidade sexual é o de auxiliar, onde existem pessoas heterossexuais, homossexuais, bissexuais, pansexuais e questionando.

De acordo com a pesquisa, 55,9% dos respondentes declararam feminino, 43,5% masculino, e 0,6% optaram por não responder a pesquisa. Os cargos com maior representatividade **MASCULINA** de acordo com os respondentes são:

Porteiro (100%)  
Alta Gestão (73,33%)  
Profissionais específicos (66,67%)  
Professor (51,46%)

Os cargos com maior representatividade **FEMININA** de acordo com os respondentes são:

Secretário(a) Adjunto(a), Geral ou Acadêmico(a) (87,5)  
Serviços Gerais (85,71)  
Estagiário(a) (73,68%)  
Auxiliar e assistente (71,43%)

Dos respondentes, 91,7% declararam não possuir nenhuma deficiência/necessidade específica, 2,7% possuem baixa visão ou visão subnormal, 1,4% possuem deficiência física, 1,4% surdez, 0,4% obeso, 0,4% outros. De acordo com os respondentes, nos cargos de alta gestão, analista, secretário(a), operador(a) de call center, e porteiro(a) não há presença de nenhuma Pessoa com Deficiência (PcD). Observação: os dados apresentados não foram cruzados com os dados do Departamento Pessoal, neste relatório só consideramos os respondentes da Pesquisa de Diversidade.

### 7.1.12 Site de Diversidade

Está em construção o site de diversidade que visa compartilhar as ações de diversidade e inclusão de todas as unidades, assim como os documentos institucionais sobre a temática.

[Clique aqui para ter acesso](#)

## 7.2 Palestras

### 7.2.1 Louis Dreyfus



## 7.2.2 NKG Stockler



## 7.2.3 Alunos Publicidade e Propaganda Graduação Presencial



## 7.2.4 Cambos



## 7.2.5 CRAS Três Pontas



## 7.2.6 Congresso Internacional- Diversidade nas Organizações

[Clique aqui para ter acesso a gravação](#)

## 7.2.7 Papo diferente para uma escola diversa (Idealizada pelo NAEPP com apoio do Núcleo de Diversidade)

21/03 - Dia Internacional da Síndrome de Down

**PAPO DIFERENTE  
PARA UMA ESCOLA  
DIVERSA**

Quinta | 23 | 19  
Feira | Março | Horas

Inscrições até dia 23/03 às 14h  
[ir.unis.edu.br/papodiferente](http://ir.unis.edu.br/papodiferente)

Diversidade  
Grupo  
**UNIS**

## 7.2.8 Trajetória de vida de neuroatípicos: família e educação (Idealizada pelo NAEPP com apoio do Núcleo de Diversidade)

Papo diferente para uma escola diversa - 2ª Edição

# TRAJETÓRIA DE VIDA DE NEUROATÍPICOS: FAMÍLIA E EDUCAÇÃO

Segunda Feira  
**17**  
Abril  
**19**  
Horas

**Beatriz Rocha**

**Edelaine Grande**

Inscrição até 17/04 às 14h:  
[ir.unis.edu.br/papodiferente2](http://ir.unis.edu.br/papodiferente2)

## 7.2.9 Fundação Alegria



## 7.3 Conexões

Realizar benchmarking entre empresas em relação à diversidade é uma prática crucial para promover a igualdade e inclusão no ambiente de trabalho. O benchmarking envolve a comparação sistemática das práticas, políticas e resultados de uma empresa com as de outras organizações líderes em determinada área. Quando aplicado ao contexto da diversidade, isso pode trazer várias vantagens:

- Identificação de Melhores Práticas
- Aprendizado com Experiências Bem-Sucedidas
- Estabelecimento de Metas Realistas
- Promoção da Inovação
- Aumento da Competitividade
- Melhoria na Reputação da Marca

### 7.3.1 Ifood, Unilever, VHsys, Walita, Unisuam, Mantiqueira e Ultragaz,

são alguns exemplos de organizações que nos conectamos para aprendermos mais sobre a temática da diversidade e inclusão e compartilhamos um pouco do nosso trabalho aqui no Sul de Minas no ramo da educação. Pelas conexões realizadas percebemos que demos passos significativos na temática, compreendemos que estamos no caminho certo e conectados com as melhores práticas do mercado.

## 7.4 Campanhas

### 7.4.1 Campanha Dignidade Íntima

A saúde menstrual é um assunto de saúde pública e dignidade humana. Muitas meninas e mulheres não têm acesso a recursos básicos, tais como, absorventes, água, sabonete, papel higiênico, entre outros, gerando assim, uma pobreza menstrual. O Grupo Unis realizou a Campanha Dignidade Íntima nos últimos 3 anos, visando apoiar a comunidade que está em vulnerabilidade social. A campanha contou com parcerias internas e externas, como Biblioteca, professores e organizações com mais de 300 itens de higiene pessoal arrecadados.

**Dignidade Íntima**

**DOE ITENS PARA QUEM PRECISA DA NOSSA AJUDA:**

**Itens para arrecadação:**

- shampoo
- condicionador
- antisséptico para os pés
- absorvente
- papel higiênico
- sabonete
- desodorante

**PONTOS DE COLETA:**

- Cidade Universitária (Refeitório)
- Unidade Avançada - Via Café Shopping Center

**07/08/2023 a 15/09/2023**

**Apoiadores:**

**Realização:**

Responsabilidade Social

Diversidade

Grupo Unis

## 7.4.2 Campanha do Agasalho 2022 (Núcleo Diversidade)

O Grupo Unis entrou como parceiro na Campanha do Inverno Solidário 2022 realizada pela Cinthia Silva e pelo Varginha Online. A campanha consistiu na arrecadação de agasalhos para ajudar famílias em situação de vulnerabilidade social da comunidade varginhense. O Unis, por meio do Núcleo de Diversidade, disponibilizou alguns pontos de coleta no Campus I e na Cidade Universitária onde os alunos(a) e colaboradores(as) realizaram suas contribuições e foram direcionadas às pessoas em vulnerabilidade social. A campanha de 2023 foi realizada pelo Núcleo de Responsabilidade Social, e constará no relatório do mesmo.

Resultados 2022: **121** peças arrecadadas e doação de **10** cobertores.



## 7.5 Conteúdos Diversidade

Os conteúdos de diversidade elaborados pelo Núcleo de Diversidade foram disponibilizados na Universidade Corporativa da instituição, Rede, e gera certificação para nossos colaboradores(as) que realizam as atividades propostas. Por meio dos links disponibilizados abaixo, todos podem ter acesso, porém não terá certificação.

- 7.5.1 Conceitos Básicos de Diversidade Sexual: [Clique aqui para ter acesso](#)
- 7.5.2 Conceitos Básicos de Diversidade Étnico-Racial: [Clique aqui para ter acesso](#)
- 7.5.3 Consciência Negra: [Clique aqui para ter acesso](#)
- 7.5.4 Curso de Libras: Idealizado pelo RH e disponibilizado apenas na Rede para os(as) colaboradores(as).

## 7.6 Educação Continuada

De acordo com a Política de Diversidade, a instituição deve aumentar o repertório do Núcleo de Diversidade por meio de investimentos em Educação Continuada, por meio de cursos, workshops, palestras, mentorias, fóruns, entre outras fontes de conhecimento para potencializar novos saberes e desenvolver estratégias eficazes na atuação do núcleo. Os cursos abaixo foram realizados pela Líder de Diversidade do Grupo Unis, Nathália Marques, entre junho de 2022 a dezembro de 2023:

### 7.6.1 Curso: Diversidade, Equidade e Inclusão no Ensino Superior (2022)

O curso foi realizado pela Universidade Corporativa da SEMESP e disponibilizado gratuitamente para parceiros, teve certificado de 8 horas para a Líder de Diversidade da instituição. Foi abordado as seguintes temáticas de diversidade: interseccionalidade, expressões racistas, linguagem neutra e linguagem inclusiva, vagas afirmativas, entre outras temáticas importantes.

### 7.6.2 Diversidade não é pauta é prática (2022)

Curso online e gratuito realizado pela DMT Palestras, ministrado pela Líder de Diversidade Vítor Martins, com uma abordagem prática do planejamento e da implementação de políticas de diversidade e inclusão.

### 7.6.3 Série Ser Antirracista (2022)

Conteúdo online e gratuito que permitiu compreender como funciona o racismo no Brasil e como pode ter uma postura para combatê-lo no seu cotidiano, assumindo uma postura antirracista de ação.

### 7.6.4 Mentoria para mulheres (2022)

Mentoria exclusiva para mulheres de empresas que possuem o Selo de Responsabilidade Social Feminina. A mentoria contou com a participação de pessoas referências: José Salibi Neto, Zuleica Reis, Danielle Rodrigues.

### 7.6.5 Expo Favela (2023)

O Grupo Unis liberou um dia de trabalho para que a Líder de Diversidade participasse da Expo Favela Minas, realizada em Belo Horizonte, onde a colaboradora participou das atividades e fez parte de uma Roda de Conversa sobre transformação por meio de colaboração social. A Expo Favela Innovation é uma feira de negócios, cujos expositores são empreendedores e startups da favela, que em sua maioria são empreendedores negros.

O objetivo é dar visibilidade a estas iniciativas e, assim, promover um palco para este encontro com investidores que possam acelerar estes empreendimentos e gerar negócios, a partir das oportunidades que nasceram nos eventos.

Mais do que uma feira, a Expo Favela Innovation contou com palestras, workshops, exposições, rodadas de negócios, pitches de startups, mentorias, debates, cursos, shows, filmes, desfiles e muitas outras iniciativas criadas por moradores das favelas.

## 7.6.6 Fórum Sim à Igualdade Racial (2023)

O Grupo Unis custeou parte da viagem da Líder de Diversidade da instituição para participar do Fórum, realizado em São Paulo. O evento foi realizado pelo Instituto Identidades do Brasil e reuniu vários profissionais de Diversidade e Inclusão de grandes empresas referências na temática, dentre eles:

- **Jade Lobo**, pesquisadora, ativista e escritora baiana, Felipe Oliveira, especialista de relacionamento do ID\_BR e sua filha Helena Basilio, e Caroline Sodré, head de diversidade e inclusão da Farm Rio;
- **Tom Mendes**, do ID\_BR, Marcelo Leal, diretor executivo de tecnologia da Accenture, Caroline Moreira, Secretária Adjunto de Justiça, Cidadania e Direitos Humanos do Rio Grande do Sul e Amanda Graciano, head de relacionamento com corporações na Fisher; Pedro Bonn, fundador da AUR, Tassya de Paula, gerente de diversidade e inclusão da Nubank, Julio Beltrão, publicitário e head artístico da Mynd, a estilista e diretora criativa Day Molina e Ricardo Sylvestre, CEO e fundador da Black Influence;
- **Luana Génot**, do ID\_BR, a Vitor Martins, administradora pela FGV e psicóloga pela Universidade Federal de Santa Catarina, Dinacleia Galdino, fonoaudióloga e estrategista do Serasa Experian e Claudionor Alves, diretor de Equidade Racial do Grupo Carrefour Brasil.

## 7.7 Eventos

### 7.7.1 Setembro Amarelo

Visando intensificar o apoio da instituição na prevenção do suicídio, no ano de 2022 o Núcleo de Diversidade junto com a equipe de RH em parceria com o núcleo de Extensão do Grupo Unis e o NAEPP realizaram uma ação no mês de setembro voltada para a promoção do bem estar dos colaboradores(as) da instituição. Foi realizada uma palestra no formato híbrido, com uma convidada especial, selecionada pela psicóloga institucional; foi oferecido um café para os participantes presenciais; em seguida, os(as) colaboradores(as) puderam aproveitar as atividades preparadas pela equipe de extensão com os alunos de estética, enfermagem e nutrição, 42 pessoas participaram da ação.

Em 2023 foi realizada uma conscientização sobre o Cordão de Girassol, de forma remota, idealizada pelo RH e NAEPP, com o apoio do Núcleo de Diversidade. Foi disponibilizado um formulário para que os colaboradores(as) que desejarem o cordão colocassem seus dados para que os cordões fossem enviados posteriormente.

A Lei nº 14.624, sancionada em 17 de julho de 2023, altera o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015). A lei referente ao emprego do cordão ou colar de girassóis para identificar pessoas com deficiências ocultas, como surdez, autismo, diabetes, asma, limitações intelectuais, deficiências cognitivas, entre outras, foi sancionada sem vetos. A fita adornada com desenhos de girassóis já desempenha o papel de símbolo para reconhecer essas pessoas em várias nações e várias localidades no Brasil. Com a nova legislação, ela se torna oficialmente um símbolo nacional. O uso do símbolo é opcional, e sua ausência não prejudica o exercício de direitos já garantidos.

[Clique aqui para mais informações do Setembro Amarelo de 2022](#)

[Clique aqui para ter acesso a gravação da Conscientização sobre o Cordão de Girassol em 2023](#)

### 7.7.2 Festival Afro Raízes

O Festival Afro Raízes teve sua primeira edição em novembro de 2022, é um festival de cunho antirracista, que visa potencializar a cultura negra dentro da universidade e contou com palestras, rodas de conversas, apresentações artísticas como capoeira, dança africana, pinturas nos blocos, black music, samba, pagode, rap e dj com um repertório cheio de músicas com referências negras. É um evento gratuito realizado na Cidade Universitária para toda a comunidade acadêmica e de Varginha. Ele foi idealizado pela Líder de Diversidade Nathália Marques, mas conta com o apoio de vários núcleos da instituição, a cada edição é formado um grupo de trabalho composto por colaboradores(as), na maioria pessoas negras, para a realização do festival. A primeira edição contou com mais de 250 pessoas envolvidas, e na segunda mais de 300 pessoas foram impactadas pela ação.

[Clique aqui para mais informações sobre o Festival de 2022](#)

[Clique aqui para mais informações sobre o Festival de 2023](#)



### 7.7.3 Outubro Rosa

A saúde dos colaboradores(as) da instituição é um pilar essencial para ser trabalhado ao longo do ano. No mês da Prevenção do Câncer de Mama se faz necessário uma ação para conscientização do time Grupo Unis, onde as pessoas envolvidas tiveram a oportunidade de sanar suas dúvidas referentes ao tema, aprender com quem já superou o cancer, e ganharam brindes para fomentar o cuidado e a prevenção.

Em 2022 foi realizada uma ação com os alunos(as) em parceria com o IPD, que possibilitou a realização de exame de glicemia capilar gratuito para os alunos(as) que desejassem e foi disponibilizado Vouchers com direito a 10 exames preventivos por um preço acessível.

[Clique aqui para saber mais sobre a ação com os colaboradores\(as\) em 2022.](#)

[Clique aqui para saber mais sobre a ação com os colaboradores\(as\) em 2023.](#)

[Clique aqui para saber mais sobre a ação de 2023 feita pelo Unis no Vida Viva.](#)



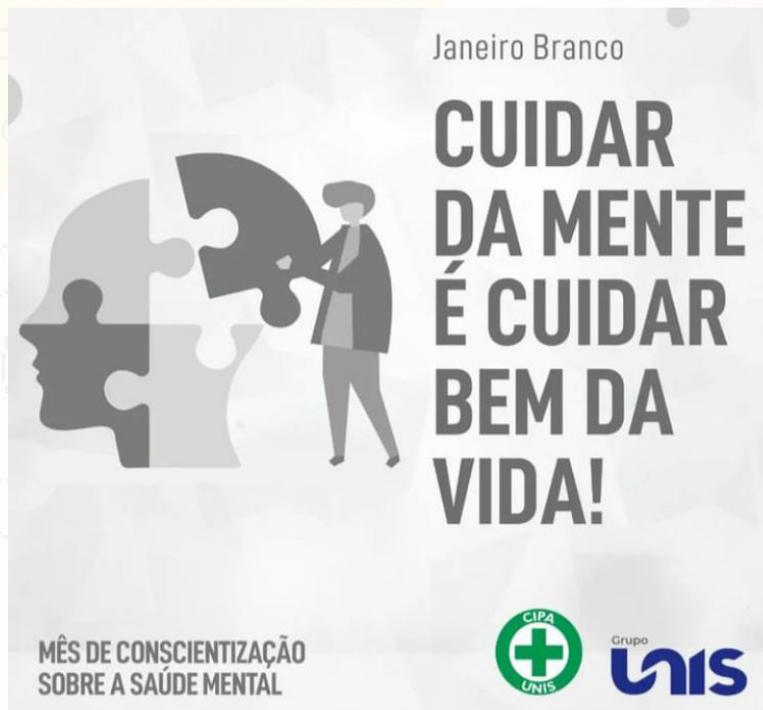
### 7.7.4 Janeiro Branco (2023)

O Janeiro Branco é um movimento dedicado à construção de uma cultura da Saúde Mental na sociedade, buscando chamar a atenção de todas as pessoas para as necessidades relacionadas à essa questão em nossas vidas.

Aqui no Unis estamos buscando promover um ambiente de trabalho e convivência cada vez mais próximo, acolhedor e cuidadoso. Sendo assim, foi realizada uma ação em Janeiro, idealizada pela colaboradora Álira Miyake e desenvolvida em parceria com a Reitoria, o NAEEP (Núcleo de Atendimento Educacional Especializado e Psicopedagógico), Recursos Humanos e o Departamento de Marketing.

69 pessoas participaram da roda de conversa online para a conscientização sobre a relevância da saúde mental e valorização da neurodiversidade na vida das pessoas. Foi disponibilizado uma cartilha institucional sobre a temática, idealizada pela Álira e criada pelo NAEEP.

Cartilha Saúde Mental: [Clique aqui para ter acesso](#)



### 7.7.5 Dia Internacional da Mulher (2023)

Dia 08/03 é celebrado o Dia Internacional das Mulheres, uma data voltada a relembrar as conquistas e importância das mulheres na evolução de todas as áreas da nossa sociedade, bem como um dia para reforçar que a luta delas deve ser uma luta de todas as pessoas, para que retrocessos não aconteçam e que novos progressos sejam estabelecidos na busca pela igualdade de representação e reconhecimento das mulheres em todos os espaços.

No Grupo Unis, o dia foi repleto de atividades especiais e exclusivas para as colaboradoras da instituição, a ação foi liderada pelos núcleos de Diversidade e RH e apoiada pelo NAEPP e pela Extensão, impactando 82 pessoas no total.

[Clique aqui para saber mais sobre a ação](#)

## Dia das Mulheres

### 2ª edição Diálogos Empoderados

**08/03**  
quarta-feira

**Vila Sapiens**  
CDU

**Atividade 1**  
**10h30:** Coffee, Roda de Conversa e aprendizagem da técnica Mindfulness

**Atividade 2**  
**13 às 17h:** corte de cabelo com escova, manicure e maquiagem; Extensão com os cursos de estética, fisioterapia e biomedicina.

**Érica Resende**  
Psicopedagoga Institucional, Facilitadora da Roda de Conversa.

Aponte a câmera do seu celular para o QRCode ou acesse o link para inscrever-se:

## 7.7.6 Esquenta Congresso Internacional

O Núcleo de Diversidade organizou o Esquenta Congresso Internacional, alunos(as) e professores(as) do Unis receberam na Cidade Universitária, Mário Lúcio Duarte Costa, mais conhecido como o ex-goleiro Aranha, que conduziu um bate-papo sobre diversidade étnico-racial, racismo e suas repercussões dentro das universidades.

Mario Aranha atuou profissionalmente entre 2000 e 2018, passando pelos times, Ponte Preta, Atlético Mineiro, Santos, Palmeiras e Avaí. Ele é símbolo do combate ao racismo, premiado pelo Ministério dos Direitos Humanos em 2014. Autor, escritor, palestrante, lançou em 2021 o livro “O Brasil Tumbeiro” e “José Patrocínio” em 2022.

[Clique aqui para saber mais sobre o evento](#)



## 7.7.7 Congresso Internacional- Somos únicos em um mundo diverso

Entre os dias 22 e 26 de maio de 2023 aconteceu o 9º Congresso Internacional do Grupo Unis, o evento contou com atividades para todos os públicos do meio acadêmico e sociedade. Nesta edição o congresso conta com atividades da XI Semana da EaD do Grupo Unis, XXIII Congresso da Pós-Graduação, IV Jornada Interinstitucional Stricto Sensu e Representações Sociais e I Seminário Interno de Iniciação Científica.

Cada ser humano é subjetivo e composto por diferentes características, o que constitui a beleza da diversidade e ressalta a pluralidade de aspectos individuais, diante disso, o tema principal foi “Somos únicos em um mundo diverso”. Essa temática foi escolhida porque a diversidade de cor, de raça, de etnia, de orientação sexual, de aspectos neurológicos, de preferências, de valores, de religião, de cultura, de forma de pensar, de falar, de vestir, de se posicionar e de existir, entre outras individualidades, constituem os seres humanos e os fazem seres únicos.

O evento aconteceu em um formato híbrido, com atividades virtuais e presenciais. Agora, mais do que nunca, a internet e os canais digitais tornaram-se ferramentas essenciais para se conectar com o mundo.

Por meio de palestras, oficinas, minicursos, workshops, debates e práticas, o evento buscou atuar de forma efetiva em propostas de empoderamento e incluir a sociedade como agente direto na solução das metas apresentadas.

O Núcleo de Diversidade apoiou a coordenação do congresso em algumas atividades, além de realizar palestras, rodas de conversas, manifestações artísticas, cotações, dentre outras ações, algumas já foram registradas durante este relatório.

[Clique aqui para saber mais sobre a abertura do congresso](#)



### 7.7.8 Reunião do Conselho Empresarial abordando a temática de diversidade

A reunião do Conselho Empresarial do Sul de Minas (CESUL) realizada em 20 de outubro na Cidade Universitária do Unis teve como foco principal a discussão sobre a Gestão de Pessoas, um desafio significativo enfrentado pelas empresas na atualidade.

Na 52ª reunião, os conselheiros(as) receberam Luiza Nunes, Gerente de Equidade, Diversidade e Inclusão da Unilever Brasil, como palestrante convidada para abordar a importância da diversidade nas políticas de gestão de pessoas das organizações. A diversidade no ambiente de trabalho é uma temática crescente e relevante para promover um ambiente mais inclusivo e eficiente.

Além disso, a necessidade de digitalização dos processos de recrutamento e seleção de pessoal foi destacada como uma tendência importante. Marcelo Braga, CEO da Reachr, apresentou durante a reunião como a inteligência artificial pode desempenhar um papel fundamental nesse processo, agilizando e aprimorando as etapas de seleção de candidatos.

[Clique aqui para saber mais sobre essa ação](#)

## 7.8 Programas

### 7.8.1 Afro Up

O Afro Up foi um programa idealizado pelos núcleos de Diversidade e Inovação do Grupo Unis, ele oferece uma mentoria de gestão para empreendedores da comunidade negra. Os objetivos do programa são:

Potencializar, incentivar e apoiar o empreendedorismo na comunidade negra.

Proporcionar à comunidade negra o acesso à educação de qualidade.

Contribuir com a formação estratégica e gerencial na comunidade negra.

O empreendedorismo negro é uma forma de expressar a criatividade, a resistência e a capacidade de ser quem desejam ser, demonstra o empoderamento e a busca pela igualdade de oportunidades. Como Instituição de Ensino Superior reafirmamos por meio de ações o nosso compromisso com a sociedade, em especial, com os grupos sub-representados.

[Clique aqui para ter acesso a mais informações da 1ª edição do Afro Up](#)

[Clique aqui para ter acesso a mais informações da 2ª edição do Afro Up](#)



## 7.8.2 Empodera Comunidade

O Empodera Comunidade busca capacitar e integrar membros da comunidade varginhense em geral. Ofertando imersões de várias temáticas, como gênero e mercado de trabalho, que buscam compartilhar conhecimento, realizar trocas e certificar os envolvidos. Promovendo um espaço amplo de compartilhamentos, empoderando gente e transformando realidades. O programa foi idealizado pela Líder de Diversidade da instituição, Nathália Marques e pela Assistente Social Beatriz Rocha, o programa teve 15 pessoas envolvidas e contará com mais edições nos próximos meses.

[Clique aqui para saber mais sobre o Empodera Comunidade](#)



## 7.9 Projetos

### 7.9.1 Sessão Diversidade de Cinema

#### 1ª edição da Sessão Diversidade de Cinema

A 1ª edição da Sessão Diversidade de Cinema realizada no Centro Universitário e em todas faculdades, foi idealizada pelo Escritório de Projetos junto com o Núcleo de Diversidade e contou com o apoio do Departamento de Gestão de Pessoas. Acreditamos que é possível compartilhar muitos conhecimentos por meio de filmes, de maneira lúdica e/ou baseada em fatos reais, utilizamos essa ferramenta para promover a diversidade cultural dentro da nossa instituição e apoiar produtores negros, como Lázaro Ramos.



#### 2ª edição da Sessão Diversidade de Cinema Varginha

A Sessão Diversidade de Cinema para os alunos(as) foi idealizada pelo professor Janilton e pela Líder de Diversidade Nathália, visando a sensibilização dos alunos na temática gênero e raça, com o Filme A Mulher Rei. A ação contou com o apoio da Pós-Graduação e do Cinemark de Varginha. O cinema liberou uma sala gratuita exclusiva para os alunos(as) do Grupo Unis, liberando 140 vagas para graduação e 70 para a pós-graduação, na sessão das 10h, no dia 15 de outubro de 2022.

#### 3ª edição Sessão Diversidade de Cinema (Todas Unidades)

Na 3ª edição da Sessão Diversidade de Cinema, decidimos passar o filme A Mulher Rei no Centro Universitário, e nas faculdades FATEPS e FUSAL, para todos(as) os colaboradores(as) que tivessem interesse, porque no Cinemark durante a segunda edição, apenas alunos(as) participaram.



## 7.9.2 Manifestação artística dentro do campus

Visando proporcionar um ambiente mais acolhedor e representativo para a comunidade acadêmica, durante alguns eventos ou datas simbólicas, realizamos pinturas em alguns blocos da Cidade Universitária, com o apoio de artistas locais.



**Dani Werneck**



**Lucas Rotundo**



**Dani Werneck**

## 7.10 Rodas de conversa

### 7.10.1 Comunidade LGBTQIAPN+

A diversidade sexual e de gênero é um pilar foco da instituição sendo extremamente importante para toda a comunidade. Dentre nossos alunos(as) e colaboradores(as), temos diversos tipos de expressões, logo, se faz necessário que essas pessoas tenham voz e possam discutir suas vivências, para que criando uma rede de apoio, possam combater juntos os diferentes tipos de intolerância que estão presentes em nossa sociedade. Portanto, é de extrema importância que discussões e rodas de conversa sobre o tema sejam criadas, para conscientizar aqueles que não são da comunidade, e construir um ambiente respeitoso para todas as pessoas. Diante disso, foi realizada uma Roda de Conversa na Cidade Universitária em 2023, liderada pelo Núcleo de Diversidade e mediada por nosso Aluno de Publicidade e Propaganda, Pedro Aguiar.



### 7.10.2 Congresso Internacional: Mesa-redonda remota

A líder de diversidade da instituição mediu uma roda de conversa virtual durante o Congresso Internacional Somos Únicos em um Mundo Diverso, na Semana do EAD, abordando a seguinte temática: Pertencimento, diversidade e inclusão, relatos de grupos sub-representados.

**XI Semana da EAD**

**Somos únicos em um mundo diverso.**  
Diversidade e inclusão nas Organizações

**Mesa Redonda:**  
Pertencimento, diversidade e inclusão nas organizações: relatos de grupos sub-representados

Arlei Vitor da Silva  
Jaquestei Delfino de Oliveira  
Maria Leticia Carvalho  
Nathália Marques

**Data:** 26/05 às 09h

Inscrições gratuitas: [ci.unis.edu.br](https://ci.unis.edu.br)

**UNIS DIGITAL**

### 7.10.3 Congresso Internacional: Mulheres nas organizações

Com o objetivo de debater sobre os desafios das mulheres dentro das organizações, foi realizada durante o Congresso Internacional 2023, uma roda de conversa sobre a temática que foi liderada pela líder de diversidade da instituição.



### 7.10.4 Documentário o Silêncio dos Homens

No dia 25 de abril de 2023, alunos e alunas do curso de Psicologia do Unis participaram de uma mesa-redonda sobre masculinidade tóxica. O evento, que aconteceu na Cidade Universitária, contou com a exibição do documentário “O Silêncio dos Homens”, seguida de uma conversa entre estudantes e os professores Ariovaldo Francisco da Silva, Anivaldo Sérgio Miguel, Antônio José Figueiredo Oliveira e Ernani de Souza Guimarães Júnior.

A mesa-redonda foi organizada pelo curso de Psicologia com o objetivo de trazer reflexões sobre a masculinidade tóxica e seus impactos na vida dos homens e da sociedade em geral. O documentário exibido, que aborda o tema de forma profunda e sincera, foi uma excelente forma de iniciar a conversa e trazer à tona questões importantes. Durante a conversa, os participantes puderam compartilhar suas próprias experiências e reflexões sobre o assunto, debatendo os diversos aspectos da masculinidade tóxica e suas consequências, como a violência, a repressão emocional e a perpetuação de estereótipos de gênero.

[Clique aqui para saber mais sobre a ação](#)

### 7.10.5 Roda de conversa sobre Autismos

A assistente social do Unis, Beatriz Rocha, realizou na Oficina do Ser uma Roda de Conversa abordando o tema autismo, e teve apoio da líder de diversidade da instituição. O bate-papo contou com a participação de pais de pessoas autistas, autistas, representantes da OAB e comunidade.



## 7.11 Apoios

### 7.11.1 Feira Afro Empreendedores (2022)

No dia 25 de julho, ocorreu o Dia Internacional da Mulher Negra Latino-Americana e Caribenha, com o objetivo de honrar essa data, o Grupo Unis patrocinou a Feira Afro Empreendedores, que se inspirou na Feira Preta, o maior festival de cultura negra da América Latina. A Feira Afro tem como objetivo reunir empreendedores(as) pretos de diversas áreas: moda, música, gastronomia, audiovisual, design, tecnologia, e esporte. A feira tem o intuito de atrair as mentes afro empreendedoras do município de Varginha e da região, em um espaço onde teve diversas culturas, músicas, oficinas, comidas, bebidas e empreendedores(as) demonstrando os seus trabalhos. Uma das principais atrações foi o palestrante Preto Zeze, Presidente da @cufabrazil, ex-lavador de carros que se tornou líder de agendas positivas e potentes pelas favelas do mundo.



### 7.11.2 Oficina do Ócio (2022)

O Núcleo de Diversidade apoiou na inauguração do projeto da Oficina do Ócio, uma ação que impulsionava a diversidade de ideias dentro do Centro Universitário.

### 7.11.3 Festival Afro OAB

O Grupo Unis apoiou o primeiro Festival Afro da OAB Varginha, que foi realizado em novembro de 2022 no cenário do Império da Serrinha. A concepção e promoção deste evento singular foram conduzidas pela comissão de promoção da igualdade racial, sob a liderança da advogada Marina Cezário. O Festival proporcionou uma gama diversificada de atrações, incluindo performances de talentos locais e um espaço dedicado às crianças, assegurando momentos de alegria para os pequenos(as). Além disso, os participantes puderam saborear uma irresistível culinária de buteco, enquanto desfrutavam de uma vibrante roda de samba animada pelo Grupo Soul de Casa.



### 7.11.4 STL Festival

O STL Festival, é o maior festival de música de São Tomé das Letras, que aconteceu dia 30 de abril de 2023. Com um line-up eclético, apresentando Reggae, Rap, Rock e Trap, o palco do STL teve shows de Filipe Ret, Matuê, Criolo, Maneva convida Ventania, Natiruts, Mato Seco, Pitty e CPM 22. O Festival foi realizado pela Clímax Eventos e contou com a parceria do Grupo Unis para Diversidade e Inclusão.

O Grupo Unis esteve presente no Festival com o carrinho de golf elétrico e inclusivo da instituição, que possibilitou levar pessoas com deficiência e gestantes para um espaço exclusivo do Unis com banheiros adaptados e cadeiras motorizadas disponibilizadas pelo evento, para proporcionar um ambiente acolhedor, inclusivo e diverso.



### 7.11.5 Desfile FUVAE no aniversário de Varginha

No dia 07 de outubro de 2023, a FUVAE realizou um desfile no centro da cidade junto com outras atividades da prefeitura em comemoração ao aniversário de Varginha. O objetivo era mostrar a importância da inclusão social no mercado de trabalho, e a marca do Grupo Unis estava como parceira da FUVAE.



### 7.11.6 Diversidade Sexual na praça

O coletivo Tenda da Lua juntamente com a ONG de Direitos Humanos Carolina de Jesus, realizou o evento Festa da Diversidade 1º ato contra homofobia, que tem como finalidade reunir a comunidade LGBTQIAPN+. O evento foi realizado no dia 14 de outubro de 2023, de 13h às 22h e contou com o Grupo Unis como apoiador.



## 7.12 Participações

### 7.12.1 Programa Pensa Bem sobre Diversidade

[Clique aqui para ter acesso a gravação do Pensa Bem sobre Diversidade](#)

[Clique aqui para ter acesso a gravação do Pensa Bem sobre Racismo Estrutural](#)

### 7.12.2 Conteúdo para a Pós-Graduação Grupo Unis sobre a importância da Diversidade:

A convite da professora Carina, a Líder de Diversidade da instituição gravou um conteúdo para os alunos(as) da Pós-Graduação falando sobre a importância da diversidade dentro das organizações.

[Clique aqui para ter acesso a gravação](#)

### 7.12.3 Informativo SAAESUL

A líder de Diversidade, Nathália Marques, foi convidada para escrever na Revista do SAAESUL sobre o Dia Mundial de Prevenção do Suicídio em 2022. A revista foi distribuída em várias casas da cidade de Varginha.

### 7.12.4 Viagem Altas Horas

Visita técnica com nossos alunos(as) da graduação, ao estúdio de gravação da Globo, com o objetivo de participar da plateia do programa Altas Horas, que contribuiu muito para a diversidade de ideias.



### 7.12.5 Vitrine em Ação

A líder de diversidade da instituição foi convidada ao programa Vitrine em Ação para falar sobre o Festival Afro Raízes 2022 e a Consciência Negra.

[Clique aqui para ter acesso a gravação](#)



### 7.12.6 Roda de Conversa FUVAE

A FUVAE (Fundação Varginhense de Assistência aos Excepcionais) alcançou um marco significativo em sua jornada em direção à Gestão Estratégica, concentrando-se na melhoria da qualidade do ambiente de trabalho e na excelência dos serviços oferecidos. No dia 23 de agosto de 2023, exploraram a temática da inclusão em uma enriquecedora discussão com a participação de do Grupo Unis, Rede Natus Farma e Supermercado ABC.



### 7.12.7 4ª Conferência Municipal de Cultura de Varginha

A Fundação Cultural de Varginha, convidou a Líder de Diversidade do Grupo Unis para participar de uma banca composta por conselheiros do COMPIR (Conselho Municipal da Promoção da Igualdade Racial). O evento foi realizado no dia 11 de setembro de 2023 e abordou o tema "Diversidade cultural e Transversalidades de Gênero, Raça e Acessibilidade na Política Cultural".



### 7.12.8 IPD Conversas Plurais

No dia 22 de junho de 2023, foi realizada uma Roda de Conversa idealizada pelo IPD exames e saúde, trazendo a temática de diversidade dentro do mercado de trabalho. O bate-papo contou com um público diverso e trouxe grandes aprendizados com as experiências trazidas pelos participantes.



# 8. Faculdades

## 8.1 Atividade de diversidade Fusal

### 8.1.2 Eventos

Encontro pedagógico (01/02/2023)

CESUL | Diversidade de ideias (25/05/2023)

Festival de atletismo (Junho de 2023)

Iluminar - Grandes Mulheres e Grandes Mães (12/05/2023)

LGBTQIAPN+ (28/06/2023)

Seminários de Educação Inclusiva (09 a 11 de maio de 2023)

Imposto de renda solidário

Paraolimpíada Apae (26/08/2023)

Semana da Responsabilidade Social (18/03/2023)

Outubro Rosa (25/10/2023)

Afro Empodera (22/11/2023)

### 8.1.3 Educação continuada

Capacitação dos professores (02/03/2023)

### 8.1.4 Palestras

Protocolos para Violência contra a mulher(10/03/2023)

Bullying: da identificação à intervenção (18/04/2023)

### 8.1.5 Projetos

World Creativity Day

Amor Solidário (Início do ano de 2023)

Exposição dos quadros projeto sobre a vida (16 a 20 de outubro 2023)

## 8.1.6 Programas

Unis mais sustentável

Projeto Guardiã

## 8.2 Atividade de diversidade FPA

### 8.2.1 Evento

#### ***Fisioterapia na Corrida das Mulheres***

No dia 20 de Março de 2022, integrantes do curso de Fisioterapia da Faculdade Unis Pouso Alegre, estiveram presentes na corrida das mulheres, realizada pela Prefeitura de Pouso Alegre.



### 8.1.2 Palestras

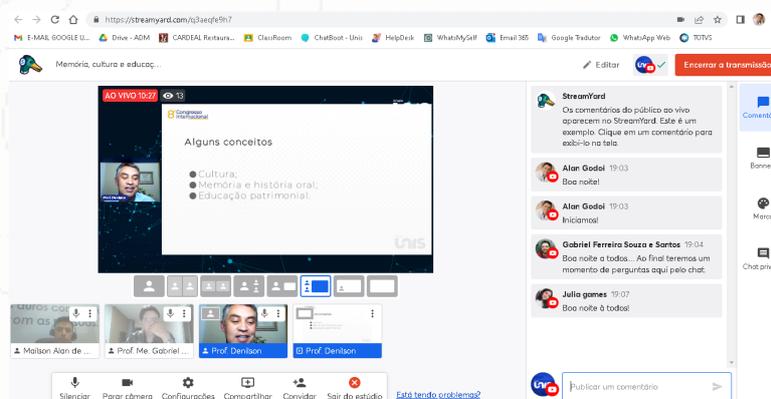
#### ***A Inclusão PCD em Pouso Alegre***

Alunos(as) dos cursos de Educação Física, Logística, Pedagogia e RH participaram da palestra sobre inclusão e conscientização da Pessoa com Deficiência.



## **Memória, cultura e educação: ouvir a história no canto do carro de boi e nos tambores da congada**

No dia 10 de junho de 2022, os cursos de Administração, Ciências Contábeis, Enfermagem, Psicologia, Fisioterapia da Faculdade Unis de Pouso Alegre participaram de uma palestra online para debater a diversidade religiosa e as crenças.



## **8.3 Atividade de diversidade da Fateps**

Sem Registro na Planilha de Acompanhamento de Atividades de Diversidade

# **9. Atividades de diversidade Pós-Graduação**

## **9.1 Programa**

**Empodera Comunidade:** Visando estimular o empreendedorismo feminino a ACIV Mulher e a Unidade de Pós-Graduação do Grupo Unis realizaram o Empodera Mulher. Contendo um ciclo de palestras sobre temas como vendas, empoderamento feminino, empreendedorismo, finanças, liderança, gestão de pessoas, marketing, entre outros.

# **10. Atividades dos colégios do Grupo Unis**

## **10.1 Atividades do Travessia**

### **10.1.1 Palestras**

**Conscientização contra violência Doméstica:** Palestra foi ministrada pela Delegada da Mulher, Geny Azevedo.

**Valorização da Vida:** O bate-papo foi com uma equipe do CAPS que falou sobre o trabalho com PCD's e pessoas que possuem transtornos mentais, assim como relataram acerca da depressão, crise de ansiedade e estatísticas acerca de suicídio no Brasil e no mundo.

### 10.1.2 Treinamento

**Reunião pedagógica para orientações sobre Inclusão:** Receberam a Assessora Pedagógica de Inclusão do Grupo Unis que relatou sobre as medidas e práticas que todos devemos tomar enquanto colégio inclusivo e consciente.

### 10.1.3 Evento

**Noite de autógrafos:** Na noite de autógrafos, lançaram o novo Projeto do Colégio, o Conscientiza Travessia, ele tem como propósito acontecer todos os anos em momentos diferentes, dentro ou fora das dependências do Colégio e irá conscientizar alunos, equipe, cidadãos trespontanos sobre os mais diferentes temas relacionados a diversidade de gênero, sexo, religião, etnia, raça, desigualdade social, sustentabilidade, entre outros.

## 10.2 Atividades do Alpha

### 10.2.1 Projetos

**Sacola Viajante 01 (Agosto de 2023):** Projeto que tem o objetivo de desenvolver nos alunos(as) a capacidade de compreender a diversidade, questionar ideias preconcebidas relacionadas a cor e raça e estimular o respeito e a valorização da diversidade étnico-racial.

**Sacola Viajante 02:** Leitura do livro "Mundo colorido", por meio dele as crianças puderam refletir sobre as diferentes características humanas. Logo após a leitura eles tiveram que pintá-los da forma em que eles se veem (cor e características).

Outras atividades lúdicas e artísticas foram realizadas ao longo do semestre, para desenvolver a empatia, o respeito e a convivência saudável com todas as pessoas.

**Inclusão e Lego (Setembro de 2023)**

**Sarau Literário (Novembro de 2022)**

### 10.2.2 Palestra e Roda de conversa

**Consciência Negra 2022:** Palestra sobre Racismo e Falas Racistas com a líder de diversidade, Nathália Marques, no dia 28 de novembro.

**Consciência Negra 2023:** No dia 20 de novembro foi realizada uma ação junto aos alunos(as) do 9º ano do Ensino Fundamental II e as turmas de 1ª e 2ª série do Ensino Médio. No primeiro momento os alunos(as) reuniram-se em cinco grupos para discussão de diferentes temas em relação à consciência negra. No segundo momento foi realizada uma roda de conversa composta por professores(as), direção, alunos(as) e a líder de diversidade do Grupo Unis.

### 10.2.3 Oficina

Dona Empatia (Setembro de 2023)

## 10.3 Atividades do CRA

### 10.3.1 Palestras

**Palestra sobre falas racistas:** realizada pela Líder de Diversidade da instituição, Nathália Marques, no dia 31 de maio.

**Consciência Negra 2023:** Palestra Semeando Consciência: Letramento Racial, realizada pela Líder de Diversidade da instituição, Nathália Marques, no dia 22 de novembro.

## 10.4 Atividades do Nova Geração

### 10.4.1 Palestras

**Consciência Negra 2023:** Palestra Semeando Consciência: Letramento Racial, realizada pela Líder de Diversidade da instituição, Nathália Marques, no dia 27 de novembro.

### 10.4.2 Campanha

Páscoa Solidária Nova Geração (20/03 a 04/04 de 2023)

# 11. Próximos Passos

## 11.1 Ações de DEIP (Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertencimento)

Continuaremos com projetos, campanhas, treinamentos, eventos, participações, entre outras atividades que potencializam a diversidade e impactam na vida de todas as pessoas da nossa organização. Porém neste ano temos o desafio de aumentar nosso engajamento com o apoio dos nossos líderes e gestores(as), assim como proporcionar uma melhor experiência em cada ação. Iremos medir nossos resultados e reconstruir nossas práticas para que sejam cada vez mais estratégicas e tenham impactos positivos em nosso modelo de negócio, agindo de forma acelerada, focada, intencional e criativa.

## 11.2 Criação do Comitê de DEIP

O Regimento do Comitê de DEIP foi construído pelo Núcleo de Diversidade, e está em análise pela reitoria institucional. Um dos objetivos do comitê é fornecer suporte tático, estratégico e operacional ao Núcleo de Diversidade no cumprimento de suas responsabilidades em relação às Políticas de Diversidade. Criando assim, um ambiente de trabalho inclusivo que esteja em sintonia com a estratégia, cultura e valores da instituição que é empoderar gente para transformar realidades, impulsionando um local de trabalho cada vez mais diversificado e aberto a todas as pessoas;

## 11.3 Programa de Liderança Feminina

O Programa de Liderança Feminina já foi aprovado pela reitoria e será lançado em 2024, com o objetivo de apoiar o crescimento e o desenvolvimento de mulheres que desejam ocupar cargos de liderança dentro do Grupo Unis. O programa visa capacitar as mulheres para que se sintam confiantes e empoderadas em sua capacidade de liderar e influenciar positivamente, contribuindo também para a criação de um ambiente de trabalho mais inclusivo onde as mulheres se sintam valorizadas e apoiadas.

## 11.4 Nome Social

Dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Visando melhorar a experiência no uso do nome social para todas as pessoas que fazem parte de nossa comunidade acadêmica, estamos mapeando todos os processos que envolvem esse procedimento e construindo uma cartilha institucional para que tenham conhecimento e a garantia de seus direitos.

## 11.5 Biblioteca Diversa

Serão adquiridos exemplares para adultos e infanto-juvenil, relacionados aos nossos Pilares-Foco (Raça e Etnia, Comunidade LGBTQIAPN+, Pessoa com Deficiência e Gênero) com o objetivo de aumentar o repertório institucional a respeito das temáticas prioritárias em nossa instituição. Sabemos que os preconceitos e discriminações foram construídos, e acreditamos que um dos passos para desconstruí-los é por meio do conhecimento. Diante disso, investiremos em conteúdos, exemplares e treinamentos sobre a temática de diversidade e inclusão.

## 11.6 Aumento da representatividade institucional

Já sabemos por meio de nossa pesquisa de diversidade que precisamos aumentar nossa representatividade institucional em todas as áreas e unidades. Pensando nisso, a reitoria está analisando os dados e construindo metas estratégicas para cada Pilar-Foco de Diversidade. Essas metas serão alcançadas por meio de ações afirmativas, de acordo com nossa Política de Diversidade Institucional. É preciso intencionalidade para efetivamente mudarmos a nossa realidade, diminuir as desigualdades existentes em nosso ambiente de trabalho e proporcionar um ambiente acolhedor, equânime, de respeito e pertencimento diante das diferenças que nos potencializam.

## 11.7 Liderança Inclusiva

Os líderes têm um papel fundamental na construção de um ambiente de trabalho diverso e inclusivo, por isso, o Grupo Unis se compromete a realizar treinamentos específicos para os líderes e gestores(as) com o apoio da reitoria, abordando a diversidade e inclusão. O letramento em diversidade precisa ser realizado em todos os níveis organizacionais, porém a liderança tem a missão de multiplicar as práticas de diversidade e proporcionar um ambiente de segurança psicológica, respeito e pertencimento para os grupos sub-representados e toda a comunidade acadêmica.

# 12. Considerações Finais

Diante dos dados apresentados podemos observar que estamos no caminho certo para transformar nossa comunidade acadêmica, entendemos que o desafio é grande, mas nos posicionaremos e tomaremos atitudes inclusivas para fazer de nossa instituição um ambiente de respeito e segurança psicológica para todas as pessoas.

A mudança só será possível com o apoio de todas as pessoas que fazem parte do Grupo Unis, colaboradores(as), alunos(as), professores(as) e parceiros(as). A diversidade e inclusão se trata de justiça social, valorização das diferenças, potencialização de talentos e crescimento da performance institucional.

Seguiremos juntos(as) nessa missão de mudar nossa realidade social e impactar positivamente o mundo ao nosso redor. Reforçamos nosso compromisso em transformar realidades por meio da intencionalidade nas ações afirmativas.

**Relatora e Líder de Diversidade: Nathália Marques**



**Diagramação Marketing Unis: Laura Paiva**