



SECRETARIA GERAL DE AÇÕES AFIRMATIVAS,
DIVERSIDADE E EQUIDADE

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS

POLÍTICA DE AÇÕES AFIRMATIVAS, DIVERSIDADE E EQUIDADE DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS

OUTUBRO | 2016

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS

Prof. Dr. Targino de Araújo Filho
Reitor

Prof. Dr. Adilson Jesus Aparecido de Oliveira
Vice-Reitor

Profa. Dra. Claudia Raimundo Reyes
Pró-Reitora de Graduação

Profa. Dra. Débora Cristina
Morato Pinto
Pró-Reitora de Pós-Graduação

Profa. Dra. Heloisa Sobreiro Selistre de Araujo
Pró-Reitora de Pesquisa

Profa. Dra. Cláudia Maria Simões Martinez
Pró-Reitora de Extensão

Edna Hércules Augusto
Pró-Reitora de Administração

Geraldo Costa Dias Júnior
Pró-Reitor de Assuntos Comunitários e Estudantis

Prof. Dr. Mauro Rocha Côrtes
Pró-Reitor de Gestão de Pessoas

Profa. Dra. Maria Waldenez de Oliveira
Secretária Geral de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO
CARLOS**

**Secretaria Geral de Ações Afirmativas,
Diversidade e Equidade**

**Política de Ações Afirmativas,
Diversidade e Equidade da Universidade
Federal de São Carlos**

**São Carlos –SP
2016**

2016 Universidade Federal de São Carlos

É permitida a reprodução parcial ou total desta obra, desde que citada a fonte.
Este documento pode ser acessado na íntegra em <http://blog.saade.ufscar.br/>
1ª edição – 2016

Elaboração, distribuição e informações:

Secretaria Geral de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade da UFSCar - SAADE
Campus São Carlos | Rodovia Washington Luís, km 235 - SP-310 São Carlos - São Paulo – Brasil CEP 13565-905
Telefone: (16) 3351-9771 | saade@ufscar.br | blog.saade.ufscar.br

Equipe de Formulação e Redação:

Profa. Dra. Maria Waldenez de Oliveira
Profa. Dra. Rosana Batista Monteiro
Profa. Dra. Rosimeire Maria Orlando
Profa. Dra. Viviane Melo de Mendonça
Dr. Djalma Ribeiro Junior

Secretário Executivo

Sandro Francischini

Estagiário

Iberê Araújo da Conceição

Bolsistas Atividade.

Bruna Ortega
Gabriela de Jesus Nunes
Leonardo Carlos da Silva

Comissão intercampi

Coordenadoria de Inclusão e Direitos Humanos – CoIDH:

Vanessa Cristina Paulino – *campus* São Carlos
Elaine Gomes Matheus Furlan – *campus* Araras
Katia Regina Moreno Caiado – *campus* Sorocaba
Simone Peixoto Conejo – *campus* Lagoa do Sino

Coordenadoria de Relações Étnico-raciais – CoRE:

Ivanilda Amado Cardoso – *campus* São Carlos
Anselmo João Calzolari Neto – *campus* Araras
Hylio Laganá Fernandes – *campus* Sorocaba
André Pereira da Silva – *campus* Lagoa do Sino

Coordenadoria de Diversidade e Gênero – CoDG:

Natália Rejane Salim – *campus* São Carlos
Gisele Aparecida Zutin – *campus* Araras
Rosalina Burgos – *campus* Sorocaba
Ilka Mota – *campus* Lagoa do Sino

Assessoria:

Profa. Dra. Petronilha Beatriz Gonçalves e Silva
Profa. Dra. Fernanda dos Santos Castelano Rodrigues
Prof. Dr. Alceu Gomes Alves Filho
Profa. Dra. Aida Victoria Garcia Montrone
Profa. Dra. Mônica Filomena Caron
Profa. Dra. Clarice Cohn
Prof. Dr. Geraldo Luciano Andreello

Secretaria Geral de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade

Secretária Geral

Profa. Dra. Maria Waldenez de Oliveira
Coordenadora de Relações Étnico-Raciais
Profa. Dra. Rosana Batista Monteiro
Coordenadora de Inclusão e Direitos Humanos
Profa. Dra. Rosimeire Maria Orlando
Coordenadora de Diversidade e Gênero
Profa. Dra. Viviane Melo de Mendonça
Assessor
Dr. Djalma Ribeiro Junior

**Ficha catalográfica elaborada pelo DePT da
Biblioteca Comunitária da UFSCar**

U58p
Universidade Federal de São Carlos.
Política de ações afirmativas, diversidade e equidade da Universidade Federal de São Carlos / Universidade Federal de São Carlos. -- São Carlos : UFSCar, 2016.
82 f.

1. Políticas públicas. 2. Ações Afirmativas. 3. Diversidade. 4. Equidade. 5. Universidade Federal de São Carlos. I. Título.

CDD – 351.0072 (20ª)
CDU – 351.74

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO.....	1
1. TRAJETÓRIA E PROJETO POLÍTICO DA UFSCAR EM RELAÇÃO ÀS AÇÕES AFIRMATIVAS, DIVERSIDADE E EQUIDADE	3
Reserva de vagas.....	3
Inclusão.....	6
Diversidade de gênero.....	6
A Secretaria Geral de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade - SAADE.....	7
Referências	7
2. AÇÕES AFIRMATIVAS, DIVERSIDADE E EQUIDADE NA EDUCAÇÃO SUPERIOR BRASILEIRA: CENÁRIO ATUAL, PERSPECTIVAS E DESAFIOS	9
Cenário Atual, Perspectivas e Desafios.....	9
Referências	15
PANORAMA HISTÓRICO, POLÍTICO E CONCEITUAL DAS AÇÕES AFIRMATIVAS, DIVERSIDADE E EQUIDADE E FUNDAMENTAÇÃO LEGAL	17
a) Relações étnico-raciais.....	17
<i>Panorama histórico e político</i>	17
<i>Raça, etnia, racismo e discriminação</i>	20
<i>Fundamentação legal</i>	21
<i>Referências</i>	24
b) Inclusão e Direitos Humanos.....	29
<i>Panorama histórico e político</i>	29
<i>Fundamentação legal</i>	34
<i>Referências</i>	36
c) Gênero e Diversidade Sexual.....	41
<i>Panorama histórico e político: Gênero</i>	41
<i>Panorama histórico e político: Diversidade Sexual</i>	44
<i>Gênero: breve histórico de um conceito</i>	47

<i>Identidade de gênero, orientação sexual</i>	50
<i>Fundamentação Legal</i>	51
<i>Referências</i>	53
3. METODOLOGIA DE CONSTRUÇÃO DA POLÍTICA DE AÇÕES AFIRMATIVAS, DIVERSIDADE E EQUIDADE DA UFSCar.....	59
4. PRINCÍPIOS QUE ORIENTAM A POLÍTICA DE AÇÕES AFIRMATIVAS, DIVERSIDADE E EQUIDADE DA UFSCar.....	67
5. DIRETRIZES DA POLÍTICA DE AÇÕES AFIRMATIVAS, DIVERSIDADE E EQUIDADE DA UFSCar.....	69
5.1. DIRETRIZES GERAIS – Promoção de ações afirmativas, diversidade e equidade para a UFSCar	69
5.2. DIRETRIZES ESPECÍFICAS – Promoção de ações e reflexões sobre as relações étnico-raciais (gerais e institucionais), como forma de combate ao preconceito e a discriminação	75
5.3. DIRETRIZES ESPECÍFICAS – Promoção de ações e reflexões que visem garantir a inclusão e acessibilidade (atitudinal, arquitetônica, metodológica, programática, instrumental, de mobilidade, comunicacional e digital) de servidores, estudantes e da comunidade em geral.....	79
5.4. DIRETRIZES ESPECÍFICAS –Promoção de ações e reflexões relativas às relações de gênero e diversidade sexual na sociedade, de modo geral, e na instituição, de modo específico, atuando no combate à violência de gênero, homofobia, transfobia, lesbofobia e bifobia.....	81

APRESENTAÇÃO

No cumprimento de suas atribuições, a Secretaria Geral de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade apresenta neste texto o resultado de processo participativo desenvolvido durante o ano de 2016, de expressão, pela comunidade universitária, de princípios e diretrizes para que a Universidade Federal de São Carlos, uma universidade pública, democrática, laica, de excelência acadêmica com compromisso social, possa fazer frente ao desafio da promoção da equidade.

Foram várias colaborações e diversos processos que resultaram na construção do texto ora apresentado. A participação da comunidade universitária em Comissões, Seminários, Consulta Pública e Fóruns foi fundamental para que uma Política que volta o olhar para o papel de uma instituição pública na correção de iniquidades presentes em seu cotidiano fosse construída com as pessoas que vivenciam as relações nesse cotidiano. Como indica um dos princípios desta Política, faz-se necessária a ampla e efetiva participação dos diferentes segmentos sociais, como garantia de reconhecimento e valorização do protagonismo de povos e segmentos sociais historicamente discriminados. Assim, ações voltadas à equidade, como esta Política, devem envolver toda a comunidade acadêmica. A participação de grupos de pesquisa, grupos, coletivos e movimentos sociais e especialistas acadêmicos, trazendo à Secretaria textos, proposições e reflexões, foi outro processo igualmente fundamental.

Como se pode depreender, este texto é resultado de um trabalho conjunto, por vezes resultado de discussões conjuntas, por vezes resultado de trabalhos individuais agregados ao corpo do texto. Houve passagens em que, dada a especificidade, os textos foram redigidos individualmente. Neste caso, dada a peculiaridade das áreas, sempre que não se tratou de produção coletiva, julgou-se mais conveniente indicar a autoria.

O texto a seguir foi organizado em cinco seções. A **primeira seção** localiza a Universidade Federal de São Carlos no que tange às ações afirmativas, diversidade e equidade, apontando, em sua trajetória e projeto político, elementos que tecem a compreensão e a argumentação da necessária constituição desta Política. A **segunda seção** traz um panorama geral das ações afirmativas, diversidade e equidade na educação superior brasileira, assim como apresenta e discute, historicamente, conceitualmente e politicamente especificidades nas 3 frentes em que esta Política apresentará diretrizes específicas: Relações étnico-raciais; Inclusão e Acessibilidade; e, Gênero e Diversidade Sexual. O detalhamento em relação a essas especificidades pretende que a comunidade da UFSCar, bem como outros leitores e leitoras deste texto, possam apreender a problemática; justificativas sociais, políticas e legais; bem como expressões que serão utilizadas nos princípios e diretrizes gerais que revelam compreensões de processos presentes no cotidiano institucional. A **terceira seção** descreve a metodologia de construção da Política, suas etapas participativas e resultados obtidos. As **quarta seção** apresenta os Princípios que orientam a Política de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade da UFSCar e, por fim, a **quinta seção** apresenta as Diretrizes Gerais e as Diretrizes específicas, sendo, estas, em 3 frentes a saber: a) Promoção de ações e reflexões sobre as relações étnico-raciais (gerais e institucionais), como forma de combate ao preconceito e a discriminação; b) Promoção

de ações e reflexões que visem garantir a inclusão e acessibilidade (atitudinal, arquitetônica, metodológica, programática, instrumental, de mobilidade, comunicacional e digital) de servidores, estudantes e da comunidade em geral; e; c) Promoção de ações e reflexões relativas às relações de gênero e diversidade sexual na sociedade, de modo geral, e na instituição, de modo específico, atuando no combate à violência de gênero, homofobia, transfobia, lesbofobia e bifobia.

Como enfatizado no Fórum de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade promovidos nos quatro *campi* da UFSCar, foi um processo participativo intenso, profundo, amplo, para que esta Universidade “colocasse no papel” os desafios para si mesma no que se refere à promoção da equidade. Igualmente necessário será construir e caminhar firmemente em processo com as mesmas características para “tirá-la do papel”, levando-a ao cotidiano da UFSCar.

São Carlos, outubro de 2016.

Secretaria Geral de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade – SAADE

A Política de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade da UFSCar foi aprovada nos seguintes Colegiados:

-Comitê Gestor da SAADE: Primeira Reunião Extraordinária - 26 de setembro de 2016

-Conselho de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade: 2ª Reunião Ordinária - 3 de outubro de 2016.

*-Conselho Universitário da UFSCar: 223ª Reunião Ordinária -- 21 de outubro de 2016
Resolução ConsUni n. 865 de 21 de outubro de 2016 – Aprova a Política de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade da UFSCar.*

1. TRAJETÓRIA E PROJETO POLÍTICO DA UFSCAR EM RELAÇÃO ÀS AÇÕES AFIRMATIVAS, DIVERSIDADE E EQUIDADE

Uma Política Pública, seja de Estado ou institucional, se constitui ao longo do tempo a partir de realizações e demandas de grupos sociais, incluídos grupos acadêmico científicos, que formulam propostas, buscam apoio para concretizá-las e oferecem seus conhecimentos e esforços para tanto. A construção desta Política de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade da UFSCar tem, em sua história, a participação de servidores técnico-administrativos e docentes, estudantes, movimentos coletivos, grupos sociais organizados da comunidade do entorno. Para que assim venha ocorrendo, tem sido imprescindível que a gestão da universidade tanto seja sensível às demandas como se sinta responsável por construir conjuntamente políticas e processos institucionais que contemplem tais demandas.

Assim, as funções de ensino, pesquisa e extensão têm sido instrumentos de que a comunidade universitária se vale para construir a sua meta de universidade socialmente comprometida, por isso, pública, gratuita e de reconhecida qualidade acadêmica e científica.

Na UFSCar, assim tem se construído o combate a todas as formas de preconceito e discriminação, bem como têm sido criadas condições legais, materiais, pedagógicas e outras necessárias para a promoção de equidade. A seguir, destacam-se algumas políticas institucionais nessa direção.

Reserva de vagas

No que tange às políticas de ações afirmativas de cunho Étnico-Racial no país, desde o início dos anos 2000, o sistema de cotas para negros e negras, indígenas e, mais tarde, também quilombolas e pessoas com deficiências tem garantido o ingresso de oriundos desses grupos no ensino superior em várias instituições de ensino superior (IES) públicas de todo o país.

Destaque-se, em São Carlos, o papel da comunidade negra são-carlense e de estudantes da UFSCar, notadamente os negros, no sentido de despertar discussões e apresentar propostas a órgãos superiores da Universidade, tendo em vista o ingresso de maior número de estudantes negros. Cabe salientar que a existência do Núcleo de Estudos Afro-brasileiros (NEAB) cria condições com projetos, dissertações, teses, articulações locais, nacionais e internacionais para que as propostas pudessem se articular e serem apresentadas. O Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da UFSCar, amplamente discutido por todos os segmentos da comunidade acadêmica e aprovado pelo Conselho Universitário (ConsUni) desde a primeira edição (UFSCar, 2004), apontou entre suas decisões definir uma política de ações afirmativas. Sobre isso, cabe mencionar o documento *Proposta de Programa de Ações Afirmativas da*

UFSCar (UFSCar, 2006): “A fidelidade da UFSCar à sua função social compromete-a com a redução das profundas desigualdades de nosso país” (p.1).

Foi com a tarefa de dar corpo a uma proposta consonante com os propósitos da UFSCar e com o estabelecido no PDI (UFSCar, 2004), que, em junho de 2005, foi instalada a Comissão de Ações Afirmativas (UFSCar, 2005), que teve a responsabilidade de formular propostas para um Programa de Ações Afirmativas. Concomitante com os trabalhos da referida Comissão, esta empreendeu um conjunto de debates com a comunidade universitária nos seus diferentes segmentos e instâncias, das questões relativas às desigualdades educacionais, econômicas, sociais e raciais que constituem a sociedade brasileira. Também foram discutidas as implicações de tais desigualdades na definição de um Programa de Ações Afirmativas que seria assumido pela UFSCar. Foram realizados estudos sobre implicações políticas, sociais e jurídicas das ações afirmativas além de apresentações e discussões a respeito de experiências de programas de ações afirmativas já instalados em universidades públicas.

Os trabalhos da comissão foram orientados no sentido de:

submeter à apreciação dos órgãos competentes da Universidade uma proposta de Programa de Ações Afirmativas que se caracterizasse pela consonância com uma definição amplamente reconhecida de ações afirmativas, tanto por resoluções de organismos nacionais e internacionais e pelos principais trabalhos acadêmicos na área, como pelos ativistas da sociedade civil envolvidos historicamente na discussão deste tema (UFSCar, 2006, p. 3).

Tais atividades, debates e estudos subsidiaram relatórios que foram apresentados e discutidos em colegiados da UFSCar e a subsequente formulação de uma proposta preliminar de Programa de Ações Afirmativas. Tal proposta foi levada à consulta aos diferentes segmentos e instâncias da comunidade universitária, a fim de que o Programa, que seria submetido aos órgãos superiores, representasse expectativas e proposições da comunidade. Assim, após sistematização das contribuições recebidas de departamentos acadêmicos, coordenações de cursos, Conselhos dos Centros, de entidades representativas de segmentos da comunidade, bem como manifestações individuais constituiu-se o Programa de Ações Afirmativas – PAA da Universidade Federal de São Carlos, aprovado em deliberação conjunta do Conselho Universitário - ConsUni com o Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão - CEPE, em 01 de dezembro de 2006 e regulamentado pela Portaria GR nº 695/07, de 06 de junho de 2007¹.

Assim, desde 2007, a UFSCar oferece reserva de vagas para estudantes oriundos de escola pública, assim como para estudantes negros e estudantes indígenas oriundos de escolas públicas. Observava-se que os estudantes que ingressavam na UFSCar oriundos de escola pública pertenciam a grupos sociais de baixa renda. O critério de “baixa renda” foi introduzido a partir da legislação nacional de 2012 (Lei no. 12.711/2012). Nos termos da Resolução que cria o PAA na UFSCar, para estudantes indígenas foi reservada uma vaga adicional em cada curso de graduação e se previa o acesso desses estudantes por meio de um processo seletivo

¹Portaria GR no 695, de 06 de junho de 2007 que dispõe sobre a implantação do Ingresso por Reserva de Vagas para acesso aos cursos de Graduação da UFSCar

específico, tendo em vista as distintas realidades dos povos indígenas representados por esses alunos. A partir da Lei no. 12.711/2012 (BRASIL, 2012), que estabelece a reserva de vagas para indígenas pelo Sistema de Seleção Unificada- SiSU, a UFSCar continua a oferecer, adicionalmente, a vaga em cada curso e o processo seletivo específico para estudantes indígenas. As provas para tal processo seletivo começam a ocorrer de forma descentralizada nos estados de São Paulo, Mato Grosso, Pernambuco e Amazonas, a partir do processo seletivo realizado em 2015, para ingresso em 2016, com 480 inscritos (duplicando-se o número de inscritos, do ano anterior).

Adicione-se que UFSCar desenvolveu e/ou vem desenvolvendo outras políticas de equidade juntamente com o Programa de Ações Afirmativas, tais como:

o acompanhamento de estudantes estrangeiros ingressantes pelo Programa Estudante-Convênio (PEC-G), desde 2007, com seleção feita em seus países de origem; e o desenvolvimento do curso de Pedagogia da Terra, ofertado pela UFSCar no ano de 2007 [em diante] , em convênio com o Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária (INCRA), no âmbito do Programa Nacional para a Reforma Agrária (Pronera) e processo seletivo para pessoas em situação de refúgio no Brasil (CONARE) com princípios praticados no Alto Comissariado das Nações Unidas para os Refugiados (ACNUR). (UFSCar, 2015).

O Programa de Assistência Estudantil da UFSCar, mesmo anteriormente ao PAA, já destinava apoio a permanência por meio de Bolsa alimentação, Bolsa moradia, Bolsa atividade². Com a adoção do Programa de Ações Afirmativas, os estudantes indígenas matriculados, já recebiam esse apoio. Os ingressantes pela reserva de vagas concorriam, e assim até o presente momento, com os demais estudantes de baixa renda ingressantes pela ampla concorrência. Nos dois primeiros anos do PAA, a UFSCar foi contemplada com recursos da Fundação Ford, que o Grupo Gestor do PAA destinou para bolsas de iniciação científica³. Acrescente-se também para o apoio à permanência de estudantes ingressantes por reserva de vagas, o Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica-Ações Afirmativas (Pibic-AF), Pet/Conexões de saberes e Tutorias.

Tais ações foram estabelecidas, acompanhadas e avaliadas pelo Grupo Gestor de Ações Afirmativas, criado pela Portaria GR no. 695. Cabe mencionar que está prevista nesta portaria, a avaliação dos resultados e repercussões do PAA em 2017.

Do exposto, pode-se depreender que a UFSCar possui acúmulo de experiências no tema em questão e é, no Brasil e especialmente no Estado de São Paulo, uma referência no campo das ações afirmativas.

Ainda em relação à reserva de vagas, o PDI 2013 da UFSCar reafirma a importância da diversidade para uma universidade que se quer democrática e promotora da cidadania, apresentando princípios e diretrizes gerais em relação a ampliação das ações afirmativas na UFSCar, indicando especificamente “analisar possibilidades e incentivar a implementação de políticas de equidade e ações

² Bolsa atividade: o estudante de primeira graduação aprovado no processo socioeconômico desenvolve 8 horas semanais de atividades, junto aos departamentos acadêmicos ou administrativos da Instituição e recebe bolsas no período de até 8 (oito) meses (retirado de <http://www.proace.ufscar.br/bolsa-e-auxilio-para-estudantes>)

³ Parte desses trabalhos está registrada em SILVA, P. B.G. e; MORAIS, D. S. (Org.) . Ações Afirmativas - Perspectivas de pesquisas de estudantes da reserva de vagas. 1a.. ed. São Carlos: UdUFSCar - Editora da Universidade Federal de São Carlos, 2015. v. 1. 273

afirmativas na pós-graduação” (UFSCar, 2013, p. 13), respaldando, assim, o debate sobre a construção de proposta(s) de implementação da reserva de vagas na pós-graduação.

Inclusão

Em relação às ações e políticas de inclusão voltadas para pessoas com deficiência, na UFSCar, destacam-se duas iniciativas institucionais históricas. A primeira delas, iniciada em 1996, ligada à Biblioteca Comunitária da UFSCar – São Carlos é o *PROVER – Programa de Atendimento a Grupos Especiais de Usuários: Deficientes Visuais*. Este Programa utiliza *softwares* específicos e novas tecnologias para facilitar o acesso a todo tipo de informação, buscando eliminar barreiras pedagógicas e integrar a pessoa com deficiência visual ao ambiente acadêmico e à sociedade. O segundo teve início em 2008 na UFSCar, é o *Incluir – Núcleo de Acessibilidade*, projeto governamental que se propõe a desenvolver ações que consolidem este Núcleo como referência e apoio às ações de Educação Especial nesta Universidade. O Núcleo traz um conjunto de propostas e ações a fim de dar suporte aos estudantes público-alvo da Educação Especial matriculados na UFSCar. Tal suporte diz respeito à eliminação de barreiras arquitetônicas e atitudinais; apoio acadêmico para o acesso e à permanência na Universidade, bem como, acesso à informação; sensibilização de servidores técnico-administrativos e docentes bem como estudantes para a garantia de direitos à educação para todos; divulgação, na cidade e região onde a Universidade está inserida, acerca das possibilidades que a UFSCar oferece de ingresso e permanência no ensino superior de pessoas público alvo da Educação Especial; articulação com os demais programas da Universidade.

Diversidade de gênero

Em relação à política voltada ao atendimento à diversidade de gênero, a UFSCar vem empreendendo esforços no sentido de reconhecimento institucional da identidade de gênero. Destacamos a Resolução ConsUni No. 780, de 29 de agosto de 2014, que dispõe sobre o uso de nome social de travestis e transexuais nos registros funcionais e nos registros acadêmicos no âmbito da UFSCar. (UFSCar, 2014)⁴. Com base na Constituição Federal, que dispõe sobre a igualdade perante a lei de todas as pessoas e sobre a garantia de condições de acesso e permanência no ensino, o Conselho Universitário (ConsUni) da UFSCar aprovou a regulamentação que assegura o direito de uso do nome social a estudantes, servidores ou qualquer outra pessoa transexual ou travesti que tenha vínculo temporário ou estável com a Universidade. O nome social deve ser usado em registros, documentos e atos da vida funcional e acadêmica no âmbito da UFSCar, como, por exemplo, no cadastro de dados e informações de uso social; nas comunicações internas de uso social; no endereço de correio eletrônico; em documentos internos de natureza administrativo-acadêmica, tais como diários de classe, formulários e divulgação de resultados de processos seletivos;

⁴O nome social é prenome pelo qual travestis e transexuais se identificam e são identificados em relações sociais. Ressaltamos que transexuais e travestis podem entrar com ação judicial para mudar seu nome civil ou seu sexo, porém o processo é longo, constrangedor e difícil, fazendo com que o nome social seja uma alternativa temporária de respeito a identidade de gênero até que seja possível a mudança do nome civil. Aguarda-se que a Lei de Identidade de Gênero seja aprovada no Brasil, o que garantirá esta mudança sem a necessidade de ações judiciais e, assim, que o acesso pleno a cidadania seja assegurado para travestis e transexuais.

e em solenidades, como entrega de certificados e colação de grau, dentre outros. Além disso, a norma coloca que todos os integrantes da comunidade acadêmica devem tratar a pessoa pelo prenome por ela indicado, que constará nas documentações oficiais.

A Secretaria Geral de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade - SAADE

Fiel aos princípios de compromisso com as diferentes realidades da sociedade brasileira e a garantia da equidade, tornou-se fundamental, à UFSCar, formalizar um espaço institucional para formular propostas na quais as diferenças e diversidades da comunidade universitária sejam contempladas, garantindo que todos e todas se sintam valorizados nas suas especificidades, bem como atendidos nas suas necessidades. Mostra-se, assim, a importância de um setor que formule e execute a gestão e promova a avaliação de políticas que abranjam a diversidade na direção da equidade.

Diante dos desafios desse compromisso, foi apresentada ao Conselho Universitário a proposta de criação da *Secretaria Geral de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade da UFSCar* (SAADE). O ConsUni, por meio da Resolução nº. 809, cria, em 29 de maio de 2015, a referida Secretaria, como órgão de apoio administrativo vinculado à Reitoria, responsável pelo estabelecimento e implementação de políticas de ações afirmativas, diversidade e equidade para a UFSCar, bem como pela criação de mecanismos permanentes de acompanhamento e consulta à comunidade, visando verificar a eficácia dos procedimentos e a qualidade e repercussão dos resultados alcançados. A Secretaria organiza-se em três coordenadorias, voltadas para Relações Étnico-Raciais, Inclusão e Direitos Humanos, e Diversidade e Gênero.

Simultaneamente à implantação de ações previstas nos objetivos da SAADE, dá-se início à formulação da política institucional, consubstanciada neste documento, que deverá orientar a UFSCar na direção da promoção da equidade. Cabe salientar que a SAADE é responsável pela gestão, ou seja, formulação, implantação, acompanhamento e avaliação dessa política.

Referências

BRASIL. **Lei n. 12.711**, de 29 de agosto de 2012. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/12711.htm. Acesso em 14 de ago. 2016.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS. **Plano de Desenvolvimento Institucional**. 2004. Disponível em: <http://www.pdi.ufscar.br/documentos/plano-de-desenvolvimento-institucional-da-ufscar-.pdf>, Acesso em 22 de set. 2016.

_____. **PORTARIA GR nº 129/05-A**, de 10 de junho de 2005.

_____. **Proposta de Programa de Ações Afirmativas para a UFSCar** Comissão de Ações Afirmativas. Novembro 2006. Disponível em <http://www.acoesafirmativas.ufscar.br/arquivos/proposta-de-programa-de-acoes-afirmativas-para-a-ufscar-versao-final>. Acesso em 15-08-2016.

_____. **PORTARIA GR nº 695/07, de 06 de junho de 2007**. Dispõe sobre a implantação do Ingresso por Reserva de Vagas para

acesso aos cursos de Graduação da UFSCar, no Programa de Ações Afirmativas. Disponível em: <http://www.acoesafirmativas.ufscar.br/legislacao-institucional>. Acesso em 6 de jun. 2016.

_____. **Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) UFSCar. 2013.** Disponível em : <http://www.pdi.ufscar.br/diretrizes-gerais-especificas-e-para-gestao-do-espaco-fisico>. Acesso em 05 de jun. 2016

_____. **Resolução ConsUni 780 de 29/08/2014 que dispõe sobre o uso de nome social de travestis e transexuais nos registros funcionais e nos registros acadêmicos no âmbito da UFSCar.**

_____. **Processo 20222015-37** - Fls 01 – fls 10. Criação da Secretaria de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade, 2015.

2. AÇÕES AFIRMATIVAS, DIVERSIDADE E EQUIDADE NA EDUCAÇÃO SUPERIOR BRASILEIRA: CENÁRIO ATUAL, PERSPECTIVAS E DESAFIOS

Cenário Atual, Perspectivas e Desafios

A educação superior pública no Brasil, até meados dos anos 1990, caracterizava-se como um espaço elitista em que a maioria dos estudantes era branca e pertencente às classes média e alta. O sistema educacional refletia as desigualdades sociais, de gênero e étnico-raciais da educação infantil ao ensino superior. Gradativamente, os avanços no acesso e as medidas de permanência na Educação Básica – como expansão do número de vagas, universalização do acesso ao ensino fundamental, crescimento do número de escolas e matrículas no ensino médio, políticas de atendimento e inclusão de pessoas com deficiência, dentre outras – foram gerando uma demanda nova de acesso à educação superior. Esse avanço, no entanto, não foi suficiente para superar desigualdades que persistem no Brasil.

A prevalência das desigualdades de gênero, raça/cor e renda, bem como para pessoas com deficiência, dificultam o acesso igualitário à educação superior, como mostram os dados relativos à população ocupada com 16 anos ou mais de idade em 1999 e 2009 (IPEA, 2011)⁵.

Dados nacionais analisados por Artes (s/d), com base no Censo de 2000 e 2010, apontam que, apesar do crescimento de 200% de presença de negros/as (pretos/as + pardos/as) na pós-graduação nesse período, “os negros ainda representam minoria entre os pós-graduados brasileiros: 13,2% do total de estudantes em 2000 e 24,9% em 2010”. A autora destaca ainda que “em 2009 as mulheres brancas representavam 45,1% dos estudantes na pós-graduação, seguidos de homens brancos com 31,3% de participação, sendo 12,5% para mulheres negras e 9,4% para homens negros”.

A UFSCar há muito tempo tem se preocupado com e se ocupado da compreensão dos determinantes de desigualdades, fato que foi decisivo, em meados de 2000, como referido anteriormente, na constituição de uma comissão para discutir e propor o que viria a se tornar o Programa de Ações Afirmativas. No documento Proposta de Programa de Ações Afirmativas para a UFSCar, elaborado pela Comissão de Ações afirmativas, podemos ler:

⁵Sobre isto, cabe salientar os seguintes dados referentes ao acesso a escolaridade em geral: as mulheres negras possuíam em média 5,6 anos de escolaridade em 1999 e as brancas, 8 anos; homens negros, em 1999, tinham em média 4,7 anos de escolaridade e homens brancos 7,1 anos. Em 2009, embora os percentuais melhorassem para mulheres e homens, brancos/os e negras/os, a diferença de anos de escolarização permanece: as mulheres negras chegaram à 7,8 anos de escolaridade e as brancas 9,7; os homens negros atingiram 6,8 anos de escolaridade e os brancos 8,8 anos.

A desigualdade racial intensifica-se quanto mais elevado é o nível do ensino formal. Entre os jovens brancos na faixa entre 18 e 25, 11% estão no ensino superior, uma porcentagem pequena, mas nada comparável aos 2% de jovens negros, na mesma faixa etária, cursando o ensino superior (Henriques, 2001). Na UFSCar também se encontra uma grande distorção quanto ao acesso da população negra (pretos e pardos), evidenciada em sua sub-representação entre os alunos desta instituição (...) (UFSCar, 2006, p. 10)

De acordo com os dados apresentados pela Comissão, a UFSCar contava, em 2005, com 77% de estudantes brancos e 14,5% de negros (pretos + pardos) sendo que, na região sudeste, baseando-se nos dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a população branca era de 64% e a negra de 35%. A baixa representação da população negra, de acordo com os dados, era notória na UFSCar. A Comissão destaca ainda, no documento, que esta realidade não era exclusividade da UFSCar, mas estava presente nas universidades de todo o país. A partir da Constituição Federal de 1988 e a reorganização dos movimentos sociais, grupos sub-representados passam a demandar políticas específicas como as de ação afirmativa.

O início do século XXI é marcado pela intensificação das lutas por garantia de direitos sociais e por políticas públicas. No campo da educação superior, as universidades são incentivadas a debater as formas de ingresso e de permanência considerando raça, etnia, pessoas com deficiência e renda, o que determinou a aprovação em algumas universidades públicas, em diferentes estados brasileiros, da criação de programas de ingresso por cotas ou reservas de vagas⁶. Também nesse período, deu-se o processo de expansão das universidades federais em razão de programas de interiorização e de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI).

Neste ponto desta apresentação, cabe trazer alguns esclarecimentos a respeito do que a UFSCar vem construindo sobre significados de Programas de Ações Afirmativas.

As primeiras políticas de ações afirmativas de que se têm notícia foram adotadas na Índia, nos anos de 1940, com o objetivo de corrigir desigualdades entre castas sociais. Entre nós, ganham relevância a partir da experiência dos Estados Unidos, nos anos de 1960, no quadro do movimento pelos direitos civis. Também nos anos de 1940, no Brasil, Abdias do Nascimento começa a formular, sem entretanto utilizar a expressão, proposições que visavam corrigir desigualdades relativamente à população negra. Vários países da Europa, em diferentes momentos, formularam proposições no mesmo sentido, valendo-se da expressão “ação ou discriminação positiva”. Em diferentes contextos, políticas de ações afirmativas assumem diferentes formas abrangendo principalmente minorias étnicas, raciais e mulheres (MOEHLECKE, 2002).

Iniciativas, visando as ações afirmativas, exigem planejamento com a finalidade de promover a representação de pessoas pertencentes a grupos que têm sido ou excluídos do acesso a estudos, empregos (BERGMANN, apud MOEHLECKE, 2002). Sob a perspectiva de construção dos direitos humanos e superação de violação destes, leva-se em conta a vulnerabilidade de determinados grupos e a especificidade

⁶ Em 2002, instalam-se os primeiros programas de ações afirmativas na Universidade do Estado do Rio de Janeiro e na Universidade do Estado da Bahia. E, em 2003, a primeira Universidade Federal a fazê-lo é a Universidade de Brasília.

de suas condições sociais. Nesta direção, iniciativas visando ações afirmativas pretendem

...eliminar desigualdades historicamente acumuladas, garantindo a igualdade de oportunidades e tratamento, bem como compensar perdas provocadas pela discriminação e marginalização, decorrentes de motivos raciais, étnicos, religiosos, de gênero e outros. (Santos, 1999, apud MOEHLECKE, p. 5)

Ações afirmativas contemplam coletividades e indivíduos discriminados, visando tanto a prevenção à discriminação como a reparação de seus efeitos. (DAFLON, FERES JUNIOR E CAMPOS, 2013). No ano de 1988, o texto constitucional traz, como parte dos direitos sociais, a proteção ao mercado de trabalho da mulher e a reserva percentual de cargos e empregos públicos para pessoas com deficiência. As políticas de ações afirmativas têm abrangido o mercado de trabalho, a representação das mulheres nos partidos, a representação política e o sistema educacional, em especial o ensino superior, assim como iniciativas relativas à pessoas com deficiência.

A partir dos anos 2001, depois das conferências em que o Brasil assumiu compromissos de combate as desigualdades, criam-se condições para atender demandas de grupos sociais com possibilidades de estudos para ingressar na universidade, porém esse ingresso lhes era dificultado por razões não acadêmicas. Nesse quadro, as universidades públicas, como já vimos anteriormente, notadamente as universidades federais, começam a adotar políticas de ações afirmativas para o ingresso de estudantes ao ensino superior. Essas experiências das diferentes universidades fornecem argumentos, dados, formulações que chegam à Lei No. 12.711, sancionada em 2012 (BRASIL, 2012a) e regulamentada pelo Decreto No. 7824/2012 (BRASIL, 2012b), que garante a reserva de 50% das matrículas por curso nas universidades federais e nos institutos federais de educação, ciência e tecnologia a alunos oriundos do ensino médio público.

Com a promulgação dessa Lei, atende-se a demanda de estudantes de escolas públicas e oriundos de família de baixa renda, assim como a representatividade de pretos, pardos e indígenas em universidades públicas federais. Grupos não contemplados pela lei, como pessoas com deficiência física e remanescentes de quilombos, também foram contemplados em políticas institucionais de ações afirmativas (DAFLON, FERES JUNIOR E CAMPOS, 2013).

Se os dados oficiais (BRASIL, 2010) apontam um crescimento nas matrículas de pessoas com deficiência no ensino regular brasileiro, estudos apontam as dificuldades em atender as demandas de escolarização desde a educação básica (BUENO, 2010; BRASIL, 2008). Em se tratando de ensino superior público brasileiro, sabemos que, até pouco tempo, este se apresentava como um espaço estritamente elitista e representativo das desigualdades sociais, em que sequer pessoas com deficiência imaginavam ter acesso.

No entanto, embora tímido e incapaz de superar as desigualdades e a dívida histórica com essa população, podemos apontar alguns avanços. Estudo realizado por Carrieri (2012) indica que, no Brasil, simultaneamente à implantação do sistema de cotas raciais e destinadas aos alunos de escolas públicas para ingresso nas universidades, vêm se colocando as discussões sobre as formas de acesso de pessoas com deficiência ao ensino superior. O autor afirma que esta começou a ser praticada por algumas universidades brasileiras como por exemplo, as indicadas na tabela a seguir.

Quadro 1 – Cotas na graduação para pessoas com deficiência nas universidades federais brasileiras

IES	Ação Afirmativa
Universidade Federal do Acre	5% do total de vagas para estudantes com deficiência
Universidade Federal do Maranhão	Uma vaga especial em cada curso para pessoas com deficiência
Universidade Federal do Pará	Uma vaga extra por curso para pessoas com deficiência
Universidade Federal da Paraíba	5% para pessoas com deficiência
Universidade Federal do Paraná	Uma vaga em cada curso para pessoas com deficiência
Universidade Federal de Santa Maria	5% das vagas para candidatos com necessidades especiais
Universidade Federal do Pampa	6% para candidatos com necessidades educacionais especiais

Fonte: Adaptação Carrieri, 2012

Para Ceretta (2008), não se verificam polêmicas sobre o impacto quantitativo das cotas destinadas às pessoas com deficiência na universidade, pois é insignificante o número de alunos que chegam ao vestibular e têm acesso ao ensino superior. O exemplo dado é o da Universidade Federal do Paraná, em que foi disponibilizada uma vaga para cada um dos 67 cursos de graduação e apenas nove foram ocupadas. Tal situação pode ser explicada pelo fato de que, apesar do aumento de matrículas de pessoas com deficiência, principalmente no Ensino Fundamental, a exclusão ainda permanece no ensino superior.

Aqui se põe um dos grandes desafios à superação da marginalização das pessoas com deficiência e a garantia a condições de acesso e permanência na educação básica e no ensino superior: o estabelecimento de uma política que, de fato, se efetive e garanta a devida apropriação dos conteúdos escolares e acadêmicos.

Como bem pontua Ceretta (2008), as dificuldades de acesso e igualdade de oportunidades sempre estiveram presentes no sistema educacional brasileiro, para além das pessoas com deficiência. Pensarmos em uma universidade na perspectiva inclusiva exige um longo processo de mudança de eliminação de barreiras de várias ordens:

É um processo que nunca está finalizado, mas que, coletivamente, pode ser enfrentado. Uma universidade com atitude inclusiva é um grande desafio: sugere a desestabilização do instituído e o reconhecimento de que nossa sociedade é matizada pela diversidade, pela diferença e que o ser humano é pluralidade e não uniformidade. (Ceretta, 2008, p.2)

Apesar de haver muito a ser feito, não podemos deixar de indicar os avanços que as políticas inclusivas vêm proporcionando a esta população, como por exemplo, o aumento nas matrículas de pessoas com deficiência no ensino regular (BRASIL, 2008).

No que diz respeito à permanência das pessoas com deficiência no Ensino Superior, há que se indicar uma conquista importante: as universidades brasileiras têm começado a organizar e estruturar espaços que garantam condições de acessibilidade, garantidos por lei, a este alunado (CERETTA, 2008). Os Núcleos de Acessibilidade organizam e estruturam apoio, por exemplo, com equipe (pedagogo, psicólogo, educador especial, entre outros) que atende e oferece ações que favoreçam a acessibilidade dos alunos com deficiência em todas as suas dimensões. Como exemplo, podemos citar o Programa Incluir (BRASIL, 2013), lançado pelo governo federal em 2007, que objetiva orientar a institucionalização da Política de Acessibilidade nas Instituições Federais de Ensino Superior – IFES, a fim de assegurar o direito da pessoa com deficiência à educação superior. O Incluir tem como foco possibilitar ações que promovam a inclusão e permanência de alunos com deficiência nas IFES, criando núcleos de acessibilidade que se responsabilizem por essas ações (BRASIL, 2013). Embora não signifique que não haja dificuldades e desafios para a estruturação dos Núcleos de Acessibilidade nas universidades, é importante destacar o avanço que esta iniciativa significa, pois esses Núcleos têm desenvolvido ações de apoio aos sujeitos atendidos pela Educação Especial (pessoas com deficiência, transtorno do espectro autista e altas habilidades/superlotação).

A questão linguística nos remete a uma intersecção entre a temática das pessoas com deficiência e a temática étnico-racial, além das ações afirmativas relativas a estudantes oriundos de convênios com outros países ou mesmo, refugiados.

De acordo com a Constituição brasileira de 1988, há apenas **uma única língua oficial no país**: a língua portuguesa. No entanto, o Brasil é um país pluricultural e plurilíngue: existem atualmente no **Brasil mais de 300 línguas**, considerando também as línguas indígenas, de imigração e as línguas de sinais⁷. Para um número significativo de brasileiras/os, portanto, a língua portuguesa é a **segunda língua** que aprendem (às vezes a terceira ou a quarta), pois sua **língua materna**, ou seja, aquela com a qual se reconhecem e conhecem o mundo, aquela que funda sua subjetividade, aquela que recebem de suas famílias e/ou comunidades, **não é a língua portuguesa**. Em alguns casos, como no das comunidades indígenas, a língua portuguesa é introduzida pelo ensino formal na escola aos 9 ou 10 anos apenas. Semelhante é o caso das pessoas surdas, que têm a Língua Brasileira de Sinais (Libras) ou outra língua de sinais como materna e iniciam seu contato com o português nesse mesmo contexto formal da escola (proposta para os processos seletivos em relação a pessoas surdas e o uso de Libras será abordada no próximo item, relativo a Inclusão).

No ensino superior, especialmente na formação de pesquisadores e pesquisadoras, faz-se necessário diferenciar o conceito de **segunda língua** – que se utiliza para denominar o lugar das línguas indígenas ou de sinais no contexto nacional

⁷ Censo 2010 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)

brasileiro, por exemplo –do de **língua estrangeira** na medida em que se reconhece que, numa nação plurilíngue como a brasileira, mesmo que haja apenas uma língua oficial (a portuguesa), há outras línguas que são consideradas nacionais (indígenas, africanas, de imigração, de sinais), pois são línguas que pertencem a cidadãos/ãos desta nação, são línguas maternas de comunidades reconhecidas como brasileiras, mesmo não sendo oficiais. Já uma língua estrangeira não é língua materna de uma comunidade de cidadãos brasileiros, e sim representa a língua de outra nação (espanhol, inglês, francês, alemão, mandarim etc).

A semelhança óbvia que há entre uma segunda língua e uma língua estrangeira – o fato de que nenhuma das duas se constitui em língua materna de um sujeito – é justamente o que as aproxima quando se trata da relação de um sujeito com a língua oficial. No caso do Brasil, a relação que os sujeitos indígenas ou surdos estabelecem com a língua portuguesa (como sua segunda língua), se assemelha àquela que um sujeito brasileiro usuário de português língua materna estabelece com uma língua estrangeira (inglês, por exemplo): a segunda língua, tanto quanto a língua estrangeira, é uma língua “exterior” para o sujeito indígena ou para o sujeito surdo. Não se trata de uma língua estrangeira, pois é falada no país em que esses sujeitos nasceram e vivem, mas é uma língua outra, que não os constitui enquanto sujeitos e que não os vincula a suas famílias e/ou comunidades.

Um fato importante dessa relação dos indígenas com o português como sua segunda língua é que o contato com a variedade de padrão (formal, culta) se dá, muitas vezes, apenas no contexto formal na escola. E, vale lembrar, no contexto acadêmico-científico, apenas a variedade padrão é a que circula em gêneros e textualidades específicos. Assim, ao se apresentar as ações afirmativas no ensino superior, a questão linguística aponta como um desafio para a promoção da equidade, notadamente quando se trata de povos indígenas e pessoas surdas, assim como para estudantes estrangeiros, refugiados ou não.

No que se refere a ações afirmativas e gênero no ensino superior, de acordo com Rosemberg e Andrade (2008), a questão de gênero entrou no debate brasileiro sobre ações afirmativas exclusivamente nos campos do trabalho e da política. Por esta razão as propostas de cotas para ingresso na universidade não há menção à perspectiva do gênero.

Além disso, constata-se que há um maior número de mulheres que de homens ingressantes e concluintes de cursos do ensino superior no Brasil. São também as mulheres que apresentam melhores indicadores educacionais, especialmente a partir do ensino médio. As pesquisas também mostraram que mulheres negras (pretas e pardas) apresentam melhores indicadores educacionais que homens negros, apesar de apresentarem piores indicadores que mulheres brancas. Conclui-se, de modo geral, que há maior presença feminina e melhor aproveitamento das mulheres quando comparados aos homens no ensino superior (ROSEMBERG; ANDRADE, 2008).

Em termos de ações afirmativas em uma perspectiva de gênero, no entanto, os problemas colocados são: primeiramente, como superar as desigualdades entre homens e mulheres no mundo do trabalho em termos de equiparação salarial e de condições, e; quando se trata da relação entre escolarização e salário, que resulta em menores salários para as mulheres em comparação com os homens, qual é o papel das universidades brasileiras para o maior empoderamento socioeconômico das mulheres egressas de seus cursos e na inserção no mercado de trabalho.

Ainda incipiente, porém, é o debate sobre a implantação de uma agenda de ações afirmativas para pessoas LGBT que tenha como objetivo o fim do preconceito, da violência e da discriminação na sociedade em geral e nas universidades brasileiras em específico. A implementação de políticas de ações afirmativas específicas para o segmento, visando a interseccionalidade de raça-etnia e classe, principalmente para a população transgênera, tem sido pauta de reivindicações nos movimentos LGBT e também de documentos produzidos pelas Conferências Nacionais e Estatuais de Educação, dos Direitos LGBT, entre outros fóruns, mas são pautas pouco conhecidas ou implementadas nas políticas universitárias.

Diante do panorama das ações afirmativas no ensino superior brasileiro, a par dos avanços destacados, aponta-se para a necessidade do debate e da ampliação das políticas de ações afirmativas no enfrentamento persistente das desigualdades sociais em nosso país, com constante atenção às populações marginalizadas e excluídas do acesso e da permanência nas universidades brasileiras.

Referências

ARTES, A.C.A. Estudantes de pós-graduação no Brasil: distribuição por sexo e cor/raça a partir dos censos demográficos 2000 e 2010. (s/d). Disponível em: http://www.anped11.uerj.br/texto_Amelia.pdf (acesso em julho de 2016)

BRASIL. **Lei nº 12.796**, de 4 de abril de 2013. Altera a Lei 9394 de 1996 que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para dispor sobre a formação dos profissionais da educação e dar outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília: DF, 4 de abril de 2013. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12796.htm. Acesso em: 11.ago.2016.

_____. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Especial. **Política Nacional de Educação Especial na perspectiva da Educação Inclusiva**. Brasília: MEC/SEESP, 2008. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/politicaeducuespecial.pdf>. Acesso em: 20 jun.2016.

_____. IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo demográfico**. 2010. Disponível em: <http://www.sidra.ibge.gov.br>. Acesso em: 1 fev. 2012.

_____. **Lei n. 12.711**, de 29 de agosto de 2012. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm. Acesso em 14 de ago. 2016

_____. Decreto 7824, de 11 de outubro de 2012. 2012b. Regulamenta a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, que dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/Decreto/D7824.htm. Acesso em 14 de ago. 2016.

BUENO, José Geraldo S. **Educação Especial Brasileira: integração/segregação do aluno diferente**. São Paulo: EDUC, 1993. IN: BUENO, José Geraldo S.; MELETTI, Silvia Marcia F. Escolarização de Alunos com Deficiência: uma análise dos indicadores sociais no Brasil (1997-2006). In: XV ENCONTRO NACIONAL DE DIDÁTICA E PRÁTICA DE ENSINO. **Anais...** Minas Gerais: UFMG, 2010. P. 1 -17.

CARRIERI, S.; ESPÍNDOLA, C. M. **Sistema de cotas para pessoas com deficiência**: ação afirmativa para promoção do acesso à universidade. XII Colóquio Internacional sobre Gestão Universitária nas Américas. UFSC. 2012.

DAFLON V. T. ; FERES JUNIOR, J.; CAMPOS, L. A. **Ações afirmativas raciais no ensino superior público brasileiro**: um panorama analítico. Cadernos de Pesquisa v.43 n.148 p.302-327 jan./abr. 2013.

CERETTA, L. M. **Acesso e permanência de pessoas com necessidades especiais no Ensino Superior**. Ponto de Vista. Entrevista. n.10, Florianópolis: Núcleo de Publicações – CED – UFSC, 2008.

IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (et.al.). **Retrato das desigualdades de gênero e raça**. 4a ed. Brasília: 2011

MOEHLECKE, S. Ação afirmativa: história e debates no Brasil. Cadernos de Pesquisa, n. 117, novembro/ 2002. GOMES, Joaquim Barbosa. O debate constitucional sobre as ações afirmativas. In: SANTOS, Renato Emerson; LOBATO, Fátima. **Ações Afirmativas**: políticas públicas contra as desigualdades raciais. Rio de Janeiro: DP&A, 2003, p. 27.

ROSEMBERG, F.; ANDRADE, L. F. Ação afirmativa no ensino superior brasileiro: a tensão entre raça/etnia e gênero. **Cadernos Pagu**, Campinas , n. 31, p. 419-437, 2008.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS-UFSCar. **Proposta de Programa de Ações Afirmativas para a UFSCar** Comissão de Ações Afirmativas. Novembro 2006. Disponível em <http://www.acoesafirmativas.ufscar.br/arquivos/proposta-de-programa-de-acoes-afirmativas-para-a-ufscar-versao-final>. Acesso em 15 de ago. 2016.

PANORAMA HISTÓRICO, POLÍTICO E CONCEITUAL DAS AÇÕES AFIRMATIVAS, DIVERSIDADE E EQUIDADE E FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

a) Relações étnico-raciais⁸

Panorama histórico e político

Apesar dos avanços quantitativos na educação brasileira nas últimas décadas, a universalização do ensino fundamental, o crescimento do número de vagas e matrículas no ensino médio e a expansão do ensino superior, incluindo significativo crescimento do número de universidades públicas, os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios PNAD 2007 (IBGE, 2007) mostram que, no Brasil, ainda permanece a desigualdade no processo de escolarização entre brancos e negros: na população branca entre 18 e 24 anos temos 29,4% no Ensino Médio e 57,9% no Ensino Superior; entre a população negra, 50,3% estava no Ensino Médio e 25,4% no Ensino Superior.

Em 2013, esses dados melhoram significativamente, mas ainda demonstram as desigualdades entre brancos e negros: estudantes entre 18 e 24 anos no ensino superior, incluindo mestrado e doutorado, são 69,5% brancos e 40,7% negros (IBGE/PNAD, 2013).

A PNAD 2013 nos mostra que o percurso de escolarização ainda se mostra com resultados díspares entre brancos e negros: na população branca de 6 a 24 anos, temos 92,7% no ensino fundamental, 63,6% no ensino médio e 23,5% no ensino superior; na população negra temos 92,4% no ensino fundamental, 49,5% no ensino médio e 10,9% no ensino superior.

A população no Sudeste, de acordo a PNAD 2014 (IPEA, s/d) se distribuía da seguinte maneira: 53% de brancos (as), 9,2% de pretos (as), 36,8% de pardos (as), 0,8% de amarelos (as) e 0,2% de indígenas. Se somarmos a população preta e parda, no Sudeste temos 46,0%.

Dados recentemente divulgados pela Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior - ANDIFES (2016, p. 37) apontam que, em 2014, a população mais presente na IFES da região sudeste ainda era predominantemente branca.

Na região Sudeste, prevalecem em termos de representatividade os graduandos que se declararam Brancos (53,5%), seguidos dos Pardos (30,2%), Pretos Não Quilombolas (8,8%), Sem declaração (4,8%) e Amarelos (2%). Pretos Quilombolas (0,33%), Indígenas Aldeados (0,09%) e Indígenas Não Aldeados (0,26%) compõem o restante deste universo.

⁸ Seção de autoria da Profa. Dra. Rosana Batista Monteiro

Se juntarmos as categorias pardos, pretos (quilombolas e não quilombolas) temos 39,33% diante de pessoas que representam, no sudeste, 46% da população.

As desigualdades sociais no Brasil articulam raça/cor, etnia, gênero e classe, como se pode perceber em alguns dos dados apresentados. Ocorre que mais da metade da população brasileira, de acordo com o Censo de 2010 (IBGE), autodeclarou-se negra (pretos/as + pardos/as) e essa população ainda é sub-representada na educação superior, no mercado de trabalho formal, nos cargos de maior destaque e remuneração, dentre outros espaços.

A população indígena também se encontra nesta condição. Historicamente, esses dois grupos sofreram e ainda sofrem com processos discriminatórios que impedem o exercício pleno de sua cidadania em termos de direitos e deveres.

De acordo com Venturi e Bokany (2013, p.14), “habitam o território brasileiro 305 etnias, que falam 274 línguas diferentes e somando 896.917 pessoas, distribuídas em 505 Terras Indígenas e algumas áreas urbanas [...]”. Os autores destacam ainda que, apenas uma em cada três pessoas com 15 anos ou mais, tem conhecimentos básicos sobre os povos indígenas no Brasil.

Documento da Frente de Estudantes Indígenas da UFSCar aponta que

A trajetória escolar de alunos indígenas costuma ser bastante específica, por algumas razões, como as seguintes: 1) os conteúdos desenhados para educação escolar indígena não são os mesmos da educação padrão, operando com outra pedagogia e outros conteúdos (Lei de Diretrizes e Bases da Educação⁹); 2) como já indicado no tópico anterior, frequentemente, o português não é a língua materna dos educandos, funcionando como sua segunda língua; 3) o papel central da oralidade como tradição de conhecimento nativo, sendo a escrita uma tecnologia de conhecimento suplementar. (Frente Estudantes Indígenas UFSCar, 2016,p.13)

O Documento da Frente de Estudantes Indígenas aponta ainda que:

No caso indígena, a elaboração das políticas não dá ênfase a dados estatísticos, mas argumentos históricos que evidenciem o genocídio sistemático e o desrespeito a seus direitos. Se historicamente as políticas públicas destinadas aos povos etnicamente diferenciados tinham por base idéias assimilacionistas e integradoras dos grupos à sociedade envolvente, desde a década de 1980 os povos indígenas têm demandado e lutado pelo direito à educação como meio de participar ativamente da elaboração, definição e implantação das políticas públicas que dizem respeito às suas realidades, algo que lhes é garantido pela própria Constituição.” (Frente de Estudantes Indígenas da UFSCar, 2016, p. 14)

Tendo em vista as desigualdades sociais demonstradas nos dados conhecidos e vivenciados pela população negra e indígena, estes, organizados em movimentos sociais, ao menos desde a década de 1980, foram protagonizando ações que resultaram em marcos que precedem as políticas de ação afirmativa. O protagonismo dos movimentos negros, indígenas e indigenistas possibilitaram que a

⁹Capítulo II – Da Educação Básica, Seção III – Do Ensino Fundamental, Art. 32, Parágrafo 3º: “O ensino fundamental regular será ministrado em língua portuguesa, assegurada às comunidades indígenas a utilização de suas línguas maternas e processos próprios de aprendizagem” (BRASIL, 1996, grifos nossos).

Constituição Federal de 1988 assegurasse, dentre outros direitos, a criminalização da prática do racismo, o direito à igualdade de condições de vida e de cidadania, o acesso às diferentes fontes da cultura nacional a todos os brasileiros, o direito a terras aos indígenas e quilombolas, a proteção às manifestações culturais indígenas e afro-brasileiras, o ensino de História do Brasil considerando-se as contribuições das diferentes culturas e etnias do povo brasileiro (BRASIL, 1988). A Constituição reconhece, assim, a capacidade civil dos indígenas e coopera para o rompimento da visão e prática de tutela.

As décadas que se seguiram, 1990 e 2000, contaram com eventos importantes como a “Marcha Zumbi dos Palmares Contra o Racismo e pela Vida”, reunindo cerca de trinta mil pessoas, principalmente negros (BENTO, 2000, p.325), o reconhecimento formal, pelo Estado brasileiro, dos prejuízos da escravização dos negros, a abertura para maior articulação política do Movimento Negro nos/com espaços de poder, a exemplo da criação do GTI – Grupo de Trabalho Interministerial para a Valorização da População Negra, em 1996, o processo que precedeu e a própria III Conferência Mundial contra o Racismo, a Discriminação Racial, Xenofobia e formas correlatas de Intolerância – realizada em Durban/África do Sul em 2001 que teve o protagonismo da representação brasileira.

Também nesse período, como afirmam Nascimento e Vinha (2012, p. 67) “a partir a carta Magna, outras leis, decretos e portarias foram sendo incorporados a jurisprudência brasileira, garantindo e regulamentando o direito à educação escolar indígena intercultural, bilíngue, específica e diferenciada.” As autoras destacam ainda que foi neste período que, especialmente em relação ao campo educacional,

Os indígenas exigiram políticas integradas de ensino e pesquisa, buscando formulação de princípios pedagógicos, antropológicos, linguísticos, epistemológicos, semióticos, entre outros, para nortear as realidades curriculares vividas nos diferentes contextos e que atendessem às demandas diferenciadas por escolarização emanadas dos povos indígenas. (Nascimento e Vinha, 2012, p. 67)

É nesse contexto que a UFSCar, após longo e profícuo debate, em 2007 aprovou o Programa de Ações Afirmativas, como já descrito na seção anterior, com ações voltadas a população de baixa renda, proveniente de escolas públicas, negra e indígena. Após quase 10 anos de implementação da reserva de vagas na graduação, ainda temos o desafio de efetivarmos políticas de permanência, com ações afirmativas ampliadas a toda a comunidade universitária, garantias institucionais de reconhecimento e valorização da diversidade e de promoção da equidade, tendo em vista não apenas a população negra e indígena, na especificidade racial e étnica, mas a intersecção com gênero, geração, classe, orientação sexual e deficiências.

Tendo evidenciado dados que respaldam a proposição de políticas para a população negra e indígena, apresentamos, a seguir, alguns pontos importantes que cooperaram com a definição, a elaboração e implementação de políticas de ações afirmativas objetivando a promoção da igualdade étnica e racial.

Raça, etnia, racismo e discriminação

De acordo com Munanga (2012), em 1684, o emprego do termo “raça” foi utilizado no sentido moderno por François Bernier; no século XVIII, o início da ciência moderna desenvolveu também doutrinas universalistas e a falsa ideia de raça humana. No século XIX, tivemos a mundialização da colonização e a justificação da raciologia. Mas é a partir do século XX, nas suas primeiras décadas, que se dá a criação do termo “racismo” e sua propagação como uma prática de violência contra a população negra e outros grupos.

“Raça” pode ser definida como “uma realidade social e política: uma categoria social de exclusão”. Diferente do século XVII, não pode ser considerada uma realidade biológica e, nesse sentido, cientificamente, é um conceito inoperante para explicar a diversidade humana ou dividi-la em raças estanques. A classificação dos grupos por raça foi associada, no passado, à hierarquização destes, estabelecendo-se uma escala de valores. A classificação e hierarquização se deu para justificar e legitimar sistemas de dominação racial e não exatamente para explicar a variabilidade humana.

Para Guimarães (1999), “raça” é um conceito sociológico “certamente não realista, no sentido ontológico, pois não reflete algo existente no mundo real, mas um conceito [...] se refere a algo que orienta e ordena o discurso sobre a vida social” (GUIMARÃES, 2003). O autor destaca ainda que a relação entre a categoria “cor” e o conceito “raça”, no Brasil, está orientada pela ideia de raça. Para ele, “cor” não é uma categoria objetiva, mas sim uma categoria racial, pois quando se classificam as pessoas como negros, mulatos ou pardos, é a ideia de raça que orienta essa forma de classificação.

Em relação a “etnia”, de acordo com Cashmore (2000, p. 196), o termo se refere a um grupo que possui “algum grau de coerência e solidariedade, composto por pessoas conscientes, pelo menos em forma latente, de terem origens e interesses comuns.” Afirma ainda que o grupo étnico “não é mero agrupamento de pessoas ou de um setor da população, mas uma agregação consciente de pessoas unidas ou proximamente relacionadas por experiências compartilhadas”, daí a referência aos indígenas como pertencentes a grupos étnicos.

Acrescentamos a essa definição uma ressalva muito cara à política desenvolvida na UFSCar no que diz respeito, especialmente, aos estudantes e candidatos indígenas, que tem implicações tanto no acesso (na auto-declaração) quanto nos programas de permanência estudantil. Em discussões recentes da antropologia, tem-se enfatizado o caráter político e situacional da definição de etnia. Em primeiro lugar, aponta-se que essa é uma identidade construída na relação com o Estado, ou instâncias como universidades, ONGs e etc., não se confundindo com ou substituindo modos indígenas de conceber a sua condição. Em segundo, aponta-se que essa definição é negociada e constituída por elementos diversos e contextuais, não se limitando a diferenças pré-concebidas ou essencialistas que estão no estereótipo corrente sobre os povos indígenas. Diferenças étnicas e suas identidades podem ser e são expressas de diferentes modos, sejam eles a língua, diferenças culturais, origens comuns, ou quaisquer outros diacríticos. Assim, a Universidade, coerente com a legislação vigente no país, deve reconhecer a auto-declaração e seus mais diversos modos possíveis de efetuação, que se expressam frequentemente como identidades étnicas (CARNEIRO DA CUNHA, 2009).

Em relação aos conceitos de preconceito, discriminação e racismo, é importante elucidar o que cada um significa e como se apresentam no cotidiano das

relações sociais. Sant'ana nos lembra que o preconceito tem base estereótipos e que é um fenômeno psicológico. Para a autora, “Ele reside apenas na esfera da consciência e/ou afetividade dos indivíduos e por si só não fere direitos.” (2005, p.62). Porém, quando esta forma de pensar o outro se manifesta em ações, atitudes ou em um deixar de fazer algo movido pelo preconceito, entramos na esfera da discriminação. A discriminação é uma ação, uma conduta que exterioriza ou materializa o preconceito, o racismo. De acordo com a Convenção da Organização das Nações Unidas (ONU) de 1966 sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial:

Significa qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferências baseadas em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica, que tenha como objeto ou efeito anular ou restringir o reconhecimento, o gozo ou exercício, em condições de igualdade, os direitos humanos e liberdades fundamentais do domínio político, social ou cultural, ou em qualquer domínio da vida pública. (Organização das Nações Unidas, 1966)

O racismo, por sua vez, é uma “atitude que consiste em considerar as características intelectuais ou morais de um dado grupo humano como consequências diretas de suas características físicas ou biológicas” (Munanga, 2004). Trata-se de uma consciência necessariamente falsa de uma distinção biológica entre seres humanos.

O racismo é uma ideologia e instrumento de dominação, produto da civilização ocidental que remonta ao século XVIII. Ele pode se manifestar de diferentes formas, como rejeição verbal, evitamento, hostilidade verbal ou física, injúria, piadas, “brincadeiras”. Por vezes, no Brasil, a manifestação do racismo se dá de forma sutil, dificultando sua identificação até mesmo pela vítima. (Munanga, 1990). De acordo com Munanga (1990), “O racista não se limita apenas a querer impor ao outro a sua visão de mundo, mas também em impedir-lhe o acesso quando se aproxima”.

Consequência da construção histórica, no Brasil ainda opera o mito da democracia racial, ou seja, a ideia de que há uma cultura homogênea, amistosa, solidária, cordial, racialmente democrática em que as relações desiguais entre diferentes grupos raciais ou étnicos eram explicadas apenas pelas relações de classe na ordem capitalista (Fernandes, 1965). No entanto, o racismo pode ser evidenciado nos dados estatísticos apresentados anteriormente e resulta em prejuízos de diferentes ordens.

Fundamentação legal

Dentre a legislação internacional e nacional que se refere aos direitos dos indígenas e da população negra pela promoção da igualdade racial, citaremos as que consideramos mais pertinentes e relacionadas ao campo da educação superior, tendo em vista os direitos desses grupos à educação, a cidadania e ao preparo para o trabalho.

- Convenção 169 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)

De acordo com Lima (2015, p.18), a sua ratificação foi uma importante conquista para o reconhecimento dos indígenas enquanto povo, “[...] por força da ratificação pelo governo brasileiro da Convenção 169/OIT, decisão ratificada pelo Congresso Nacional, em junho de 2002 [...] os grupos indígenas são coletividades reconhecidas como povos que contam com demandas por sustentabilidade e desenvolvimento diferenciado.

- Convenção Internacional sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial

A Convenção, de modo geral, define discriminação racial e coloca aos Estados partes o compromisso de proibirem e eliminarem a discriminação racial e garantirem a igualdade de direitos.

- Convenção concernente à discriminação em matéria de emprego e profissão. (Convenção OIT 111)

Busca assegurar o compromisso dos Estados membros no combate a todo e qualquer tipo de tentativa de destruir ou alterar a igualdade de oportunidades no emprego ou profissão, incluindo o acesso a formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões e ainda, as condições de emprego. Busca promover políticas de igualdade de oportunidade e de tratamento em matéria de emprego e profissão, de modo a eliminar a discriminação.

- Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos dos Povos Indígenas

Determina direitos dos povos indígenas a sua autodeterminação, à terra, à preservação de seu patrimônio cultural e outros.

-Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

Destacamos os artigos 1º, 3º, 5º, 7º e 227º que asseguram o direito: a cidadania, dignidade humana, aos valores sociais do trabalho e livre iniciativa; a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, a erradicação da pobreza, da marginalização, da desigualdades sociais, a promoção do bem comum sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor e outras; o reconhecimento de que todos são iguais perante a lei e que a prática do racismo é crime inafiançável e imprescritível, sujeito a pena de reclusão; dos trabalhadores urbanos e rurais, com proibição de diferença de salários por motivo de sexo, cor, estado civil, ou deficiência; da criança e do adolescente e do jovem, dentre outros, à educação, à profissionalização, à cultura, de estar a salvo de discriminação, exploração, violência, opressão, dentre outras.

O Art. 210 assegura aos indígenas a aprendizagem em suas línguas maternas e por processos próprios de aprendizagem; o Art. 215 garante os direitos culturais e a

proteção as manifestações das culturas indígenas, afro-brasileiras e outras; o Art. 231 reconhece aos indígenas sua organização social, costumes, línguas, crenças, tradições, direitos originários das terras que ocupam dentre outros direitos.

- Lei Federal n. 10.639. Altera a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional incluindo os artigos 26 A e 79 B, complementada em 2008, pela lei 11.645 determina o ensino de história e cultura afro-brasileira, africana e indígena nas escolas de ensino fundamental e médio. Resolução CNE/CP n. 01, de 2004. Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-raciais e para o ensino de História e Cultura Africana e afro-brasileira.

Articula-se ao Parecer CNE/CP n. 03 de 2004, que explicita conceitos, conteúdos e outras instruções para a implementação da Resolução CNE/CP 01/2004. A Portaria CNE/CP 03/2004 afirma que “Reconhecimento implica justiça e iguais direitos sociais, civis, culturais e econômicos, bem como valorização da diversidade daquilo que distingue os negros dos outros grupos que compõem a população brasileira” e, ainda, que o reconhecimento “requer a adoção de políticas educacionais e de estratégias pedagógicas de valorização da diversidade, a fim de superar a desigualdade étnico-racial presente na educação escolar brasileira, nos diferentes níveis de ensino.

- Política Nacional de Saúde Integral da População Negra (Brasil, 2009)

Determina ações voltadas à saúde da população negra, incluindo a formação permanente de profissionais para o seu cumprimento.

- Lei Federal n. 12.288, de 2010. Institui o Estatuto da Igualdade Racial.

Busca garantir à população negra a efetiva igualdade de oportunidades, seus direitos étnicos, o combate à discriminação, dentre outros. Estimula o poder público a desenvolver ações afirmativas, dentre outras, em diferentes setores, com destaque para a educação, saúde, cultura e emprego. Explicita que reserva de vagas e cotas compõem ações afirmativas de reparação, voltadas a determinadas populações. De acordo com o Estatuto, cabe ao Estado promover e incentivar políticas de reparações. Podemos ler no Estatuto da igualdade racial, em seu Art. 4º que:

A participação da população negra, em condição de igualdade de oportunidade, na vida econômica, social, política e cultural do País será promovida, prioritariamente, por meio de: I - inclusão nas políticas públicas de desenvolvimento econômico e social; II - adoção de medidas, programas e políticas de ação afirmativa; III - modificação das estruturas institucionais do Estado para o adequado enfrentamento e a superação das desigualdades étnicas decorrentes do preconceito e da discriminação étnica; IV - promoção de ajustes normativos para aperfeiçoar o combate à discriminação étnica e às desigualdades étnicas em todas as suas manifestações individuais, institucionais e estruturais; V - eliminação dos obstáculos históricos, socioculturais e institucionais que impedem a representação da diversidade étnica nas esferas pública e privada; VI - estímulo, apoio e fortalecimento de iniciativas oriundas da sociedade civil direcionadas à promoção da igualdade

de oportunidades e ao combate às desigualdades étnicas, inclusive mediante a implementação de incentivos e critérios de condicionamento e prioridade no acesso aos recursos públicos; VII - implementação de programas de ação afirmativa destinados ao enfrentamento das desigualdades étnicas no tocante à educação, cultura, esporte e lazer, saúde, segurança, trabalho, moradia, meios de comunicação de massa, financiamentos públicos, acesso à terra, à Justiça, e outros. (Brasil. Estatuto da Igualdade racial. LEI Nº 12.288, DE 20 DE JULHO DE 2010)

- Lei Federal n. 12.711/2012

A denominada “lei de cotas” determina a reserva de vagas nas universidades e institutos federais para estudantes provenientes de educação básica pública, considerando o recorte étnico e racial (pretos, pardos, indígenas) e econômico.

- Portaria MEC n.13/2016, que induz a criação de reserva de vagas nos cursos de pós-graduação, das universidades federais brasileiras.

Participe desses processos de lutas e conquistas, a UFSCar, em 2007, aprovou o Programa de Ações Afirmativas com ações voltadas a populações de baixa renda, proveniente de escolas públicas, negra e indígena. Tais ações foram acompanhadas por um Grupo Gestor de Ações Afirmativas, criado pela Portaria GR nº 696, de 06 de junho de 2007. O Ingresso por Reserva de Vagas para acesso aos cursos de Graduação da UFSCar, do Programa de Ações Afirmativas, foi criado Portaria GR nº 695/07 (UFSCar, 2007).

O Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da UFSCar construído em 2004 (UFSCar, 2004) e atualizado em 2013 (UFSCar, 2013) afirma a importância da diversidade para uma universidade que se quer democrática e promotora da cidadania, apresentando princípios e diretrizes gerais em relação a ampliação das ações afirmativas na UFSCar.

Mais recentemente, a aprovação da Portaria MEC nº 13/2016, que induz a criação de reserva de vagas nos cursos de pós-graduação é precedida, na UFSCar, pelo compromisso assumido na atualização de 2013 do PDI que, se antecipando à portaria, afirma a necessidade de “Analisar possibilidades e incentivar a implementação de políticas de equidade e ações afirmativas na pós-graduação” (UFSCar, 2013).

Após quase 10 anos de implementação da reserva de vagas na graduação, ainda temos o desafio de efetivarmos políticas de permanência, ações afirmativas ampliadas a toda a comunidade universitária, garantias institucionais de reconhecimento e valorização da diversidade e de promoção da equidade, tendo em vista não apenas a população negra e indígena, na especificidade racial e étnica, mas a intersecção com gênero, geração, classe, orientação sexual e deficiências.

Referências

ANDIFES. **IV pesquisa do perfil sócioeconômico e cultural dos estudantes de graduação das instituições federais de ensino superior brasileiras – 2014.** Uberlândia: ANDIFES, FONAPRACE, UFU. 2016. Disponível em:

http://www.andifes.org.br/wp-content/uploads/2016/08/Pesquisa-perfil-discente_ANDIFES.pdf (acesso em julho de 2016)

ARTES, A.C.A. **Estudantes de pós-graduação no Brasil**: distribuição por sexo e cor/raça a partir dos censos demográficos 2000 e 2010. (s/d). Disponível em: http://www.anped11.uerj.br/texto_Amelia.pdf (acesso em julho de 2016)

BENTO, Maria Aparecida. Racismo no trabalho: o movimento sindical e o Estado. In: GUIMARÃES, A. S. A.; HUNTLEY, L. (orgs.). **Tirando a máscara: ensaios sobre o racismo no Brasil**. São Paulo: Paz e Terra, 2000.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Organização de Alexandre de Moraes. 16.ed. São Paulo: Atlas, 2000.

_____. **Decreto 7824**, de 11 de outubro de 2012. Regulamenta a Lei no 12.711, de 29 de agosto de 2012, que dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/Decreto/D7824.htm. Acesso em 14 de ago. 2016.

_____. **Lei N° 10.639**, de 9 de janeiro de 2003. D.O.U. de 10/01/ 2003. Altera a Lei nº 9.394/96, que estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional, para incluir no currículo oficial da rede de ensino Educação das relações étnico-raciais na escola a obrigatoriedade da temática “História e Cultura Afro-Brasileira”. Brasília, 2003.

_____. **Lei N° 11.645**, de 10 de março de 2008. D.O.U. 11/03/ 2008. Altera a Lei nº 9.394/96, modificada pela Lei nº 10.639/03, que estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional, para incluir no currículo oficial da rede de ensino a obrigatoriedade da temática “História e Cultura Afro-Brasileira e Indígena”. Brasília, 2008.

_____. **Lei n. 12 288**, de 20 de setembro de 2010. Institui o Estatuto da Igualdade Racial. Diário Oficial da União, Brasília, 21/07/2010.

_____. **Lei n. 12.711**, de 29 de agosto de 2012. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/12711.htm. Acesso em 14 de ago. 2016.

_____. Conselho Nacional de Educação. Conselho Pleno. **Resolução nº 01 de 10 de março de 2004**. Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana.

_____. Conselho Nacional de Educação. Conselho Pleno. **Parecer nº 03**, de 10 março de 2004. Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana.

_____. Ministério da Saúde. **Portaria GM/MS n.992/2009**, de 13 de maio de 2009. Institui a Política nacional de Saúde Integral da População Negra.

BRASIL Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas. Ministério do Planejamento. **Retratos das desigualdade de gênero e raça**. s/d. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/retrato/indicadores_populacao.html. Acesso em ago. 2016).

CARNEIRO DA CUNHA, M. **Cultura com aspas**. São Paulo, CosacNaify, 2009.

CASHMORE, L. **Dicionário de Relações étnicas e raciais**. São Paulo: Summus, 2000.

FERNANDES, Florestan. **A integração do negro na sociedade de classes**. São Paulo: Dominus/Edusp, 1965.

FRENTE ESTUDANTES INDÍGENAS UFSCAR. **Proposta de Políticas de Ações Afirmativas na Pós-Graduação / UFSCar**. 2016. Cópia.

GUIMARÃES, A.S.A. Como trabalhar com "raça" em sociologia. Educ. Pesqui. 2003, vol.29, n.1, pp.93-107. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-97022003000100008 (Acesso em janeiro de 2009)

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD)**. IBGE, 2007. Disponível em: http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2007/tabelas_pdf/sintese_ind_1_2.pdf Acesso em janeiro de 2014.

IBGE. Censo 2010. Rio de Janeiro. 2012.

IBGE/PNAD, 2013

LIMA, A.C. de S. Cenários da educação superior de indígenas no Brasil, 2004-2008: as bases e diálogos do Projeto Trilhas de Conhecimentos. In_Lima, A.C. de S., Barroso, M.M. **Povos indígenas e universidade no Brasil** : contextos e perspectivas, 2004-2008. 1. ed. Rio de Janeiro : E-papers, 2013. Disponível em: <http://laced.etc.br/site/pdfs/LivroPovosIndigenas.pdf> . Acesso em 16 de ago. 2016)

MUNANGA, K. Uma abordagem conceitual das noções de raça, racismo, identidade e etnia. IN_ **Cadernos Penesb**, n. 5. Niterói : UFF, 2004.

Nascimento, A.C., Vinha, M. A educação intercultural e a construção da escola diferenciada indígena na cultura guarani-kaiowá. In_ GARCIA, B. M. M., SUTTANA, R. **Educação, diversidade e fronteiras da exclusão**. Dourados: UFGD, 2012. p.63-84

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 111**, de 5 de julho de 1958. Convenção concernente à discriminação em matéria de emprego e profissão.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 169**, de 7 de junho de 1989. Convenção sobre os povos indígenas e tribais. Organização Internacional do Trabalho (OIT). Organização das Nações Unidas. 1989

Organização das Nações Unidas. **Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos**, de 16 de dezembro de 1966.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS-UFSCar. **Plano de Desenvolvimento Institucional**. 2004. Disponível em: <http://www.pdi.ufscar.br/documentos/plano-de-desenvolvimento-institucional-da-ufscar-.pdf>, Acesso em 22 de set. 2016.

_____. **Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) UFSCar. 2013**. Disponível em : <http://www.pdi.ufscar.br/diretrizes-gerais-especificas-e-para-gestao-do-espaco-fisico>. Acesso em 05 de jun. 2016

_____. **PORTARIA GR nº 695/07, de 06 de junho de 2007.** Dispõe sobre a implantação do Ingresso por Reserva de Vagas para acesso aos cursos de Graduação da UFSCar, no Programa de Ações Afirmativas. Disponível em: <http://www.acoesafirmativas.ufscar.br/legislacao-institucional>. Acesso em 6 de jun. 2016.

VENTURI, G., BOKANY, V. Indígenas no Brasil: Estado nacional e políticas públicas. In_ VENTURI, G., BOKANY, V. (org.) **Indígenas no Brasil:** demandas dos povos e percepções da opinião pública. SP: Editora Fundação Perseu Abramo, 2013. p. 13-28

WAISELFISZ, J.J. **Mortes matadas por armas de fogo.** Mapa da violência – 2015. Brasília: Secretaria Geral da República, Secretaria Nacional da Juventude, Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial. 2015.

b) Inclusão e Direitos Humanos¹⁰

Panorama histórico e político

O século XX, no Brasil, pode ser visto como um período de convergência de forças sociais em torno de lutas comuns e fundamentais à construção da cidadania sociopolítica do país (Ghon, 1995). Com a oportunidade de várias formas de participação social, o movimento civil das pessoas com deficiência e seus familiares, nos dizeres de Lanna Junior (2010), percorreu um longo caminho de lutas, dificuldades e conquistas, desde a mobilização da sociedade civil à legislação.

O cenário brasileiro, desde o final do século passado e início do século XXI tem acompanhado um movimento internacional de conquista de alguns direitos sociais às populações historicamente excluídas da sociedade, no contexto pós Segunda Guerra Mundial, em que a Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU (1948) se constitui no elemento disparador desse processo. Exemplificando restrições sociais no Brasil, Orlando e Caiado (2014) apontam que, de acordo com o censo demográfico de 2010, do total de 190.755.799 brasileiros, 8,25% são pessoas com deficiência permanente (visual, auditiva, motora, mental/ intelectual), 34% das pessoas analfabetas no país têm alguma deficiência e 47, 50% das pessoas com deficiência, sobrevive com a renda de até um salário mínimo.

Atualmente, a conquista de alguns direitos sociais e de uma educação na perspectiva inclusiva se apoia em compromisso assumido pela sociedade brasileira ao preconizar a educação como um direito de todos e marcar a importância de se garantir acesso e permanência do público alvo da Educação Especial¹¹ preferencialmente no ensino regular (BRASIL, 1988; 2008; 2013; 2015).

A Educação Especial, na perspectiva da educação inclusiva enquanto modalidade da educação regular, é uma prática atual e, como vimos, a garantia de acesso desses sujeitos à escola regular é recente.

O que nos diz a história?

De acordo com Pessotti (1984), embasado em documentos, é muito pouco ou quase nada o que se pode afirmar sobre as atitudes ou conceituações a respeito da deficiência e, em específico, da deficiência intelectual em épocas anteriores à da Idade Média. Mas é sabido que, coerente com os ideais atléticos e clássicos, as pessoas com deficiência eram consideradas subumanas e, por este motivo, ou eram abandonadas ou eliminadas, efetivando uma prática que coadunava com os ideais que serviam de base à organização sociocultural de Esparta e da Grécia. A preocupação era eliminar “diferenças incômodas” por meio de vários recursos, técnicas, instrumentos e procedimentos.

Algumas indicações apontavam para a interpretação de que, se a deficiência não fosse considerada acentuada, essas pessoas poderiam sobreviver e crescer com seus familiares. Embora tais dados sejam inconclusivos para um diagnóstico aprofundado, Pessotti (1984) ressalta que, na Grécia Antiga, de acordo com citação de

¹⁰ Seção de autoria da Profa. Dra. Rosimeire Maria Orlando

¹¹ Entende-se por público-alvo da Educação Especial pessoas com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação. (BRASIL, 2013)

Diderot e D'Alembert no verbete "Imbécile" da Encyclopédie, talvez pessoas cuja deficiência não fosse acentuada pudessem sobreviver e crescer com o consentimento de seus familiares.

Com o advento do cristianismo, as pessoas com deficiência passaram a ser vistas como dotadas de uma alma e, ao longo da Idade Média, delega-se à divindade a responsabilidade para com esses sujeitos. Nesse contexto, as pessoas com deficiência passam a ser acolhidas caritativamente pela igreja. Por um lado, ganham abrigo e alimentação, por outro, estão fadados ao castigo e ao isolamento. Para a ética cristã, a pessoa com deficiência tem que ser mantida e cuidada, sendo que o clero apresenta a segregação como solução para o dilema caridade-castigo:

a rejeição transforma na ambigüidade proteção-segregação ou, em nível teológico, no dilema caridade-castigo. A solução do dilema é curiosa: para uma parte do clero, vale dizer, da organização sócio-cultural, atenua-se o 'castigo' transformando-o em confinamento, isto é, segregação (com desconforto, algemas e promiscuidade), de modo tal que segregar é exercer a caridade pois o asilo garante um teto e alimentação. Mas enquanto o teto protege o cristão, as paredes escondem e isolam o incômodo ou inútil. (Pessotti, 1984, p.7)

Apesar da escassez de informações, é possível afirmar que a Inquisição católica sacrificou milhares de pessoas (loucos, adivinhos, pessoas com deficiência) por serem consideradas hereges ou endemoniadas. Os textos que regiam o processo inquisitorial, embasados na visão supersticiosa da deficiência (eleição divina, danação de Deus ou possessão diabólica), de acordo com Pessotti (1984), eram arbitrários e cruéis e acabaram vitimando pessoas com deficiência.

É com Philipus Aureolus Paracelsus (1493-1541) que há uma reformulação da visão medieval da deficiência intelectual. Enquanto médico e alquimista, acreditava que a demência e amênia podiam resultar de traumatismos ou doenças. Paracelsus, que foi vítima da intolerância clerical, elaborou, segundo Pessotti (1984), uma visão dos atos bizarros ou estranhos como produto de forças cósmicas ocultas ou de origem patológica, passando a considerar tais atos como um problema médico o que, até então, era considerado como um problema teológico. Jerônimo Cardano (1501-1576), com uma visão médica parecida com a de Paracelsus sobre a deficiência, acrescentou a preocupação pedagógica com a instrução dessas pessoas. A partir de então, começou-se a se ter uma nova visão da deficiência, já não tão irracional e cruel como a dos inquisidores.

Thomas Willis (1621-1675) inaugurou a postura organicista da deficiência intelectual ao localizar a causa da imbecilidade ou da idiotia em determinadas regiões encefálicas e/ou no fluxo dos espíritos animais, que ele entendia como uma substância volátil correspondente à atividade neural.

Apesar de todos esses acontecimentos, a grande maioria das pessoas ainda fanatizada pelas hierarquias religiosas não foi de imediato atingida, mas, de algum modo, começou a acontecer alguma alteração no conceito de deficiência.

Francesco Torti (1658-1741), por sua vez, contribuiu para contestar a visão sobrenatural da deficiência com a admissão de fatores ambientais como determinantes. As obras de Locke (1632-1704), por sua vez, abalaram de modo irreversível o dogmatismo ético cristão. Para ele, a experiência é o fundamento de

todo o saber e a mente é tida como uma página em branco. A pessoa com deficiência passa a ser vista como tábula rasa, daí:

as idéias e, conseqüentemente, a conduta são o produto da experiência individual, não se justifica a perseguição moralista ao deficiente e não se admite que a deficiência seja uma lesão irreversível, mas um estado de carência de idéias e operações intelectuais semelhante ao do recém-nascido. Cabe à experiência e, portanto, ao ensino suprir essas carências (Pessotti, 1984, p. 22)

A deficiência passou a ser expressa como história pessoal de experiências sensoriais e reflexivas sobre as ideias geradas pela sensação e começou a merecer atenção pedagógica. Até então, a pessoa com deficiência tinha como destino o asilo, como forma de se ocultar o problema. Após as afirmações de Paracelsus, Cardano e Locke, tal pessoa já não podia mais ser ignorada, precisando ser treinada ou educada. As responsabilidades pelas questões de conduta eram assumidas pelo clérigo e pelos médicos, embora o pedagogo já tivesse a tarefa de planejar e ministrar o ensino a esses alunos.

Com o ensaio de Condillac (1715-1780), fortemente influenciado pelas ideias de Locke, formula-se a teoria da aquisição das ideias indicando uma estratégia geral para a educação. De acordo com Pessotti (1984), Locke e Condillac inauguraram a educação especial das pessoas com deficiência intelectual com caracteres definidos, já que admitiram a gênese das ideias e dos processos mentais complexos a partir de ideias e processos simples, afirmando que da percepção se passa a operações mentais não necessariamente formais e que a formalização é apenas um modo de estender as operações precedentes. Acima de tudo, as capacidades ou incapacidades mentais são vistas como produtos da experiência e das oportunidades de exercício de funções intelectuais, e não necessariamente dotes inatos, de natureza anátomo-fisiológica ou metafísica.

Na sequência, Jean Marc Itard (1774-1838), médico-chefe do Instituto Imperial dos Surdos-Mudos, em meados do século XVIII na França, sob os ideais do naturalismo humanista, assumiu a tarefa de educar o menino selvagem Victor de Aveyron, já que era considerado o homem mais bem preparado de Paris para assumir tal tarefa. Itard inaugurou e escreveu um importante capítulo na história da Educação Especial. Para ele, a causa do retardo de Victor não é o idiotismo – tido como uma doença incurável naquele período –, mas sim a carência de experiências de exercício intelectual devido a seu isolamento. Como afirma Pessotti (1984), para Itard:

é na escassez de experiência e na inércia intelectual dela resultante que reside a origem, a causa de deficiência, e em conseqüência, é na estimulação e ordenação da experiência que se encontra a curabilidade do retardo.

O caso de Victor se tornou um problema puramente médico e o tratamento passou a pertencer à medicina moral¹², criada na Inglaterra por Willis. Cabe notar, que naquela época, apesar do ser humano começar a ser visto como naturalmente bom,

¹² Designação puramente genérica para as atividades da psicologia clínica e da psiquiatria, que se organizaram como profissões mais tarde. Pessotti (1984, p.41)

intrinsecamente puro e instintivamente generoso, os hospícios não tinham a função de prisão ou masmorra, mas continuavam a segregar os que eram considerados incômodos aos olhos e convivência na sociedade. Além de alimentação, abrigo e uma precária assistência médica, nada mais se oferecia aos asilados.

Acreditando na educabilidade do menino selvagem, Itard buscou nos progressos dele a confirmação concreta da tábula rasa, da estátua de Condillac e do bom selvagem de Rousseau. Assim, a pessoa com deficiência conquistou algumas vantagens ao passar de responsabilidade do inquisidor para responsabilidade do médico. Itard concebeu a deficiência, como bem cita Pessotti (1984), como um processo cumulativo que comportaria fases ou estágios encadeados, sendo que graves carências nos primeiros anos comprometeriam o desempenho nas idades ulteriores. Viu o desenvolvimento como uma contínua gênese de operação e de desempenhos mais complexos e refinados a partir de aquisições preliminares.

Contrário à segregação das pessoas com deficiência em hospícios, Itard apostou na educabilidade do menino selvagem. Devido a uma postura filosófica, sua doutrina apontou aspectos trabalhados na atualidade, como bem pontua Pessotti (1984), que resultam de uma característica inalienável da educação especial, qual seja, a individualização do ensino, entendida não como segregação metodológica do educando, mas como ajustamento de programas, procedimentos e critérios de avaliação às peculiaridades do aluno como pessoas com desejos, aversões, interesses e inércias e como organismo biológico mais ou menos equipado de funções sensoriais e corticais.

Até meados do século XIX, o fatalismo ainda perdurou, embora baseado na experiência clínica e mais humanitária. Com a transição do feudalismo para o capitalismo, o ser humano passou a ser o centro das atenções e seu corpo passou a ser visto como uma máquina. A excepcionalidade ou qualquer deficiência passou a ser tida como uma disfuncionalidade e a pessoa com deficiência passou a ser vista como ser não produtivo. Historicamente, podemos destacar alguns marcos do desenvolvimento das diferentes visões sobre a deficiência. Para Bueno (1993), podem-se reconhecer quatro estágios de desenvolvimento das atitudes em relação às pessoas com deficiência:

1. Na era pré-cristã, tendia-se a negligenciar e maltratar as pessoas com deficiência;
2. Com a difusão do cristianismo, passou-se a protegê-los e sentir compaixão por eles;
3. Nos séculos XVIII e XIX, foram fundadas instituições para oferecer-lhes uma educação à parte;
4. Na última parte do século XX, observa-se um movimento que tende a aceitar as pessoas com deficiência e integrá-las tanto quanto possível.

Cabe destacar aqui, de acordo com Bueno (1993, p.31), que a

excepcionalidade, enquanto conceito, no entanto, tal como qualquer conhecimento sobre os fenômenos sociais, não é um fato pré-determinado nem se situa acima das relações sociais porque, enquanto fenômeno social, foi construído pela própria ação do homem, estando sempre e necessariamente carregado de um sentido ideológico.

Bueno (1993, p. 79), pontuando a questão do desenvolvimento da Educação Especial, indica que, na sua origem, absorvia deficiências orgânicas (auditivas, visuais e mentais). Com o desenvolvimento do processo produtivo, foi incorporando uma população cada vez mais próxima da normalidade média.

O momento anterior ao advento e desenvolvimento da sociedade moderna é considerado por Bueno (1993) como um longo período de gestação, em que as atitudes para com as pessoas com deficiência oscilaram entre os maus tratos e a piedade, situação que só veio a ser modificada na medida em que se oferecem oportunidades educacionais e de integração social a essas pessoas, até que, chegando aos dias de hoje, o paradigma inclusivo se coloca.

Sobretudo no final da década de 1990 e início do século XXI, a legislação brasileira (BRASIL, 2008; 2009; 2013; 2015) indica o direito desses sujeitos a estarem matriculados, preferencialmente, no ensino regular. A presença das pessoas com deficiência, transtorno do espectro autista e altas habilidades ou superdotação no ensino regular se guia pelo princípio da educação inclusiva:

O movimento mundial pela educação inclusiva é uma ação política, cultural, social e pedagógica, desencadeada em defesa do direito de todos os estudantes de estarem juntos, aprendendo e participando, sem nenhum tipo de discriminação. A educação inclusiva constitui um paradigma educacional fundamentado na concepção de direitos humanos, que conjuga igualdade e diferença como valores indissociáveis, e que avança em relação à ideia de equidade formal ao contextualizar as circunstâncias históricas da produção da exclusão dentro e fora da escola (BRASIL, 2008, p.1).

Há que se destacar que, seja pelo aumento de matrículas desses alunos desde a Educação Infantil até o Ensino Superior, seja por sua participação efetiva em outras instâncias da sociedade, as conquistas históricas de luta contra a exclusão têm se mostrado como um desafio à sociedade como um todo, para a garantia de acessibilidade¹³ e a eliminação de barreiras¹⁴ a esses sujeitos.

Para além da caridade, da doença, da normalização, da integração, da incapacidade, que marcaram as visões de deficiência no final do século XX, a partir do século XXI, as discussões sobre o tema começam a ter como base o modelo social.

¹³ Acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida. (BRASIL, 2015)

¹⁴ Barreiras: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros, classificadas em: urbanística, arquitetônica, nos transportes, nas comunicações e na informação, atitudinal e tecnológica. (BRASIL, 2015)

Questiona-se a exclusão social da pessoa com deficiência via sociedade que não aceita a diversidade, impondo barreiras ao seu pleno desenvolvimento. As condições limitadoras do funcionamento humano se tornam uma deficiência somente se a pessoa enfrentar barreiras de acesso em seu meio ambiente físico e social. O indivíduo começa a ser o especialista em suas exigências e estas devem ser respeitadas. A acessibilidade é tida como princípio e direito.

De “excepcionais, retardados, dementes, aleijados, deficientes, incapacitados” a “pessoas com deficiência”, com capacidades e direitos como todos, atualmente, percebemos que há um longo movimento que caminha da não aceitação, da rejeição, da exclusão em direção à aceitação e, concomitantemente, à convivência participativa com as pessoas com deficiência, fato que gera uma nova cadeia mais ampla de relacionamentos, que prioriza a garantia de seus direitos humanos por meio de diferentes práticas sociais.

Fundamentação legal

Um avanço também importante a ser destacado é o que diz respeito ao panorama legal, no qual são marcos:

1. A Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988) – garante a educação como um direito de todos.
2. A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional nº 9394 (BRASIL, 1996) – dispõe sobre a lei de diretrizes e bases da Educação Nacional e dedica o capítulo V à Educação Especial enquanto modalidade de ensino.
3. A Lei Nº 4.169, (BRASIL, 1962) – Oficializa as convenções Braille para uso na escrita e leitura dos cegos e o Código de Contrações e Abreviaturas Braille.
4. O Decreto 3.298 (BRASIL, 1999) – Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24/10/1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências.
5. A Lei 10.048 (BRASIL, 2000) – Dá prioridade de atendimento às pessoas portadoras de deficiência, os idosos com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos, as gestantes, as lactantes e as pessoas acompanhadas por crianças de colo.
6. A Lei nº 10.226 (BRASIL, 2001) - Acrescenta parágrafos ao art. 135 da Lei nº 4.737, de 15 de julho de 1965, que institui o Código Eleitoral, determinando a expedição de instruções sobre a escolha dos locais de votação de mais fácil acesso para o eleitor deficiente físico.
7. A Decreto nº 3.956 (BRASIL, 2001) - Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência.
8. A Lei nº 10.436 (BRASIL, 2002) – reconhece a Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) como meio de comunicação da comunidade surda.

9. A Portaria nº 2.678 (BRASIL, 2002) do Ministério da Educação, recomendou para todo o território nacional as normas para o uso, o ensino, a produção e a difusão do Sistema Braille em todas as modalidades de ensino, compreendendo o projeto da Grafia Braille para a Língua Portuguesa.
10. O Decreto nº 7037 (BRASIL, 2009)- Dispõe sobre o Programa Nacional de Direitos Humanos - PNDH, instituído pelo Decreto no 1.904, de 13 de maio de 1996, e dá outras providências.
11. O Decreto nº 5626 (BRASIL, 2005) – regulamenta a Lei 10.436/2002 – dispõe sobre o uso e difusão da Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS). Institui a obrigatoriedade do ensino de Libras em todos os cursos de formação inicial de professores e fonoaudiologia.
12. A Lei nº 11.126 (BRASIL, 2005) – Dispõe sobre o direito do portador de deficiência visual de ingressar e permanecer em ambientes de uso coletivo acompanhado de cão-guia.
13. A Política Educacional na Perspectiva Inclusiva (BRASIL, 2008) - Educação Especial constitui-se em modalidade transversal a todos os níveis, etapas e modalidades, responsável pela organização e oferta dos recursos e serviços que promovam a acessibilidade, eliminando, assim, as barreiras que possam dificultar ou obstar o acesso, a participação e a aprendizagem.
14. O Decreto nº 6949 (BRASIL, 2009) – ratifica como emenda constitucional a Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência (ONU, 2006) – assegura o acesso um sistema educacional em todos os níveis de ensino.
15. A Lei nº 10.098 (BRASIL, 2000) - Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências.
16. O Decreto nº 5296 (BRASIL, 2004) - Regulamenta as Leis nº 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade.
17. O Decreto nº 7611 (BRASIL, 2011) – dispõe sobre o Atendimento Educacional Especializado.
18. O Decreto nº 7612 (BRASIL, 2011) – Institui o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência – Plano Viver sem Limite.
19. A Lei nº 13.005 (BRASIL, 2014) que aprova o Plano Nacional de Educação (PNE) e dá outras providências. – O Plano Nacional de Educação (PNE 2014-2024) é o documento que servirá como diretriz para todas as políticas educacionais do País para a próxima década, é composto por 12 artigos e um anexo com 20 metas para a Educação, e tem como foco a valorização do magistério e a qualidade da Educação. A meta 4 do PNE, que trata da educação de pessoas público-alvo da Educação Especial.
20. A Lei nº 12.764 (BRASIL, 2012) – Institui a política nacional de proteção dos direitos da pessoa com transtorno do espectro autista; e altera o § 3º do art. 98 da lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

21. A Lei nº 12769 (BRASIL, 2013) – Altera a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para dispor sobre a formação dos profissionais da educação e dar outras providências.
22. A Lei nº 13.146 (BRASIL, 2015) – Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).
23. A Lei nº 13.234 (BRASIL, 2015) – Altera a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional), para dispor sobre a identificação, o cadastramento e o atendimento, na educação básica e na educação superior, de alunos com altas habilidades ou superdotação.

Enfim, em se tratando do acesso e da permanência das pessoas com deficiência no ensino superior, a garantia da acessibilidade nas dimensões arquitetônica, comunicacional, metodológica, instrumental, programática, promovendo a eliminação de barreiras e possibilitando o protagonismo destas pessoas nas decisões, torna-se elemento primordial na construção e na efetivação de uma política de Ação Afirmativa que se diz séria. Este é o maior desafio!

Referências

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição**: República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Brasil.

_____. IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo demográfico**. 2010. Disponível em: <http://www.sidra.ibge.gov.br>. Acesso em: 1 _____. **Lei Nº 4.169, DE 4 de dezembro de 1962**. Oficializa as convenções Braille para uso na escrita e leitura dos cegos e o Código de Contrações e Abreviaturas Braille. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/L4169.htm. Acesso em 02 set. 2016.

_____. **Lei n. 9.394, de 20 de dezembro 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm. Acesso em: 03 set. 2016.

_____. **Lei nº 10.048 de 08 de novembro de 2000**. Dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10048.htm. Acesso em: 04 set. 2016.

_____. **Lei 10.098 de 19 dezembro de 2000**. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/lei10098.pdf>. Acesso em: 04 set. 2016.

_____. **Decreto 3956 de 08 de outubro de 2001**. Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/d3956.htm. Acesso em: 04 set. 2016.

_____. **Lei nº 10.226 de 15 de maio de 2001.** Acrescenta parágrafos ao art. 135 da Lei nº 4.737, de 15 de julho de 1965, que institui o Código Eleitoral, determinando a expedição de instruções sobre a escolha dos locais de votação de mais fácil acesso para o eleitor deficiente físico. Disponível em: <http://sislex.previdencia.gov.br/paginas/23/1955/..%5C..%5C42%5C2001%5C10226.htm>. Acesso em: 04 set. 2016.

_____. **Portaria n. 2.678, de 24 de setembro de 2002.** Ministério da Educação. Recomendou para todo o território nacional as normas para o uso, o ensino, a produção e a difusão do Sistema Braille em todas as modalidades de ensino, compreendendo o projeto da Grafia Braille para a Língua Portuguesa. Disponível em: <http://www.ppd.mppr.mp.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=417>. Acesso em: 03 set. 2016.

_____. **Decreto nº 5626, de 22 de dezembro de 2005.** Regulamenta a Lei no 10.436, de 24 de abril de 2002, que dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais - Libras, e o art. 18 da Lei no 10.098, de 19 de dezembro de 2000. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5626.htm. Acesso em 30.jun.2016.

_____. **Lei 11.126 de 27 de junho de 2005.** Dispõe sobre o direito do portador de deficiência visual de ingressar e permanecer em ambientes de uso coletivo acompanhado de cão-guia. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/Lei/L11126.htm. Acesso em: 04 set. 2016.

_____. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Especial. **Política Nacional de Educação Especial na perspectiva da Educação Inclusiva.** Brasília: MEC/SEESP, 2008. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/politicaeducuespecial.pdf>. Acesso em: 20 jun.2016.

_____. **Decreto 7037 de 21 de dezembro de 2009.** Aprova o Programa Nacional de Direitos Humanos - PNDH-3 e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D7037.htm#art7. Acesso em: 04 set. 2016.

_____. IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Demográfico. 2010.** Disponível em: <<http://www.sidra.ibge.gov.br>>. Acesso em: 1 fev. 2012.

_____. **Lei nº 12.796,** de 4 de abril de 2013. Altera a Lei 9394 de 1996 que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para dispor sobre a formação dos profissionais da educação e dar outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil,** Brasília: DF, 4 de abril de 2013. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12796.htm. Acesso em: 11.ago.2016.

_____. **Documento orientador Programa Incluir - acessibilidade na educação superior** SECADI/SESu-2013. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=13292-doc-ori-progincl&category_slug=junho-2013-pdf&Itemid=30192. Acesso em 16 ago. 2016.

_____. **Lei nº. 13.146, de 6 de julho de 2015.** Institui a Lei Brasileira da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com deficiência). Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm. Acesso em 30 jun.2016.

_____. **Lei n. 10.436, de 24 de abril de 2002.** Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais - Libras e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, abr. 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10436.htm. Acesso em: 03 set. 2016.

_____. Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.** 2007. Disponível em: http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/convencao_pessoacomdeficiencia.pdf. Acesso em: 29 mar. 2014.

_____. **Decreto 3298 de 20 de dezembro de 1999.** Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 04 set. 2016.

_____. **Decreto Federal n. 5.296, de 2 de dezembro de 2004.** Regulamenta as Leis nos 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm534980-norma-pe.html . Acesso em: 04 set. 2016.

_____. **Decreto 7611 de 2011 de 17 de novembro.** Dispõe sobre a educação especial, o atendimento educacional especializado e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/decreto/d7611.htm. Acesso em: 04 set. 2016.

_____. **Decreto 7612 de novembro de 2011.** Institui o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência - Plano Viver sem Limite. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Decreto/D7612.htm. Acesso em: 04 set. de 2016.

_____. **Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014.** Aprova o Plano Nacional de Educação (PNE) e dá outras providências. Disponível em: <http://www.observatoriodopne.org.br/uploads/reference/file/439/documento-referencia.pdf>. Acesso em: 04 de set. 2016.

_____. **Lei nº 13.234, de 29 de dezembro de 2015.** Altera a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional), para dispor sobre a identificação, o cadastramento e o atendimento, na educação básica e na educação superior, de alunos com altas habilidades ou superdotação. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13234.htm. Acesso: 03 set. 2016.

BUENO, José Geraldo S. **Educação Especial Brasileira: integração/segregação do aluno diferente.** São Paulo: EDUC, 1993. BUENO, José Geraldo S.; MELETTI, Silvia Marcia F. **Escolarização de Alunos com Deficiência: uma análise dos indicadores**

sociais no Brasil (1997-2006). In: XV ENCONTRO NACIONAL DE DIDÁTICA E PRÁTICA DE ENSINO. **Anais...** Minas Gerais: UFMG, 2010. P. 1 -17

GOHN, Maria G. **História dos Movimentos e Lutas Sociais: a construção da cidadania dos brasileiros**. São Paulo: Loyola, 1995.

LANNA JUNIOR, Mario Cleber M. **História do Movimento Político das Pessoas com Deficiência no Brasil**. Brasília: secretaria de direitos humanos. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2010.

ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 1948. Disponível em: <http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/ddh_bib_inter_universal.htm>. Acesso em: 1 ago. 2012.

ORLANDO, R. M.; CAIADO, K. R. Professores universitários com deficiência: trajetória escolar e conquista profissional. In: **Educação Especial**. Educação & Realidade, Porto Alegre, v. 39, n. 3, p. 811-830, jul./set.2014.

PESSOTTI, Isaias. **Deficiência Mental: da superstição à ciência**. São Paulo: T. A. Queiroz: Editora da Universidade de São Paulo, 1984.

c) Gênero e Diversidade Sexual¹⁵

Panorama histórico e político: Gênero

As mulheres surgiram como sujeito histórico e político a partir das lutas feministas do século XX e reivindicaram ações afirmativas, visibilidade de suas demandas específicas no campo dos direitos sexuais e reprodutivos, assim como exigindo o enfrentamento das violências e da desigualdade de direitos em uma sociedade entendida como patriarcal e sexista. Paralelamente às lutas políticas, um outro modo de produção de conhecimento e de disciplinas emergiu na academia com uma abordagem fundamentalmente feminista e de gênero.

O que estava sendo denunciado era a invisibilidade das mulheres na história, na ciência, no mundo do trabalho e da cultura, as desigualdades sociais e econômicas decorrentes da estrutura social patriarcal, racista e sexista e as violências físicas e psíquicas a que elas estavam submetidas.

No Brasil, também o enfrentamento das desigualdades de gênero fazem parte da história das lutas das mulheres brasileiras. O questionamento da rígida divisão sexual do trabalho e das relações desiguais de poder entre homens e mulheres nos espaços públicos e privados se tornaram pauta destas mulheres, que incluíram também as questões raciais, étnicas, sexuais e de classe como elementos analíticos imprescindíveis em suas lutas.

Nas últimas décadas do século XX, também nas universidades brasileiras houve aumento dos estudos sobre as mulheres e as questões de gênero nos programas de graduação e pós-graduação. Esses estudos evidenciaram, junto com a produção de ONGs e movimentos feministas e de mulheres, a realidade vivida pelas mulheres brasileiras e a urgência na elaboração de políticas públicas e específicas de gênero. Revelaram também a necessidade da transversalidade do fazer dessas políticas para “a transformação dos espaços cristalizados de opressão e invisibilidade das mulheres dentro do aparato estatal” (BRASIL, 2013, p.10).

Descata-se que foi apenas a partir de 1967 que a primeira Constituição brasileira, elaborada após a Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948, que o preceito da igualdade dos sexos foi garantido no país. A Constituição de 1988, por sua vez, foi a responsável por consolidar a igualdade de homens e mulheres perante a lei. O princípio da igualdade, integrado à Constituição Federal, significou que o gênero não pode se constituir como um fator de desequiparação entre as pessoas. Com base no princípio de igualdade, mas não negando as diferenças de condições de entre homens e mulheres na sociedade brasileira, foram legitimados na Constituição três temas diferenciados que operam como ações compensatórias às desigualdades sociais de gênero: a licença-maternidade com duração superior à licença-paternidade (art.7ºXVIII e XIX); o incentivo ao trabalho da mulher mediante normas protetivas (art.7ºXX); o prazo mais curto para a aposentadoria por tempo de serviço para a mulher (art.40 III a, b; art.201 II e parágrafo 7º, I e II). Essas são normas protetivas e estimuladoras do trabalho feminino diante da realidade difícil das mulheres no âmbito profissional, considerando sua frequente dupla jornada, com uma maior dedicação destas mulheres às tarefas domésticas e aos cuidados dos filhos (GUERRA, 2006).

¹⁵ Seção de autoria da Profa. Dra. Viviane Melo de Mendonça. Com colaboração da Profa. Dra. Aida Victoria Garcia Montrone no item de Fundamentação legal: *Direitos Reprodutivos*.

Ressalta-se também o direito à creche como um direito gratuito e universal, pois todas as pessoas podem utilizá-lo, independentemente de possuírem condições de custeá-lo na iniciativa privada.

As leis protetivas às mulheres, segundo Guerra (2006), provocaram inicialmente reações contrárias por parte dos empresários, sobretudo de representantes de pequenas empresas. Embora essas reações tenham diminuído com o tempo, ainda há no país resistência para a contratação de mulheres e a persistência da desigualdade de salários.

De acordo com a Comissão Econômica das Nações Unidas para a América Latina e o Caribe (CEPAL), apesar de a diferença salarial entre homens e mulheres ter diminuído 12,1 pontos percentuais entre 1990 e 2014, as mulheres ainda recebem, em média, apenas 83,9 unidades monetárias por 100 unidades monetárias recebidas pelos homens, e podem ganhar até 25,6% menos do que seus colegas do sexo masculino nas mesmas condições de trabalho.

Dos 18 países da América Latina analisados pelo Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), o Brasil é um dos que apresenta os maiores níveis de disparidade salarial entre os gêneros: os homens brasileiros ganham aproximadamente 30% mais do que as mulheres de mesma idade e nível de instrução, quase o dobro da média da região, que é de 17,2% (CEPAL, 2007).

Segundo Lavina, Cordilha e Cruz (2016), com base nos dados do Rais/MTE corrigidos pelo IPEA em 2013, quanto maior a escolaridade das mulheres, menor é o ganho salarial quando comparados aos homens. Do mesmo modo, o hiato salarial entre homens e mulheres aumenta nas faixas de mulheres mais velhas e com maior experiência. Os dados lançam desafios para a educação e para ensino superior quando se trata de políticas afirmativas para as mulheres.

A condição das mulheres na sociedade brasileira também é marcada por diversas violências: física, psicológica, sexual, patrimonial e moral. Segundo balanço do "Ligue 180" (Central de Atendimento à Mulher do Ministério das Mulheres, Igualdade Racial e dos Direitos Humanos - BRASIL, 2015a), no primeiro semestre de 2015, houve uma média de 179 relatos de agressão por dia, com um total de mais de 32 mil ligações que tratavam de violência contra a mulher, sendo que a metade diziam respeito a relatos de agressão física. As agressões psicológicas se constituem como o segundo tipo de violência mais relatado, com aproximadamente 10 mil casos, ou seja, 55 casos reportados por dia de violência psicológica contra mulheres (BRASIL, 2015). Ainda segundo esse balanço, em 31% dos casos relatados de violência contra a mulher existe chance de feminicídio. Das 32 mil ligações relatando violência, 75% das denunciantes informam casos recorrentes, com episódios semanais de agressão. Práticas de cárcere privado apresentam uma média de oito denúncias por dia e de violência sexual alcançam aproximadamente sete casos diários nos seis primeiros meses daquele ano. Foi registrado também o aumento de 145,5% das denúncias de cárcere privado e de 65,39% nos casos de estupro.

Dados do "Mapa da Violência 2015: Homicídio de Mulheres no Brasil", realizado por Julio Jacobo Waiselfisz, da Faculdade Latino-Americana de Ciências Sociais (Flacso), apontaram para um aumento de 21% de mulheres vítimas de violência em uma década. O Brasil tem uma taxa de 4,8 homicídios por 100 mil mulheres, ocupando o quinto lugar no mundo em assassinatos de mulheres, em um grupo de 83 países. Os resultados do estudo também indicam um aumento no número de homicídios de mulheres negras, que passou de 1.864 em 2003 para 2.875 em 2013. No mesmo

período, a quantidade anual de homicídios de mulheres brancas caiu 9,8%, saindo de 1.747 em 2003 para 1.576 em 2013 (WAISELFISZ,2015).

Para combater a gravíssima situação da violência contra as mulheres no Brasil, há dez anos foi aprovada a conhecida como Lei Maria da Penha, a Lei No. 11.340/2006, que visa aumentar o rigor das punições para esse tipo de crime:

Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências (BRASIL.2006)

Em março de 2015, foi sancionada a Lei 13.104/2015 (BRASIL, 2015b), a Lei do Femicídio, classificando-o como crime hediondo e com agravantes quando acontece em situações específicas de vulnerabilidade (gravidez, menor de idade, na presença de filhos, etc.). Acontece feminicídio quando a agressão envolve violência doméstica e familiar, ou quando evidencia menosprezo ou discriminação condição de mulher, caracterizando crime por razões de condição do sexo feminino (BRASIL, 2015).

Embora a Lei Maria da Penha já esteja vigorando há dez anos e a Lei do Femicídio há aproximadamente um ano, assassinatos, agressões e assédios contras as mulheres persistem e estão presentes em diferentes espaços sociais, educacionais e institucionais como, por exemplo, as universidades brasileiras.

Segundo pesquisa realizada pela Comissão Parlamentar de Inquérito (CPI) do Trote, instalada na Assembleia Legislativa de São Paulo (Alesp) em 2016 para apurar abusos em instituições de ensino, apenas três dos dez casos de estupro denunciados no último ano resultaram em sindicâncias. Os resultados desta comissão indicam a invisibilidade da violência contra a mulher em universidades brasileiras.

Em outro estudo, realizado pelo Instituto Avon em parceria com Data Popular, que entrevistou 1.823 graduandos e pós-graduandos, sendo 1.091 mulheres e 732 homens, apontou-se para o alarmante dado de que 56% das universitárias do país já sofreram assédio sexual: 67% relataram terem sofrido violência de um homem na universidade ou em festas acadêmicas, quando responderam, durante a entrevista, a uma lista de violências sofridas. Por outro lado, 38% dos homens entrevistados reconheceram ter cometido violência contra mulher quando a eles foi apresentada a mesma lista (INSTITUTO AVON, DATA POPULAR, 2015).

Com relação ao assédio sexual, 73% das pessoas entrevistadas conhecem casos de assédio sexual na universidade, 56% das mulheres sofreram este tipo de assédio e 26% assumiram que cometeram. Ainda sobre violência sexual, 14%, de ambos os sexos conheceram casos de mulheres estupradas na universidade e 11% sofreram tentativas de abuso sob efeitos de álcool e outras drogas; 63% admitem não terem reagido quando sofreram violência física.

Outro resultado do estudo é sobre a desqualificação intelectual, ou seja, falas ou piadas ofensivas contra as mulheres: 49% das mulheres entrevistadas afirmaram terem sofrido desqualificação intelectual e 19% dos homens reconhecem terem cometido desqualificação ou piadas ofensivas contra as mulheres.

Embora poucos estudos no Brasil tenham mapeado a violência recorrente contra as mulheres nas universidades brasileiras, estes resultados apresentados apontam para o fato de que ainda são incipientes e escassas as políticas de combate à violência contra a mulher nas instituições de ensino superior. As universidades brasileiras precisam aprimorar seus mecanismos para receber denúncias, para criar campanhas preventivas e para encaminhar os eventuais casos de violência que acontecem no cotidiano acadêmico.

Panorama histórico e político: Diversidade Sexual

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, proclamada em 1948 pela Organização das Nações Unidas (ONU), reconhece que cada pessoa tem o direito à liberdade e à dignidade. A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 se fundamenta no princípio da dignidade humana e afirma como objetivo a promoção do “bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”.

Pode-se dizer, portanto, que o direito à diferença e a afirmação da diversidade permitem que diversas condições sociais e econômicas, características culturais e individuais, tais como orientação sexual ou identidade de gênero, devam ser respeitadas perante a lei. Contudo, historicamente, a população LGBT tem sido privada de muitos direitos em decorrência do preconceito e da discriminação existentes em nossa sociedade, e se apresenta a demanda por políticas públicas com ações afirmativas como forma de enfrentamento desta exclusão histórica.

LGBT é uma sigla utilizada internacionalmente para referir os cidadãos e cidadãs Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais. Em alguns locais, o T, que representa a presença de travestis e transexuais no movimento, também se refere à transgêneros, ou seja, pessoas cuja identidade de gênero não se alinha de modo contínuo ao sexo que foi designado no nascimento (*crossdressers*, drag queens, transformistas, entre outros). Pode-se encontrar algumas vezes outras letras, como a letra I (de *intersex*) e Q (de *queer* e *questioning*), dentre outras, e, às vezes, a ordem das letras é alterada, conforme as prioridades políticas de quem está utilizando a sigla (REIS, 2011).

A discriminação e os atos atentatórios contra pessoas LGBT se manifestam em agressões verbais e físicas, em assassinatos por conta de orientação sexual ou identidade de gênero e na exclusão do convívio familiar, da escolar e da universidade. A discriminação está presente no impedimento à manifestação pública de afeto e na rejeição de pessoas que sentem atração afetiva e/ ou sexual por pessoas do mesmo sexo/gênero ou de pessoas que têm identidade de gênero não condizente com o sexo que lhes foi designado ao nascer.

Pode-se definir a Homofobia/Lesbofobia/Bifobia/Transfobia como o medo, o desprezo, a antipatia, a aversão ou o ódio irracional a homossexuais, bissexuais e transexuais. São termos utilizados para referir o preconceito e a discriminação em razão de orientação sexual e identidade de gênero contra “gays” (homofobia), lésbicas (lesbofobia), bissexuais (bifobia) e pessoas transgêneras, transexuais e travestis (transfobia).

A homofobia, lesbofobia, bifobia e transfobia institucionais acontecem quando a discriminação e o preconceito estão institucionalizados por meio de normas impostas

pelo Estado, como, por exemplo, a criminalização da homossexualidade em alguns países do Oriente Médio e do Continente Africano, ou em comportamentos e práticas discriminatórias cotidianas nos serviços e atendimentos a lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais, em instituições estatais e privadas.

De acordo com dados divulgados no Relatório de 2015 do Grupo Gay da Bahia, que foram obtidos através do monitoramento dos meios de comunicação e, portanto, provavelmente subnotificados, 318 LGBT foram assassinados no Brasil em 2015, ou seja, um crime de ódio a cada 27 horas: 52% gays, 37% travestis, 16% lésbicas, 10% bissexuais. O relatório aponta que a homofobia matou inclusive pessoas não LGBT: 7% de heterossexuais confundidos com gays e 1% de amantes de travestis.

As escolas brasileiras na última década, de acordo com estudos realizados, possuem elevado nível de homofobia. Segundo estudos, 40% dos estudantes masculinos afirmam que não gostariam de ter um colega de classe homossexual (ABRAMOVAY, CUNHA e CALAF, 2009).

Em pesquisa realizada na Parada LGBT de Sorocaba, em 2011, Garcia, Mendonça e Leite (2016) mostraram, nos resultados apresentados, que a discriminação sofrida pela amostra da pesquisa ocorreu em 71% das/os respondentes. As pessoas e os espaços onde as pessoas LGBT mais sofrem discriminação são: amigas/os e vizinhas/os (38,3%), ambiente familiar (36,1%), escola/faculdade (32,7%) e ambiente religioso (30,3%). A pesquisa concluiu que a discriminação da população LGBT acontece em locais onde esses sujeitos passam a maior parte do tempo, corroborando os estudos de Venturi e Bokany (2011).

Nos resultados da pesquisa “Diversidade Sexual e Homofobia no Brasil: intolerância e respeito às diferenças sexuais”, as pessoas entrevistadas “dizem não gostar de encontrar”:

1. transexuais 24% (10% de repulsa/ódio, 14% de antipatia)
2. travestis 22% (respectivamente 9% e 13%)
3. lésbicas 20% (8% e 12%)
4. gays e bissexuais 19% cada (ambos 8% e 11%)” (VENTURI, 2008)

No caso específico das pessoas transexuais e travestis, evidencia-se que grande parte não consegue concluir a educação formal devido a uma intensa transfobia institucional na escola, na família e na comunidade em que vivem, sofrendo um processo constante de marginalização e exclusão social. Como consequência, essas pessoas têm dificuldades e muitas vezes são impedidas de acesso ao mercado de trabalho, tendo como única alternativa a de se tornarem profissionais do sexo.

No Brasil, ainda não há uma lei que determine e garanta a retificação de prenome e sexo no registro civil, que seria a Lei de Identidade de Gênero, já existente em alguns países, como na Argentina. Apenas é possível que travestis e transexuais consigam esta alteração no documento de identidade por meio de uma ação judicial, que costuma ser demorada, dependente do entendimento da juíza ou juiz e, na maioria dos casos, condicionada inclusive à existência de laudo médico e/ou realização de terapia hormonal e/ou cirurgia.

Está em tramitação no Congresso Nacional o Projeto de Lei João Nery - Lei de Identidade de Gênero, de autoria do deputado federal Jean Wyllys e da deputada Erika Kokay, que prevê que toda pessoa maior de 18 anos poderá solicitar a retificação registral de sexo e a mudança do prenome e da imagem registradas na documentação pessoal, sempre que não coincidam com a sua identidade de gênero auto-percebida. Na data em que se finaliza este Relatório, o PL está na Comissão dos Direitos Humanos do Congresso Nacional e aguarda aprovação.

Enquanto o PL João Nery não é aprovado, o uso do nome social como reconhecimento da identidade de gênero tem sido considerado uma conquista pelo respeito ao modo como as pessoas travestis ou transexuais querem ser chamadas independente da alteração no documento oficial nacional (RG). Por isso, existem hoje decretos federal, estaduais e municipais que garantem o direito do uso do nome social por travestis e transexuais em órgãos públicos¹⁶.

O Estado de São Paulo, em 2010, garantiu o direito das pessoas travestis e transexuais de serem tratadas pelo nome social em todos os órgãos públicos da Administração Direta e Indireta do Estado, por meio do Decreto Estadual No 55.588/2010 (SÃO PAULO, 2010). O Conselho Nacional de Combate à Discriminação às Lésbicas, Gays, Transexuais e Travestis na Resolução No. 12/2015 (BRASIL, 2015 c) estabeleceu parâmetros para garantia de condições de acesso e permanência de pessoas travestis e transexuais nos sistemas e instituições de ensino, orientando quanto ao reconhecimento institucional da identidade de gênero, incluindo o direito ao uso do nome social e da garantia do uso de banheiros e vestiários de acordo com a identidade de gênero.

Em 2016, foi assinado pela Presidenta da República Dilma Rousseff o Decreto 8.727/2016 (BRASIL, 2016), que dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis ou transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Embora o Nome Social seja um marco importante para o reconhecimento das identidades de gênero nas instituições públicas e privadas e na universidade em particular, é fundamental o apoio a aprovação de uma Lei de Identidade de Gênero de âmbito federal que garanta a retificação de prenome e sexo no registro civil, sem os constrangimentos e sofrimentos relatados por pessoas travestis e transexuais.

No Exame Nacional de Ensino Médio de 2015, o ENEM, cerca de sete milhões de pessoas foram inscritas. Esta prova garante o acesso a programas governamentais de fomento à educação superior e a maioria dos cursos de graduação nas universidades públicas nacionais. Desse total, 278 travestis e transexuais puderam exercer o direito ao uso do nome social no dia do exame (PORTAL BRASIL, 2016). O número é ainda pequeno, mas representa um crescimento de 172% em relação ao ano anterior. Portanto, o debate acerca do papel da universidade e das políticas educacionais para o respeito à diversidade de gênero se tornou necessário e urgente.

Embora tenha havido alguns avanços importantes nos últimos trinta anos no que se refere aos direitos LGBT no Brasil, há atrasos no Legislativo quanto a aprovação de algumas leis e ainda uma preocupante discriminação das pessoas LGBT na sociedade brasileira, tornando-se necessárias ações e políticas que visem o respeito e o exercício pleno dos direitos humanos das pessoas LGBT.

¹⁶ Na UFSCar, com o anteriormente apresentado, Resolução ConSuni 780 de 29/08/2014, dispõe sobre o uso de nome social de travestis e transexuais nos registros funcionais e nos registros acadêmicos no âmbito da UFSCar

No artigo “O “armário” da universidade: o silêncio institucional e a violência, entre a espetacularização e a vivência cotidiana dos preconceitos sexuais e de gênero”, Nardi, Machado, Machado e Zenevich (2013, p. 179) afirmam que:

a violência (...) está sistematicamente presente nas formas mais cotidianas da demarcação dos espaços, nos quais é possível ou não falar das sexualidades não heterossexuais. A articulação dessas formas de violência constrói um ambiente heteronormativo e heterossexista que (re)produz e atualiza hierarquias e desigualdades sociais.

Disto decorre a importância de se reconhecer o direito básico ao uso do nome social entre seu corpo docente, discente e administrativo das universidades ou de campanhas contra assédio e violência de gênero e homolestransfóbica em campi universitários. No entanto, a análise indica que permanece a violência de maneira mais espetacularizada no contexto das calouradas e das práticas do “trote” e, principalmente, essa violência está sistematicamente presente nas formas mais cotidianas da demarcação dos espaços.

Este é um momento urgente e necessário para se discutir as diferenças, a diversidade de desejos e afetos e a superação das hierarquias e desigualdades sociais que são (re) produzidas pelo sexismo e heterossexismo, heteronormatividade, lesbo/homo/bi e transfobia presentes na sociedade e no contexto universitário em específico.

Gênero: breve histórico de um conceito

O objetivo deste tópico é armar um breve histórico do conceito de “gênero” na produção teórica contemporânea. Gênero é um conceito que tem sua origem nos movimentos feministas do século XX e nos estudos feministas contemporâneos, quando foram feitas sistematizações teóricas sobre o questionamento da opressão feminina na sociedade com base em uma crítica radical aos pressupostos e determinantes biológicos desta opressão.

As lutas sociais e demandas políticas por igualdade de direitos entre homens e mulheres deixavam claro que o biológico, resumido em seu aparelho reprodutor, ovários, útero e hormônios, não determinava o que era “ser mulher” e afirmavam que eram as marcas sociais, culturais, políticas e econômicas que condicionavam as diferenças sexuais e as desigualdades entre homens e mulheres na sociedade. Os estudos feministas desenvolveram, portanto, o conceito de gênero como uma ferramenta de reflexão, estudo e análise social e política, como um modo de dar conta dos limites da categoria “mulher”, ainda definido à época pelo determinismo e o fundacionalismo biológico.

Vale ressaltar que, no Brasil, o conceito de gênero foi considerado um avanço teórico importante em relação aos estudos sobre “as mulheres” a partir da década de 1980. Partiu-se inicialmente da conceitualização da historiadora feminista Joan Scott, que foi e é uma influência ampla e relevante para estudos de gênero brasileiros desde a década de 1980, e, em seguida, de outra influência importante para os estudos de gênero no Brasil, Judith Butler, abordando posteriormente o conceito de interseccionalidade como um desafio atual para os estudos de gênero. Judith Butler contribuiu para os campos do feminismo, Teoria Queer, filosofia política e ética. Professora do Departamento de Retórica e Literatura Comparada da *University of*

California, sua principal obra divulgada no Brasil é “*Gender Trouble*”, traduzida para o português como “Problemas de Gênero”.

Obviamente, muitas outras estudiosas e pesquisadoras feministas estão presentes no pensamento de gênero brasileiro, assim como outros que tratam de estudos da masculinidade, mas estas duas são citadas aqui por serem, de modo geral, as que têm fundamentado muitos estudos e pesquisas acadêmicos na atualidade, bem como os discursos dos movimentos sociais que discutem o conceito de gênero em nosso país (seja concordando ou discordando de suas posições).

Scott (1995) parte, como tantas outras teorias de gênero e feministas, da necessidade de analisar as construções sócio-histórica dos conceitos de gênero em todas as áreas de estudo, mas, em especial, naquelas que naturalizam as relações de gênero. Pretende-se uma análise crítica das abordagens que hierarquizam os gêneros, colocando um gênero na posição subalterna, e que justificam as tendências sexistas na sociedade. Portanto, o conceito “gênero” por ela desenvolvido é concebido como uma construção cultural e histórica.

Para a autora (1995), gênero é um conceito construído para se referir a organização social das relações entre os sexos. Historicamente, como já foi dito, o termo foi primeiramente utilizado pelas feministas americanas com o sentido de referências do caráter social das distinções baseadas no sexo, procurando se contraporem ao determinismo biológico destas distinções, mas o conceito de gênero também introduz uma noção relacional, e especialmente social, das distinções entre os sexos. Incluindo o homem e a mulher em suas múltiplas conexões, suas hierarquias e relações de poder, Scott (1995) propõe, portanto, o uso do conceito de gênero de modo muito mais abrangente. Assim, o gênero se torna uma nova categoria de análise, juntando-se às categorias de classe e raça.

Para além do binarismo ou dualismo de gênero, Butler (2003) desenvolve uma crítica a qualquer tentativa de normatização de gênero e a tendência a representar o gênero com base no “sexo biológico”. Argumenta, influenciada pelos estudos de Thomas Laqueur e Michel Foucault, que tanto o gênero como o “sexo biológico” são construídos socialmente e culturalmente. Ou seja, o sexo sempre foi gênero, e nisso ela difere de Joan Scott de modo significativo.

Butler propõe como ponto de partida o presente histórico e uma crítica às categorias de identidade que o jurídico contemporâneo “engendram, naturalizam e imobilizam”. O que é ser mulher? O que é ser homem? Este “ser” é instável e não se explica por normas e padrões determinados pela ciência, política e sociedade, está em permanente construção, transgredindo fronteiras. Mas, entender o presente histórico e o modo como as normas e padrões de gênero se constituem, assim como a serviço de quem estão assim constituídos, é uma tarefa, para ela, política e acadêmica.

É uma tarefa urgente quando nos deparamos com a violência contra a mulher, ainda epidêmica na sociedade brasileira. Esta violência é resultado do modo como produzimos as relações de gênero e o padrão de gênero para homens e mulheres.

No momento em que vozes surgem reivindicando o direito de terem direitos há uma complexificação da análise do sistema dominação/opressão da sociedade, houve uma reivindicação de outros olhares epistemológicos e teóricos para que se evite um tecnicismo despolitizado, academicista e reforçador das desigualdades. Para isto, a interseccionalidade das diferenças, tal como proposto por determinado campo de estudos da epistemologia feminista, também tem sido proposto como um “exercício

analítico” fundamental para compreensão das opressões de gênero e sexualidade.

A noção de interseccionalidade propõe uma articulação necessária das categorias sociais tais como classe, gênero e raça, para uma possível interpretação das relações de opressões contemporâneas. Como muitas/os autoras/es ressaltam, não é algo novo, mas uma exigência histórica dos diversos movimentos de lutas sociais, tais como os movimentos negros, feministas, de mulheres, homossexuais e LGBT, indígenas etc. Ou seja, gênero, sexualidade e raça/etnia devem estar articulados com a categoria classe, se temos como horizonte a superação das desigualdades. Neste campo teórico autoras como Gayatri Spivak, Bell Hooks, Glória Anzaldúa, Sueli Carneiro e as demais feministas negras, latinas, pós-coloniais ou decoloniais, contribuem para este pensamento. Estas autoras criticam também qualquer tentativa de se encontrar o sujeito Universal, que chamam de falso universalismo, que nada mais é que o sujeito-liberal-humanista-homem-branco-cis-hetero-do-hemisfério norte, enquanto representante de um modelo de poder e de sujeito que importa.

Nesse sentido, são níveis de análise que apenas podem acontecer no adentramento nas realidades concretas com um olhar radicalmente crítico sobre as relações entre estas categorias. Isto significa analisar de que maneira cada uma dessas categorias se expressa em um determinado problema, e, em um segundo nível, como se dão as relações entre as categorias e o modo como relacionam umas com as outras. É preciso entender as origens históricas dentro dos sistemas de poder dessas categorias que se pretendem relacionar em contextos específicos. Este é, enfim, um desafio dos estudos de gênero da atualidade e na prática política feminista, de mulheres e LGBT.

Mas, qual a relação entre o movimento LGBT com este debate? Primeiramente, a partir da década de 60, no auge dos movimentos feministas e estudos feministas, homossexuais e pessoas trans organizados colocaram em questão a distinção clássica entre o privado e o público, fundamentados sobre o lema feminista histórico: o pessoal é político. Isto que dizer que é na vida cotidiana que as relações de poder se articulam e negociam. Deste modo, os movimentos homossexuais (e depois chamados de LGBT) se pautaram na elevação da autoestima e no referencial identitário como ferramentas de luta, de demarcação da identidade nos territórios e na política da cidade. Estamos agora falando do campo da orientação sexual e identidade de gênero, ambos pensados a partir das questões de gênero discutidas acima.

É emblemática esta frase de Harvey Milk, ativista gay e o primeiro a se eleger a um cargo público nos EUA: “Se você não é livre para ser você mesmo na questão mais importante de todas as atividades – a expressão do amor – então a vida, em si mesma, perde seu sentido”. Para ele, a não “saída do armário”, o não “assumir-se” e a invisibilidade da identidade gay/lésbica/bissexual eram obstáculos para a conquista de direitos civis da comunidade LGBT. A homossexualidade, por exemplo, que era entendida ainda como pertencente à esfera da intimidade, do privado, é convocada por Milk para estar no campo na arena pública e da política. É o discurso da visibilidade e do direito à expressão pública do afeto.

No caso do Brasil, o movimento LGBT nasceu no final dos anos 1970, predominantemente formado por homens homossexuais. Mas logo nos primeiros anos de atividade, as lésbicas começam a se afirmar como sujeitos políticos relativamente autônomos e, nos anos 1990, travestis e depois transexuais passam a participar mais ativamente do movimento; apenas nos anos 2000 os e as bissexuais começam a se

fazer visíveis e a cobrar o reconhecimento do movimento (FACCHINI, 2010)

Apesar do quadro de preconceito e discriminação, apenas em 1996 um tímido processo de contemplação da população LGBT nas políticas públicas se iniciou com a publicação do I Programa Nacional de Direitos Humanos (PNDH). Em seguida, o PNDH II (2002) trouxe um avanço em termos da abrangência das ações propostas em relação às pessoas LGBT quando comparado ao anterior.

No entanto, o fortalecimento das políticas públicas LGBT se deu no programa “Brasil Sem Homofobia: Programa de Combate à Violência e à Discriminação contra GLTB e de Promoção da Cidadania Homossexual”, construído por uma ação conjunta entre o governo e a sociedade civil no decorrer de 2003 e lançado em maio de 2004 (REIS, 2011).

Algumas das ações propostas foram implementadas, principalmente na área da saúde e educação, outras foram contempladas no Plano Nacional de Promoção da Cidadania e Direitos Humanos de LGBT de 2009, fruto das Conferência Nacional LGBT, convocada pela presidência da República. Desse trabalho, foi criada, em 2010, a Coordenação Geral de Promoção dos Direitos de LGBT, com o objetivo de promover articulações interministeriais para garantir a implementação e execução do Plano Nacional LGBT e inicia a implantação do Conselho Nacional LGBT com representação paritária do governo federal e da sociedade civil.

Em 2009, foi lançado o Programa Nacional de Direitos Humanos III (PNDH III), representando novos avanços nas políticas de direitos da população LGBT, com oito ações programáticas específicas visando à “garantia do respeito à livre orientação sexual e identidade de gênero”, dentro da meta de “universalizar”.

Apesar de algumas conquistas no Brasil, ainda permanecem desafios no enfrentamento e combate às discriminações e violências homo, lesbo, bi e transfóbica. Segundo constatação de Mello, Brito e Maroja (2012, p. 418), as políticas públicas para o combate à homofobia e à garantia de direitos para a população LGBT “são incipientes e pouco consistentes ou mesmo inexistentes, embora estejam previstas em programas e planos importantes do Governo Federal”. O país que é conhecido como aquele onde mais homossexuais, travestis e transexuais são assassinados, ainda não possui uma lei específica que criminaliza a homofobia, as palavras “gênero”, “LGBT” e “orientação sexual” foram suprimidas do Plano Nacional e de Planos Municipais de Educação e as discriminações e violências contra a população LGBT nos espaços públicos e instituições persistem.

Identidade de gênero, orientação sexual

Embora a biologia divida a espécie humana entre machos e fêmeas, de modo binário, a maneira de ser homem e de ser mulher é expressa pela cultura, história e sociedade, produzindo também uma diversidade de modos de constituir ao que denominado de identidade de gênero. Assim, homens e mulheres são produtos da realidade social, e não decorrência direta da anatomia de seus corpos. Assim, a identidade de gênero é entendida como a percepção íntima que uma pessoa tem de si como sendo do gênero masculino, feminino ou de alguma combinação dos dois ou de nenhum dos dois, independente do sexo que foi designado ao nascer. Portanto, a identidade de gênero é como pessoa se descreve e deseja ser reconhecida socialmente.

O conceito de *transgeneridade* ou *transgênero* é normalmente utilizado para descrever pessoas que transitam entre os gêneros, inclui as travestis e transexuais, crossdressers, drag queens/ kings e outros/as. É, de modo geral, referência a pessoas que vivenciam comportamentos ou papéis diferentes dos esperados pelo sexo designado no seu nascimento. A pessoa cuja identidade de gênero coincide com o sexo que foi designado ao nascer é chamada de *cisgênero*.

É importante ressaltar que *orientação sexual* é diferente de identidade de gênero. Orientação sexual é a atração afetiva e/ou sexual que uma pessoa manifesta em relação à outra, para quem se direciona o seu desejo. Existem três tipos majoritários de orientação sexual: a) *Heterossexual*: pessoa que se sente atraída afetiva e/ou sexualmente por pessoas do sexo/gênero oposto; *Homossexual* (Gays e Lésbicas): pessoa que se sente atraída afetiva e/ou sexualmente por pessoas do mesmo sexo/gênero; e *Bissexual*: pessoa que se sente atraída afetiva e/ou sexualmente por pessoas de ambos os sexos/gêneros.

Fundamentação Legal

No plano dos direitos e marco legal, no que se refere às diretrizes do Plano Nacional de Promoção da Cidadania e Direitos Humanos LGBT (BRASIL, 2009) estas preveem a garantia do acesso e da permanência em todos os níveis e modalidades de ensino, sem qualquer discriminação por motivos de orientação sexual e identidade de gênero a estudantes, professores e técnico-administrativos LGBT. Agregam-se a esse Plano, as Diretrizes Nacionais para a Educação em Direitos Humanos (EDH) (BRASIL, 2012 a) e o parecer a ela relacionado, CNE/CP nº8/2012 (BRASIL, 2012 b), que estabelecem como princípios a promoção da dignidade humana, da igualdade de direitos, do reconhecimento e da valorização das diferenças e das diversidades, da laicidade do Estado, da democracia na educação, da transversalidade, da vivência e globalidade e da sustentabilidade socioambiental. O Plano Nacional de Educação (PNE), promulgado na Lei nº 13.005/2014, apresenta dentre as suas diretrizes a superação das desigualdades educacionais, com ênfase na promoção da igualdade racial, regional, de gênero e de orientação sexual, e na promoção dos princípios do respeito aos direitos humanos, à diversidade e à sustentabilidade socioambiental.

A Lei Estadual No. 10.948, de 5 de novembro de 2001 (SÃO PAULO, 2001), proíbe no Estado de São Paulo a discriminação por homofobia e transfobia e pune toda manifestação atentatória ou discriminatória praticada contra LGBTs. De acordo com essa lei, a pessoa LGBT não pode ser exposto/a a vexame, humilhação, constrangimento, ser impedido/a de acessar locais públicos ou privados, ser cobrado/a com preços ou serviços diferenciados, ser impedido/a de locar imóveis para qualquer finalidade, ser demitido/a ou deixar de ser admitido/a em função de sua orientação sexual ou identidade de gênero.

A Lei Federal No. 11.340, de 7 de agosto de 2006, conhecida como Lei Maria da Penha (BRASIL, 2006), também reconhece que as violências baseadas no gênero independem da orientação sexual das vítimas, estendendo a proteção jurídica às relações formadas por mulheres lésbicas e bissexuais, bem como às mulheres transexuais e travestis.

No que tange às uniões estáveis homoafetivas de servidores/as da UFSCar, a Portaria no 513, de 9 de dezembro de 2010 do Ministério da Previdência Social (BRASIL, 2010) garante o reconhecimento das uniões estáveis entre pessoas do

mesmo sexo para assegurar igual tratamento a seus dependentes para fins previdenciários.

A Resolução No. 208, de 27 de outubro de 2009, do Conselho Regional de Medicina do Estado de São Paulo (SÃO PAULO, 2009), dispõe sobre o atendimento médico integral à população de travestis, transexuais e pessoas que apresentam dificuldade de integração ou dificuldade de adequação psíquica e social em relação ao sexo designado ao nascer.

Em 2016 foi assinado pela Presidenta da República Dilma Rousseff o Decreto No. 8.727/2016 (BRASIL, 2016), que dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis ou transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

A UFSCar vem empreendendo também esforços no reconhecimento institucional da identidade de gênero como na Resolução ConsUni 780 de 29/08/2014 que dispõe sobre o uso de nome social de travestis e transexuais nos registros funcionais e nos registros acadêmicos no âmbito da UFSCar.

Quanto à violência contra a mulher, os marcos legais são a Lei Maria da Penha, Lei No. 11.340/2006 (BRASIL, 2006), que tornou-se o principal instrumento legal para coibir e punir a violência doméstica praticada contra mulheres no Brasil, e a Lei 13.104/2015, a Lei do Feminicídio (BRASILb, 2015), classificando-o como crime hediondo e com agravantes quando acontece em situações específicas de vulnerabilidade (gravidez, menor de idade, na presença de filhos, etc.). Acontece feminicídio quando a agressão envolve violência doméstica e familiar, ou quando evidencia menosprezo ou discriminação pela condição de mulher, caracterizando crime por razões de condição do sexo feminino.

Ainda em relação a violência contra a mulher temos a Lei No. 9029, de 13 de abril de 1995 (BRASIL, 1995), proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização e outras práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho. A Portaria No. 1.271, de 6 de junho de 2014 (BRASIL, 2014), estabelece a notificação compulsória do caso de violência contra as mulheres que forem atendidas em serviços públicos e privados de saúde no território nacional.

Direitos Reprodutivos

O direito a amamentar faz parte dos direitos reprodutivos da mulher. É reconhecido cientificamente que o aleitamento materno é uma prática que traz inúmeros benefícios para a mulher, para o bebê, para a família e para a sociedade. A Organização Mundial da Saúde -OMS e o Ministério da Saúde do Brasil recomendam o aleitamento materno exclusivo por 6 meses e complementado até os 2 anos ou mais (BRASIL, 2009). É fato que ações em prol do aleitamento materno possuem impacto positivo sobre a duração da amamentação. O Brasil tem reconhecimento internacional pela política de promoção, proteção e apoio ao aleitamento materno. É importante destacar que o Brasil em 1990 na Itália, durante o Encontro Internacional, assinou a Declaração de Innocenti, para proteção e incentivo ao aleitamento materno (OMS/UNICEF, 1990). Dentre as medidas de proteção para trabalhadoras podemos mencionar a Licença- gestante (Constituição Federal – artigo 7º inciso XVIII); Direito a garantia no emprego (Ato das disposições constitucionais transitórias - artigo 10 –

inciso II, letra b) (BRASIL, 1988), Direito à creche (Consolidação das Leis do Trabalho – artigo 389 – parágrafos 1º e 2º) Direito de amamentar durante a jornada de trabalho (Consolidação das Leis do Trabalho – artigo 396 – parágrafo único) (BRASIL, 1943). Para auxiliar as mulheres que trabalham o Ministério da Saúde disponibiliza uma cartilha contendo a legislação que garante os direitos da mulher trabalhadora e mãe (BRASIL, 2010)

Também, o Ministério da Saúde por meio de portarias e resoluções traz ações de proteção, promoção e apoio a amamentação, dentre elas alojamento conjunto (BRASIL, 1993) ; Norma Brasileira de Comercialização de Alimentos para Lactantes - NBCAL_(BRASIL,2005); Hospitais Amigos da Criança (BRASIL, 2014); Bancos de leite humano (BRASIL, 2006); Rede Amamenta Brasil (BRASIL, 2008); Estratégia Amamenta e Alimenta Brasil (BRASIL, 2013). Em 2008 a Lei 11.760 cria o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogar por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do *caput* do art. 7º da Constituição Federal (BRASIL, 2008).

Em relação a gestante estudante a Lei n.º 6.202 de 17 de abril 1975, atribui à estudante gestante o regime de exercícios domiciliares por meio do Decreto-lei nº 1.044, de 1969 (BRASIL, 1975).

Em relação a mulheres estudantes de Pós Graduação, bolsistas, a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES, considerando a necessidade de adequação das normas de concessão de bolsas de estudo à proteção por Lei às mulheres, na maternidade, resolve na Portaria nº 248, de 19 de dezembro de 2011 a prorrogação de prazo de quatro meses para mulheres bolsistas, se comprovado afastamento por parto durante a vigência da bolsa (BRASIL, 2011).

Para o sucesso da política brasileira é necessário unir esforços entre o poder público e sociedade de forma a garantir o exercício dos direitos reprodutivos da mulher, dentre eles o direito a amamentar seu bebê o que por sua vez garante, também, o direito da criança a ser amamentada. Desta forma torna-se indispensável a implementação de ações de proteção, no âmbito universitário, que auxiliem as mulheres para efetivamente usufruir de seus direitos garantidos por lei.

Referências

ABRAMOVAY, M.; CUNHA, A. L.; CALAF, P.P . **Revelando tramas, descobrindo segredos: violência e convivência nas escolas**. RITLA, 2009.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5452**, de 1 de maio de 1943. Consolidação das Leis de Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm Acesso em 20 de setembro de 2016.

_____. **Lei nº 6.202**, de 17 de abril de 1975 Atribui à estudante em estado de gestação o regime de exercícios domiciliares. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1970-1979/L6202.htm acesso em 19 de setembro de 2016.

_____. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Brasília, 1988. 168p.

_____. **Portaria MS/GM n. 1016, de 26 de agosto de 1993.** Normas básicas para a implantação do sistema "Alojamento Conjunto". Brasília: Ministério da Saúde, 1993.

_____. **Portaria nº 1016,** de 26 de agosto de 1993. Normas básicas para a implantação do sistema "Alojamento Conjunto". Brasília: Ministério da Saúde, 1993. Disponível em: http://www.saude.mg.gov.br/images/documentos/Portaria_GM_MS_1016.pdf acesso em: 20 de setembro de 2016.

_____. **Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995.** Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Brasília, DF, 1995.

_____. **Lei 11.340/06.** Lei Maria da Penha. Senado Federal, Brasília, DF, 2006.

_____. BRASIL. **Portaria n. 1.449,** de 25 de agosto de 2005. Institui Grupo de Trabalho com o objetivo de estabelecer critérios para o Primeiro Monitoramento Oficial da Norma Brasileira de Comercialização de Alimentos para Lactentes e Crianças de Primeira Infância, Bicos, Chupetas e Mamadeiras. Disponível em: http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2005/prt1449_25_08_2005.html Acesso em 20 de setembro de 2016.

_____. **Portaria nº 2.193** de 14 de setembro de 2006. Define a estrutura e a atuação dos Bancos de Leite Humano (BLH). Disponível em: http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2006/prt2193_14_09_2006.html Acesso em: 20 de setembro de 2016.

_____. BRASIL. **Lei nº 11.770,** de 9 de setembro de 2008. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2008/lei/11770.htm Acesso em: 20 de setembro de 2016.

_____. **Portaria nº 2.799, de 18 de novembro de 2008.** Institui, no âmbito do Sistema Único de Saúde - SUS, a Rede Amamenta Brasil. Disponível em: http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/folder/rede_amamenta_brasil.pdf Acesso 19 setembro de 2016.

_____. **Saúde da criança:** nutrição infantil: aleitamento materno e alimentação complementar. Série A. Normas e Manuais Técnicos. Cadernos de Atenção Básica, nº 23. Brasília: Ministério da Saúde, 2009 (a)

_____. **Plano Nacional de Promoção da Cidadania e Direitos Humanos de LGBT.** Brasília, 2009 (b).

_____. Ministério da Previdência Social. **Portaria 513 de 09 de Dezembro de 2010.** Dispõe sobre os dispositivos da Lei nº 8.213/91, que tratam de dependentes para fins previdenciários relativamente à união estável entre pessoas do mesmo sexo. Brasília, 2010 (a)

_____. Cartilha para a mãe trabalhadora que amamenta. Brasília: Ministério da Saúde. 2010 (b) disponível em:

http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/cartilha_mae_trabalhadora_amamenta.pdf
Acesso 6 jun. 2016

_____. BRASIL. **Portaria nº 248** de 19 de dezembro de 2011. Disponível em:
https://www.capes.gov.br/images/stories/download/legislacao/Portaria-248_19dez2011_LicencaMaternidade.pdf Acesso em: 19 de setembro de 2016

_____. Ministério da Educação. **Resolução Nº 1, de 30 de maio de 2012**. Estabelece Diretrizes Nacionais para a Educação em Direitos Humanos. Brasília-DF, 2012 (a)

_____. Ministério da Educação. **Parecer Conselho Nacional de Educação** _____. Presidência da República. **Secretaria de Políticas para as Mulheres. Plano Nacional de Políticas para as Mulheres**. Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres, 2013.

_____. BRASIL. **Portaria nº 1.920**, de 5 de setembro de 2013. Institui a Estratégia Nacional para Promoção do Aleitamento Materno e Alimentação Complementar Saudável no Sistema Único de Saúde (SUS) -Estratégia Amamenta e Alimenta Brasil. Disponível em:
http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2013/prt1920_05_09_2013.html Acesso em: 20 de setembro de 2016.

_____. **Portaria MS n. 1.271**, de 6 de junho de 2014. Define a Lista Nacional de Notificação Compulsória de doenças, agravos e eventos de saúde pública nos serviços de saúde públicos e privados em todo o território nacional, nos termos do anexo, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 6 de junho 2014.

_____. **Lei Nº 13.005 de 25 de junho de 2014**. Aprova o Plano Nacional de Educação - PNE e dá outras providências. Brasília, DF, 2014.

_____. BRASIL. **Portaria nº 1.153**, de 22 de maio de 2014. Redefine os critérios de habilitação da Iniciativa Hospital Amigo da Criança (IHAC), como estratégia de promoção, proteção e apoio ao aleitamento materno e à saúde integral da criança e da mulher, no âmbito do Sistema Único de Saúde (SUS). Disponível em:
http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2014/prt1153_22_05_2014.html Acesso em: 20 de setembro de 2016.

_____. 2015(a). **Balanco Ligue 180**. Secretaria Especial de Política para as _____
2015 (b). **Lei 13.104/2015**, a Lei do Feminicídio. Senado Federal. Brasil, DF, 2015.

_____. 2015 (c). Conselho Nacional de Combate à Discriminação e Promoções dos Direitos de Lésbicas, Gays, Travestis e Transexuais – CNCD/LGBT **Resolução Nº 12, de 16 janeiro de 2015**.. Brasília-DF, 2015.

_____. **Decreto 8727, 28 de Abril de 2016**. 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. Brasília, DF, 2016.

BUTLER, J. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade**. Editora Record, 2003.

CEPAL. **Panorama social de América Latina 2006**. Santiago, 2007.

FACCHINI, R. Movimento Homossexual no Brasil: recompondo um histórico. **Cadernos AEL**, v. 10, n. 18/19, 2010.

GRUPO GAY DAS BAHIA. **Assassinato de homossexuais (LGBT) no Brasil: relatório 2014**, Salvador, 2015.

GARCIA, M. R. V.; MENDONÇA, V. M.; LEITE, K. C.. Discriminação e Violência homofóbica segundo os participantes da 6ª Parada do Orgulho LGBT de Sorocaba-SP: subsídios para (re) pensar as práticas educativas. **Cadernos de Pesquisa**, v. 22, n. 3, p. 42-58, 2015.

GUERRA, R. D. **Mulher e Discriminação**. 164f. Dissertação (Mestrado em Direito Público) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2006.

INSTITUTO AVON, DATAPOPULAR. **Violência contra a Mulher no Ambiente Universitário**. Nov/2015. Disponível em: http://www.agenciapatriciagalvao.org.br/dossie/wp-content/uploads/2015/12/DATAPOPULAR_AVON_violenciauniversitarios2015.pdf Acesso em 20 set. 2016.

LAVINA, L., CORDILHA, A.C., CRUZ, G. Assimetria de gênero no mercado de trabalho no Brasil: rumos à formalização. In: Hirata, H., Lombardi, M.R. (org.) **Gênero e Trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais**. São Paulo: Boitempo, 2016.

MELLO, L.; BRITO, W. ; MAROJA, D. Políticas públicas para a população LGBT no Brasil: notas sobre alcances e possibilidades. **Cadernos Pagu**, n. 39, p. 403-429, 2012.

NARDI, H. C.; MACHADO, P. S.; MACHADO, F. V.; ZENEVICH, L. O “armário” da universidade: o silêncio institucional e a violência, entre a espetacularização e a vivência cotidiana dos preconceitos sexuais e de gênero. **Revista Teoria & Sociedade**, n. 21, v. 12, 2013.

ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948**. Disponível em <<http://www.onu.org.br/documentos/>>, acesso em 28/07/2014.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. **Classificação estatística internacional de doenças e problemas relacionados à saúde**. 10a rev., 1989.

OMS/UNICEF **Breastfeeding in the 1990s: A Global Initiative. Declaração de Innocenti. Italia, 1990**

PORTAL BRASIL. **Mais de 400 travestis e transexuais usarão nome social no Enem 2016**. Publicado em 04/07/2016. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/educacao/2016/07/mais-de-400-travestis-e-transexuais-usarao-nome-social-no-enem-2016>. Acesso em: 16 set. 2016.

REIS, T. **Avanços e desafios para as políticas de direitos humanos LGBT (2011)**. Disponível em <http://www.tonireis.com.br/wp-content/uploads/2014/06/avancos.pdf> . Acesso em: 17 ago. 2016.

SÃO PAULO (Estado). **Lei estadual n.º 10.948, de 5 de novembro de 2001**. Dispõe sobre as penalidades a serem aplicadas à prática de

discriminação em razão de orientação sexual e dá outras providências. São Paulo, 2001.

SÃO PAULO (Estado). Conselho Regional de Medicina do Estado de São Paulo. **Resolução nº 208, de 27 de outubro de 2009**. Diário Oficial do Estado, Poder Executivo, São Paulo, SP, 11 nov. 2009. Seção 1.

_____. **Decreto nº 55.588, de 17 mar. 2010. São Paulo**. Disponível em: <<http://www.justica.sp.gov.br/downloads/DECRE TO55.588.pdf>>. Acesso em: 16 set. 2016.

SCOTT, J. Gênero: uma categoria útil para análise histórica. **Educação & Realidade**. Porto Alegre, vol. 20, n.2, p.71-99, 1995.

VENTURI, G. Intolerância à diversidade sexual. **Teoria e Debate**, v. 21, n.78, 2008.

VENTURI, G.; BOKANY, V. **Diversidade sexual e homofobia no Brasil**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2011.

WASELFISZ, J.J. **Mapa da Violência 2015**. Homicídio de Mulheres no Brasil. Brasília-DF, 2015. Disponível em: < [http:// mapadaviolencia.org.br](http://mapadaviolencia.org.br)>. Acesso em: 20 set. 2016.

3. METODOLOGIA DE CONSTRUÇÃO DA POLÍTICA DE AÇÕES AFIRMATIVAS, DIVERSIDADE E EQUIDADE DA UFSCar

A Secretaria Geral de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade (SAADE) da Universidade Federal de São Carlos (UFSCar), como já mencionado, iniciou suas atividades em fevereiro de 2016 e estabeleceu como meta a construção de uma Política Institucional de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade junto à UFSCar.

Para a construção desta Política, dois princípios foram importantes de partida: o primeiro foi o reconhecimento das ações que a UFSCar, historicamente vem realizando no âmbito das Ações Afirmativas e, o segundo, relacionado à posição metodológica, foi o cuidado para que todo o processo de construção desta Política fosse pautado por procedimentos que buscassem o diálogo e a participação da maior diversidade de pessoas possível.

Estabeleceu-se como objetivos do processo participativo de construção da Política:

- Criar canais para ampliar a participação da comunidade da UFSCar na elaboração da política;
- Oportunizar espaços para pessoas, atores sociais, grupos, movimentos, associações apresentarem demandas para a política;
- Estreitar o diálogo entre a SAADE e a comunidade da UFSCar;
- Articular e estabelecer processos de comunicação entre os campi nos temas afetos a SAADE;
- Potencializar a participação popular na futura implementação e fiscalização da política;
- Ampliar a qualificação da SAADE e da comunidade da UFSCar para processos participativos afetos aos temas e objetivos da Secretaria.
- Elaborar colaborativamente os princípios e diretrizes da Política.

Com o intuito de garantir um processo dialógico e participativo, a SAADE sugeriu a criação de comissões abertas nos 4 campi (São Carlos, Araras, Sorocaba e Lagoa do Sino) – com a incumbência de definir e executar as etapas relacionadas ao processo de construção da Política de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade de



forma conjunta e atendendo as especificidades de cada campus. Vale destacar a



Seminário Temático "Inclusão e Direitos Humanos".
São Carlos- 15/05/2016

importância da constituição de comissão aberta em cada campus, o que permitiu não apenas a descentralização dos trabalhos, mas também que cada etapa do processo pudesse atender as especificidades daquele campus, num respeito à diversidade coerente com a Política que se queria

construir. As comissões abertas foram constituídas por estudantes de graduação e de

pós-graduação, servidores técnico-administrativos e docentes, tendo sido responsáveis por contribuir com o processo de construção da Política de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade da UFSCar. As pessoas interessadas participaram de forma contínua ou pontual, conforme as disponibilidades e as possibilidades de contribuições. O desenho metodológico adotado previu esta flexibilidade na participação e manteve uma coordenação centralizada na equipe da SAADE.



Seminário Temático "Diversidade e Gênero".
São Carlos- 14/06/2016

O cronograma de construção da Política previu, para o primeiro semestre de 2016, a realização de três Seminários Temáticos em cada um dos quatro *campi* da UFSCar com os seguintes temas: Inclusão e Direitos Humanos; Gênero e Diversidade e Relações Étnico-Raciais. Esses seminários foram abertos à participação de toda comunidade universitária da UFSCar e àquelas pessoas que possuíam algum nível de relação com a Universidade, por meio dos serviços prestados ou por participação em projetos de extensão, por exemplo.



Seminário Temático "Diversidade e Gênero".
Sorocaba- 15/06/2016

Uma das orientações da SAADE às comissões abertas foi a de que os Seminários Temáticos garantissem problematizações acerca das temáticas dos Seminários, seja de modo geral, seja especificamente na instituição. Para abrir essa problematização nos Seminários, as comissões fizeram alguns convites específicos para pessoas dentro dos

seguintes perfis: a) técnico/de pesquisa/especialista (preferencialmente do grupo social referido no tema); b) de vivência dos preconceitos, violências, dificuldades de convivência com a diversidade no cotidiano da universidade (necessariamente pessoa que tenha tido ou tenha vivência do/no cotidiano da universidade e que seja membro do grupo/movimento social-popular



Seminário Temático "Relações Étnico-Raciais".
Sorocaba- 13/06/2016

abordado naquela temática. Por exemplo: indígena, negro, mulher, LGBTQT, pessoa com deficiência, etc.).

Os objetivos dos Seminários Temáticos foram: a) analisar criticamente a temática (expondo pontos conceituais, experienciais, vivenciais, históricos, aspectos legais) e; b) levantar propostas, recomendações, problematizações, questões, demandas para a Política de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade da UFSCar seja de forma mais geral seja especificamente nas temáticas tratadas nos Seminários.



Os Seminários aconteceram nos campi de São Carlos e Sorocaba entre maio e junho de 2016. Em Lagoa do Sino ocorreu em agosto e, em Araras, em setembro de 2016. Participaram desse processo cerca de 500 pessoas. Parte destes Seminários foi registrada audiovisualmente e pode ser assistida na seção de vídeos do blog da SAADE¹⁷.

A partir das demandas, críticas e sugestões trazidas nesses Seminários, foram realizadas sistematizações, com o intuito de acolhê-las e traduzi-las em diretrizes gerais e específicas da Política de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade da UFSCar. Estas diretrizes foram organizadas em quatro eixos e ficaram disponíveis em uma Consulta Pública realizada por meio do software livre LimeSurvey, responsável pela aplicação de questionários e construção de formulários *online*.

A Consulta Pública ficou disponível para acesso entre os dias 18 de agosto e 07 de setembro. Quaisquer pessoas podiam participar da consulta, desde que se identificassem como discentes de graduação presencial ou a distância ou de pós-graduação; servidores técnico-administrativos, docentes ou terceirizados; membro do Conselho de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade ou pessoa da comunidade externa.

¹⁷ blog.saade.ufscar.br/

As diretrizes foram organizadas nos seguintes eixos:

1. DIRETRIZES GERAIS - **Promoção de ações afirmativas, diversidade e equidade para a UFSCar**
2. DIRETRIZES ESPECÍFICAS - **Promoção de ações e reflexões sobre as relações étnico-raciais (gerais e institucionais), como forma de combate ao preconceito e a discriminação**
3. DIRETRIZES ESPECÍFICAS - **Promoção de ações e reflexões que visem garantir a inclusão e acessibilidade (atitudinal, arquitetônica, metodológica, programática, instrumental, de mobilidade, comunicacional e digital) de servidores, estudantes e da comunidade em geral**
4. DIRETRIZES ESPECÍFICAS - **Promoção de ações e reflexões relativas às relações de gênero e diversidade sexual na sociedade, de modo geral, e na instituição, de modo específico, atuando no combate à violência de gênero, homofobia, transfobia, lesbofobia e bifobia.**

Em cada eixo havia uma série de diretrizes nas quais a pessoa participante optava por sua manutenção, modificação ou exclusão. Caso se optasse pela modificação, era necessário indicar a sugestão de modificação; caso se optasse pela exclusão de uma determinada diretriz, era necessário apresentar uma justificativa para a exclusão. Ao final de cada eixo, havia a opção de sugestão de novas diretrizes, caso as que tivessem sido apreciadas não tivessem atendido as expectativas.

A seguir é possível acompanhar a participação das pessoas na Consulta Pública:

1. DIRETRIZES GERAIS – Promoção de ações afirmativas, diversidade e equidade para a UFSCar.

Discente de graduação presencial	28
Discente de graduação a distância	0
Discente de pós-graduação	10
Docente	26
Técnico-administrativo	26
Membro do comitê e/ou do conselho de ações afirmativas, diversidade e equidade	2
Servidor terceirizado	0
Comunidade externa	4
TOTAL	96

2. DIRETRIZES ESPECÍFICAS – Promoção de ações e reflexões sobre as relações étnico-raciais (gerais e institucionais), como forma de combate ao preconceito e a discriminação.

Discente de graduação presencial	9
Discente de graduação a distância	0
Discente de pós-graduação	7
Docente	10
Técnico-administrativo	8
Membro do comitê e/ou do conselho de ações afirmativas, diversidade e equidade	3
Servidor terceirizado	0
Comunidade externa	2
TOTAL	39

3. DIRETRIZES ESPECÍFICAS – Promoção de ações e reflexões que visem garantir a inclusão e acessibilidade (atitudinal, arquitetônica, metodológica, programática, instrumental, de mobilidade, comunicacional e digital) de servidores, estudantes e da comunidade em geral.

Discente de graduação presencial	2
Discente de graduação a distância	0
Discente de pós-graduação	3
Docente	8
Técnico-administrativo	12
Membro do comitê e/ou do conselho de ações afirmativas, diversidade e equidade	3
Servidor terceirizado	0
Comunidade externa	2
TOTAL	30

4. DIRETRIZES ESPECÍFICAS – Promoção de ações e reflexões relativas às relações de gênero e diversidade sexual na sociedade, de modo geral, e na instituição, de modo específico, atuando no combate à violência de gênero, homofobia, transfobia, lesbofobia e bifobia.

Discente de graduação presencial	9
Discente de graduação a distância	0
Discente de pós-graduação	3
Docente	13
Técnico-administrativo	7
Membro do comitê e/ou do conselho de ações afirmativas, diversidade e equidade	3
Servidor terceirizado	0
Comunidade externa	3
TOTAL	38

Ao término da Consulta Pública, uma nova sistematização foi realizada, incorporando sugestões e revendo diretrizes.

Entre os dias 12 e 15 de setembro foi realizado, nos 4 *campi*, o Fórum de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade da UFSCar com o objetivo de dar uma devolutiva pública do processo de construção da Política, bem como debater perspectivas para a concretização da Política no cotidiano da Universidade.

Para colaborar com o debate, a SAADE convidou especialistas de reconhecidas competências acadêmicas e trajetória política nas 3 temáticas: Relações Étnico-Raciais, Inclusão e Direitos Humanos e Diversidade e Gênero.

Profa. Dra. Petronilha Beatriz Gonçalves e Silva¹⁸ apresentou contribuições sobre as relações étnico-raciais, tecendo um panorama histórico das ações realizadas na UFSCar voltadas para a promoção da equidade. O Prof. Dr. Leonardo Santos Amâncio Cabral¹⁹ debateu sobre experiências nacionais e internacionais que visam a inclusão de pessoas com deficiências no Ensino Superior. O Prof. Dr. Toni Reis²⁰ expos sobre a temática da diversidade sexual e da identidade de gênero, apontando marco legais, nacionais e internacionais, que buscam a garantia de direitos das pessoas LGBT.

O Fórum foi aberto à participação de todas as pessoas interessadas nas temáticas e contou com a participação de toda a equipe da SAADE, incluindo as coordenadorias e a comissão *intercampi*. Participaram do Fórum estudantes de graduação e de pós-graduação, docentes e pessoal técnico-administrativo, totalizando cerca de 360 pessoas.

Durante o Fórum, a comunidade universitária trouxe reflexões e problematizações que sinalizaram a importância do diálogo e de estratégias coletivas para que se concretizem, no cotidiano da UFSCar, ações voltadas para a educação

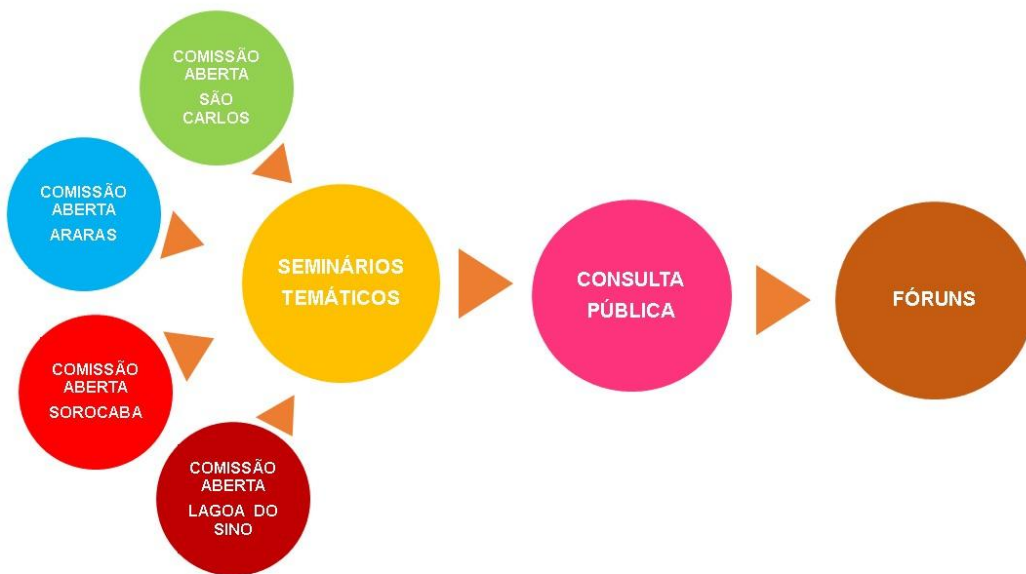
¹⁸ Profa. Dra. Petronilha Beatriz Gonçalves e Silva: Professora Emérita da Universidade Federal de São Carlos, foi admitida na Ordem Nacional do Mérito, no Grau de Cavaleiro, em reconhecimento de sua contribuição à educação no Brasil, foi relatora do Parecer CNE/CP 3/2004 que estabelece as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-Raciais e para o Ensino de História e Cultura Afrobrasileira e Africana e participou da relatoria do Parecer CNE/CP 3/2004 relativo às Diretrizes Curriculares Nacionais para o Curso de Pedagogia. Foi professora visitante junto a University of South Africa (1996), a Universidad Autonoma del Estado de Morelo, in Cuernavaca, México (2003), na Stanford University, USA, (2008 e 2015). De 2007 a 2011 foi coordenadora do Grupo Gestor do Programa de Ações Afirmativas da UFSCar. Em 2011, recebeu homenagem da Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), o prêmio Educação para a Igualdade, por ser a primeira mulher negra a ter assento no Conselho Nacional de Educação, por relevantes serviços prestados ao País e pela valiosa contribuição para a educação brasileira no combate ao racismo. Atua principalmente nas áreas de relações étnico-raciais; práticas sociais e processos educativos; políticas curriculares e direitos humanos.

¹⁹ Professor Adjunto I (Educação Especial) vinculado à Universidade Federal da Grande Dourados-UFGD. Possui Mestrado, Doutorado e Pós-Doutorado em Educação Especial pela Universidade Federal de São Carlos-UFSCar. Doutorado Pleno em 'Culture, disabilità, inclusione: educazione e formazione', pela Università degli Studi di Roma 'Foro Italico' (título adjunto de 'Doctor Europeus' emitido pela Comissão Européia). Licenciatura Plena em Educação Física pela Universidade Federal de Uberlândia. Estágios no Exterior (França, Inglaterra, Dinamarca e Irlanda). Atualmente é Chefe do Núcleo Multidisciplinar para a Inclusão e Acessibilidade - NuMIAC/UFGD e Membro do Conselho Municipal dos Direitos das Pessoas com Deficiência - CMDPD/Dourados-MS. Atua, principalmente, nos seguintes âmbitos: Inclusão no Ensino Superior; Educação Especial e Inclusiva, Diversidade e Cultura; Formação de Professores; Fundamentos, políticas e práticas educacionais sob a perspectiva inclusiva; Ensino e Consultoria Colaborativa.

²⁰ Pós-doutor em Educação - Universidade do Vale do Rio dos Sinos – Unisinos, membro titular do Fórum Nacional, Estadual (Paraná) e Municipal (Curitiba) de Educação. Secretário de Educação da Associação Brasileira de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais - ABGLT, Diretor de Relações Internacionais da União Nacional LGBT UNALGBT, sendo Diretor Executivo do "Grupo Dignidade" / CEPAC/ IBDSEX / EPAD. Contribuiu para a criação e foi dirigente da Associação para Saúde Integral e Cidadania na América Latina e Caribe (ASICAL). Atua principalmente nas áreas de educação, direitos humanos, ética, diversidade sexual, prevenção do HIV e aids, promoção do voluntariado e desenvolvimento de organizações do terceiro setor.

das relações de gênero, para a inclusão e acessibilidade e para a educação das relações étnico-raciais, valorizando a diversidade e promovendo a equidade.

ETAPAS DO PROCESSO PARTICIPATIVO E DIALÓGICO DE CONSTRUÇÃO DA POLÍTICA DE AÇÕES AFIRMATIVAS, DIVERSIDADE E EQUIDADE DA UFSCar



NÚMEROS DE PARTICIPANTES NAS ETAPAS DO PROCESSO DE CONSTRUÇÃO DA POLÍTICA DE AÇÕES AFIRMATIVAS, DIVERSIDADE E EQUIDADE



4. PRINCÍPIOS QUE ORIENTAM A POLÍTICA DE AÇÕES AFIRMATIVAS, DIVERSIDADE E EQUIDADE DA UFSCar

Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade não são apenas palavras, mas representam conceitos, processos, metodologias e posicionamento político que se enraízam no compromisso de valorizar a diversidade e promover a equidade, por meio de ações e atitudes que possibilitem a construção de uma sociedade justa e equitativa e se constitui como tarefa da universidade pública.

Os princípios que orientam a Política de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade da UFSCar, executada e avaliada sob a responsabilidade da Secretaria Geral de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade (SAADE/UFSCar), derivam da convicção, mais do que isso, do compromisso social e político que leva a Universidade Pública a assumir, o mais plenamente possível, a responsabilidade de garantir a articulação entre a construção de conhecimentos e a formação de profissionais e de cientistas engajados na garantia de uma sociedade cada vez mais democrática, participativa e dialógica.

Estes princípios são:

- Defesa da universidade pública, gratuita, laica como garantia de direitos para a educação na diversidade, para a promoção da equidade;
- Reconhecimento da participação decisiva dos povos indígenas, dos africanos escravizados e de seus descendentes para a construção da nação, da cultura brasileiras;
- Reconhecimento da diversidade social, histórica, cultural da nação brasileira, do igual direito à educação, ou seja, do direito a estudo de qualidade em todos os níveis de ensino, concomitante à formação para cidadania responsável pela construção de sociedade justa e democrática;
- Reconhecimento da diversidade cultural como um dos componentes centrais da excelência acadêmica;
- Compromisso com o combate de todas as formas de discriminação, preconceitos, e violências étnica, racial, socioeconômica, por identidade de gênero, por orientação sexual, contra a mulher, contra pessoas com deficiência, garantindo-se o respeito aos direitos legais, bem como à valorização de identidades próprias, tendo em vista a construção e consolidação de uma sociedade democrática e participativa;
- Reconhecimento de que injustiças históricas perpetradas em nosso país têm levado a desigualdades de oportunidades no acesso ao ensino superior e a permanência no mesmo e de que políticas públicas e institucionais de ações afirmativas, são meio para reparação de tais injustiças;
- Reconhecimento e valorização do protagonismo de povos e segmentos sociais historicamente discriminados;

- Reconhecimento da importância de cultura dialógica e colaborativa entre a UFSCar e setores, serviços, equipamentos e órgãos externos a ela, a fim de garantir o fortalecimento da diversidade e a promoção da equidade;
- Reconhecimento de que ações voltadas à equidade envolvem toda a comunidade acadêmica, que se constitui de todas as pessoas com vínculo formal com a universidade, ou seja: estudantes de graduação, pós-graduação, extensão, técnico-administrativos; pessoal terceirizado; docentes; crianças atendidas pela Unidade de Atendimento a Criança; entre outras pessoas;
- Reconhecimento de que a mobilidade e intercâmbio entre estudantes e pesquisadores da UFSCar com outros de diferentes países e culturas, fortalece a diversidade e colabora com a promoção da equidade na universidade;
- Compromisso com a produção, promoção e divulgação de conhecimentos, atitudes, posturas e valores que eduquem para a diversidade e para a equidade;
- Valorização e inclusão de diferentes epistemologias advindas de diferentes raízes étnico-culturais brasileiras, nos processos de ensino, pesquisa e extensão, expandindo as fronteiras de conhecimentos na direção de uma universidade mais plural e diversificada;
- Combate ao racismo, ao sexismo, LGBTfobia e todas as formas de discriminações e preconceitos;
- Inclusão, nas bases curriculares, em projetos de pesquisa, em atividades extensionistas, de conhecimentos oriundos de culturas e sabedoria dos povos indígenas, povos da floresta, comunidades quilombolas, bem como de outras comunidades tradicionais;
- Compromisso com a implantação da legislação referente à promoção da equidade e ao combate a quaisquer formas de discriminação e preconceito;
- Respeito ao tempo, dinâmicas de organizações sociais, perspectivas de mundo, vivências, memória de pessoas nas suas diferentes identidades de gêneros e orientações sexuais, mulheres, negros/as, indígenas, pessoas com deficiência, na elaboração de políticas institucionais e nas dinâmicas e etapas administrativas internas;
- Respeito a realidade local e regional de cada campus, ao se formularem e executarem políticas de combate a todas as formas de racismos, preconceitos, violências.

5. DIRETRIZES DA POLÍTICA DE AÇÕES AFIRMATIVAS, DIVERSIDADE E EQUIDADE DA UFSCar

5.1. DIRETRIZES GERAIS – Promoção de ações afirmativas, diversidade e equidade para a UFSCar

5.1.1. Instituir e promover espaços de encontro e convivência entre pessoas da comunidade universitária, originárias de diferentes culturas, países, modos de vida, grupos sociais, faixas etárias, orientações sexuais, identidades de gênero, características pessoais, deficiências, para troca e fortalecimento de experiências, ideias, saberes, perspectivas, construção de projetos.

5.1.2. Criar espaços permanentes na comunidade universitária - tais como fóruns, grupos de trabalho, dentre outros - para debater continuamente demandas e encaminhamentos relacionados a políticas e ações de promoção da equidade e afirmação da diversidade, garantindo continuidade, aperfeiçoamento e ampliação dessas políticas e ações.

5.1.3. Promover e apoiar espaços e processos formativos de mulheres, pessoas nas suas diferentes identidades de gêneros e orientações sexuais, pessoas negras, indígenas e com deficiência para o conhecimento dos seus direitos, seu autoconhecimento, auto-organização, fortalecimento individual e coletivo das identidades.

5.1.4. Realizar, incentivar e apoiar atividades de extensão, culturais e artísticas que ampliem o debate, a promoção e a formação para a educação das relações étnico-raciais, para a acessibilidade das pessoas com deficiência e para a equidade das relações de gêneros e diversidades.

5.1.5. Realizar avaliação da implantação da Política de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade, em nível institucional, articulada com elaboração do Plano de Desenvolvimento Institucional, com vistas ao aperfeiçoamento, atualização e ampliação dessa Política.

5.1.6. Avaliar continuamente e de forma participativa as normativas internas no sentido de detectar a necessidade de revisões, atualizações e aperfeiçoamento em vista dos contextos políticos e jurídicos nacionais e/ou locais referentes à promoção da equidade.

5.1.7. Construir e aperfeiçoar o diálogo entre os *campi*, planejando e realizando ações de forma participativa nos níveis administrativos, de gestão e da docência, de modo a respeitar, valorizar e contemplar as especificidades de cada um dos *campi* que compõem a UFSCar, em relação à política das ações afirmativas, diversidade e equidade.

5.1.8. Incluir, nos processos de avaliação interna de cursos e em outros processos avaliativos institucionais, mecanismos que identifiquem atitudes preconceituosas ou

discriminatórias.

5.1.9. Construir e publicizar periodicamente banco de dados relacionado a ingresso, permanência, desempenho, evasão, dentre outros indicadores que viabilizem avaliação e monitoramento das ações afirmativas, do respeito a diversidade e promoção da equidade.

5.1.10. Aprimorar os instrumentos de identificação estudantil e funcional de modo a permitir coleta de dados, mapeamento e avaliação da inclusão da diversidade no cotidiano institucional e o alcance da equidade.

5.1.11. Mapear, divulgar, promover e apoiar articulações entre grupos de pesquisas, programas e projetos de extensão, disciplinas curriculares, em distintas áreas de conhecimentos para que trabalhem questões relativas a problemáticas no campo das relações étnico-raciais, das identidades sexuais, de gênero, bem como nas diferentes dimensões de acessibilidade e educação especial.

5.1.12. Garantir o reconhecimento da diversidade epistemológica na formação profissional, nos cursos de graduação, pós-graduação e de extensão, que contemplem as contribuições históricas e culturais e a presença contemporânea de povos africanos, afro-brasileiros, indígenas, asiáticos, considerando-se perspectivas não-hegemônicas, anti-racistas, não-sexistas e inclusivas.

5.1.13. Incentivar e visibilizar o protagonismo de pessoas negras, indígenas, mulheres, homossexuais, bissexuais, pessoas transgêneras e pessoas com deficiência na produção do conhecimento científico, reconhecendo a diversidade epistemológica.

5.1.14. Aprofundar os debates conceituais, históricos e políticos sobre as diferentes identidades de gêneros e orientações sexuais, identidades étnico-raciais, pessoas com deficiência, transtorno global de desenvolvimento, altas habilidades/superdotação de modo a promover a educação para alteridade e o respeito às diferenças.

5.1.15. Promover debates e processos formativos junto aos cursos de graduação e pós-graduação de modo a garantir o respeito à diversidade e à promoção da equidade nos processos de formulação e reformulação das grades curriculares dos cursos da UFSCar, incluindo priorização de contratação de docentes quando necessário.

5.1.16. Tratar equitativamente, em disciplinas, atividades curriculares e extracurriculares, as questões e temáticas que dizem respeito a grupos étnicos, pessoas com deficiência e de diferentes orientações sexuais e de identidades de gênero.

5.1.17. Prever critérios para que, em editais de apoio às atividades acadêmicas – ensino, pesquisa e extensão - seja possível fomentar projetos que ampliem o debate, a promoção e a formação para a educação das relações étnico-raciais, para a acessibilidade das pessoas com deficiência, para os direitos das mulheres e da população LGBT.

5.1.18. Desenvolver e aprimorar processos de trabalho e de educação permanente dos diferentes grupos e pessoas que compõem a comunidade universitária - servidores, servidoras, estudantes, pessoal terceirizado e usuários e usuárias de serviços da UFSCar, entre outros, a fim de garantir a inclusão e equidade.

5.1.19. Considerar, nos processos seletivos de servidores/as docentes e técnico-administrativos, ações e conteúdos relacionados ao respeito à diversidade e à promoção da equidade.

5.1.20. Prever, nos planos de trabalhos de servidores/as docentes e técnico-administrativos contratados, o respeito à diversidade e à promoção da equidade, promovendo, especialmente durante o estágio probatório, mas, também durante toda a vinculação com a UFSCar, formação sobre papel das servidoras e dos servidores públicos na promoção e garantia dos direitos de mulheres, de pessoas nas suas diferentes identidades de gêneros e orientações sexuais, de pessoas negras, de indígenas e de pessoas com deficiência, com transtorno global de desenvolvimento e com altas habilidades/superdotação.

5.1.21. Aprimorar processos de trabalho a fim de garantir o acolhimento respeitoso de todas as pessoas, a cordial e respeitosa convivência universitária, a atenção à diversidade e equidade, em toda e qualquer situação

5.1.22. Promover processos formativos contínuos de docentes para valorização da diversidade e promoção da equidade no ensino, pesquisa, extensão e gestão.

5.1.23. Promover processos formativos para coordenadores e coordenadoras de cursos, de graduação e pós-graduação, em relação à educação das relações étnico-raciais e da promoção da equidade, da acessibilidade, dos direitos das pessoas com deficiência e do combate às violências decorrentes de discriminações étnico-raciais, de gênero e sexuais.

5.1.24. Monitorar e avaliar os serviços das empresas conveniadas/terceirizadas de acordo com as políticas institucionais de ações afirmativas, diversidade e equidade, em co-responsabilidade entre contratante e contratada.

5.1.25. Criar canais e oportunizar espaços para ampliar a participação de pessoas, atores sociais, grupos, movimentos, associações, comunidade em geral da UFSCar na elaboração de políticas e ações voltadas à promoção da equidade.

5.1.26. Criar, fortalecer e ampliar processos comunicativos e parcerias entre a universidade e a comunidade de seu entorno tais como escolas, universidades, movimentos sociais, órgãos, empresas e serviços públicos para a valorização da diversidade, a promoção da equidade e a defesa dos direitos humanos.

5.1.27. Articular setores internos e externos para o planejamento e implementações de ações de segurança para a prevenção de violências.

5.1.28. Monitorar e avaliar as condições de segurança dos *campi* e no trajeto em torno da UFSCar, no que se refere a iluminação, calçadas, sinalização, asfaltamento, transporte público para a prevenção de violências, bem como capacitar agentes de segurança para abordagens não preconceituosas e não discriminatórias.

5.1.29. Apoiar a produção de materiais educativos sobre ações afirmativas, diversidade e equidade

5.1.30. Divulgar e produzir materiais informativos que contribuam para processos

formativos de identificação e combate a violência e promoção da equidade.

5.1.31. Promover ações junto à comunidade universitária para ampliar a compreensão acerca das políticas de ações afirmativas, visando, entre outros objetivos, o respeito e valorização do ingresso por reserva de vagas.

5.1.32. Garantir a reserva de vagas, nos concursos públicos, para pessoas com deficiência e negros, conforme a legislação vigente, bem como a construção das condições necessárias para o pleno exercício de suas funções.

5.1.33 Realizar estudos para a ampliação de reserva de vagas, nos concursos públicos, com vistas a promoção da equidade no quadro docente e técnico-administrativo da UFSCar.

5.1.34. Manter e fortalecer processos seletivos de ingresso por ações afirmativas, para cursos de graduação, voltados à candidatas e candidatos indígenas, negros, refugiados, de baixa renda e oriundos do Ensino Médio em escola pública, bem como ampliá-los para outros grupos sub-representados, tais como, quilombolas, pessoas com deficiência, entre outros.

5.1.35. Construir e aprimorar mecanismos para a permanência de estudantes ingressos pelas reservas de vagas, por processos seletivos diferenciados e por outras ações afirmativas, articulando os temas da assistência estudantil com as ações afirmativas, diversidade e equidade.

5.1.36. Realizar estudos, debates para avaliação, aperfeiçoamento das ações afirmativas e políticas de assistência voltadas para pessoas de baixa renda da comunidade universitária.

5.1.37. Implantar políticas de ações afirmativas, voltadas a grupos sub-representados nos programas de pós-graduação lato e stricto sensu da UFSCar, considerando ingresso por reserva de vagas e estratégias de permanência.

5.1.38. Promover e apoiar espaços, processos e iniciativas para recepção, acolhimento e integração cultural de estudantes – especialmente ingressantes por reserva de vagas e processos diferenciados.

5.1.39. Incentivar estudos e debates sobre mecanismos de reserva de vagas para seleções internas referentes à assistência estudantil, seleção de estagiários e de estagiárias, mobilidade estudantil, formação em língua estrangeira e participação em congressos.

5.1.40. Ampliar, fortalecer, apoiar e agregar esforços à assistência estudantil para o atendimento às pessoas em situação de vulnerabilidade social.

5.1.41. Acolher e apoiar, por meio de canais institucionais e setores especializados, vítimas de violências decorrentes de discriminações étnico-raciais, de gênero, de orientação sexual, advindas pela condição de deficiência, bem como de outras.

5.1.42. Divulgar, aperfeiçoar e ampliar para todos *campi* canais e processos de denúncia contra as violências de ordem étnico-raciais, de orientação sexual, de gênero e contra pessoas com deficiência, primando pela garantia do sigilo e da preservação

do anonimato em tais processos.

5.1.43. Aprimorar processos de denúncia, prevenção e enfrentamento de abuso de poder e de assédios morais manifestos nas relações entre os membros da comunidade universitária - servidores, servidoras, estudantes, pessoal terceirizado e usuários e usuárias de serviços da UFSCar, entre outros.

5.1.44. Aprimorar os mecanismos internos para a investigação de denúncias referentes às violências decorrentes de discriminações étnico-raciais, de gênero e de orientação sexual, bem como contra pessoas com deficiência, para indicação de mudanças e aprimoramentos em processos cotidianos da UFSCar e para o desenvolvimento de ações educativas, preventivas, interventivas e punitivas.

5.1.45. Acolher, acompanhar e apoiar, por meio de grupos de apoio e espaços de solidariedade, vítimas de violências decorrentes de discriminações étnico-raciais, de gênero, orientação sexual e, advindas pela condição de deficiência, ou por qualquer outra.

5.1.46. Constituir, preservar e tornar público a memória institucional da UFSCar na luta contra todas as formas de discriminações - étnico-raciais, orientação sexual, de gênero e contra pessoas com deficiência, bem como dar visibilidade interna e externa as ações desenvolvidas.

5.1.47. Considerar, no atendimento à saúde da comunidade acadêmica, as categorias gênero, cor/raça/etnia, orientação sexual, deficiência como marcadores que se articulam e são determinantes de processo saúde-doença, incluindo sofrimentos psíquicos, implicando no planejamento e aperfeiçoamento contínuo de atendimentos, contratação de profissionais, educação permanente e a indicação de mudanças e aprimoramentos em processos cotidianos da universidade.

5.1.48. Oferecer oportunidade de ampliação de conhecimento da comunidade acadêmica, por diferentes estratégias, acerca da realidade das diversas regiões do Brasil a fim de desconstruir visões estereotipadas.

5.1.49. Garantir o reconhecimento, a valorização e a salvaguarda das diversas expressões culturais, raciais e étnicas e de seus bens simbólicos no Patrimônio Cultural da UFSCar.

5.1.50. Incentivar a participação da UFSCar por representação em órgãos governamentais e não governamentais nacionais e internacionais que tenham como princípio a promoção dos direitos das pessoas negras, indígenas, de mulheres, de pessoas LGBT e de pessoas com deficiência

5.1.51. Criar mecanismos e espaços para discussão sobre política de cuidado e assistência envolvendo mães, pais universitários e suas crianças

5.1.52. Fortalecer e aprimorar os processos e ações desenvolvidos pela Secretaria de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade da UFSCar para o cumprimento de seus objetivos

5.2. DIRETRIZES ESPECÍFICAS – Promoção de ações e reflexões sobre as relações étnico-raciais (gerais e institucionais), como forma de combate ao preconceito e a discriminação

5.2.1. Valorizar e visibilizar a diversidade étnico e cultural presente na universidade por meio de exposições, espaços, museus e/ou outras ações.

5.2.2. Desenvolver mecanismos de levantamento de dados, monitoramento e avaliação referentes ao racismo institucional na universidade e promover espaços contínuos de debate e reflexão com a comunidade acadêmica sobre preconceitos, racismo e discriminações étnico-raciais.

5.2.3. Fortalecer, ampliar e divulgar canais e processos de denúncia contra o racismo institucional e discriminações contra indígenas, trazendo informações e evidências para mudanças e aperfeiçoamento nos processos institucionais e de trabalho.

5.2.4. Garantir nos projetos pedagógicos e matrizes curriculares das formações profissionais realizadas pela UFSCar, na graduação e pós-graduação, conteúdos e metodologias relacionadas à educação das relações étnico-raciais e o debate sobre o racismo institucional, em disciplinas na modalidade eletiva, obrigatória, optativa ou transversalmente de acordo com as áreas específicas.

5.2.5. Oferecer espaços institucionais, tais como cursos, disciplinas, entre outros e fomentar políticas para a promoção da equidade e da educação das relações étnico-raciais.

5.2.6. Garantir a oferta de disciplina e conteúdos relacionados a história e a cultura africana, afro-brasileira e indígena, de acordo com a legislação vigente, de modo a contribuir com o reconhecimento e valorização das raízes africanas e indígenas da nação brasileira e com o combate ao racismo, especialmente nos cursos de licenciatura e do campo da saúde.

5.2.7. Promover e apoiar os grupos de pesquisa e coletivos indígenas, no ensino das histórias e das culturas dos diversos povos indígenas do Brasil e presentes na UFSCar de modo a contribuir com a desconstrução de visões estereotipadas, preconceituosas sobre a população indígena.

5.2.8. Criar e fortalecer canais de divulgação de pesquisas, vivências e trabalhos acadêmicos, artísticos, esportivos e culturais acerca das relações étnico raciais.

5.2.9. Incentivar a realização de projetos de pesquisa e extensão que promovam a equidade e a educação das relações étnico-raciais em parceria com programas voltados à assistência estudantil.

5.2.10. Realizar levantamentos periódicos junto aos cursos de graduação e pós-graduação para avaliações da implementação da educação das relações étnico-raciais e do ensino da história e cultura afro-brasileira, africana e indígena na formação acadêmica.

5.2.11. Promover debates sobre ética e integridade em pesquisas com grupos

vulneráveis, em territórios indígenas, em territórios quilombolas, dentre outros com a participação de tais grupos.

5.2.12. Fomentar metodologias de pesquisa, ensino e extensão e de processos de trabalho profissionais, participativas, dialógicas e respeitadas às culturas de povos tradicionais e das diversas etnias de grupos sub-representados nos espaços políticos institucionais.

5.2.13. Criar instrumentos para avaliação do desempenho estudantil, com recorte étnico-racial e socioeconômico, com cruzamentos de informações relativas a assistência estudantil, de modo a fornecer subsídios ao aperfeiçoamento das condições de permanência e formação acadêmica com qualidade social.

5.2.14. Manter e aprimorar os processos seletivos de ingresso diferenciados para indígenas, refugiados e estrangeiros e ampliá-los para quilombolas.

5.2.15. Ofertar apoio pedagógico aos estudantes ingressos pelas reservas de vagas e por processos seletivos diferenciados, tais como tutorias, monitorias, grupos de estudos.

5.2.16. Estimular e apoiar a organização de espaços, em todos os *campi*, para o desenvolvimento de ações de divulgação, valorização e compartilhamento de saberes culturais das diversas etnias negras e indígenas presentes na universidade.

5.2.17. Promover processos de formação profissional considerando a característica plurilingue do país e presente na universidade, bem como projetos de extensão e pesquisas científicas voltados para a produção do conhecimento sobre tal a característica e as relações de poder envolvidas, de modo a colaborar na construção de relações dialógicas entre diferentes culturas e grupos sociais.

5.2.18. Considerar nos processos avaliativos de ensino, pesquisa e extensão que os estudantes indígenas são oriundos de povos cuja língua materna não é a língua portuguesa.

5.2.19. Considerar a característica plurilíngüe da comunidade universitária na elaboração de documentos institucionais.

5.2.20. Propiciar ensino de Português Brasileiro para estudantes indígenas, estrangeiros e outros que dele necessitem.

5.2.21. Oferecer apoio, informações, mediações necessárias para assegurar a permanência legal no país de estudantes estrangeiros, articulando setores internos e externos.

5.2.22. Reconhecer e apoiar grupos, coletivos, organizações que colaborem institucionalmente com a construção da educação das relações étnico-raciais e com a promoção da equidade.

5.2.23. Promover atividades e debates de combate a preconceitos e promoção de direitos, apoiando grupos de estudos e pesquisa e coletivos na organização de eventos, incorporando no calendário institucional data alusiva a valorização da cultura africana e afro-brasileira, de combate ao racismo e de promoção da igualdade racial tal como o dia 20 de novembro, Dia da Consciência Negra.

5.2.24. Promover atividades e debates de combate a preconceitos e promoção de

direitos, apoiando grupos de estudos e pesquisa e coletivos na organização de eventos, incorporando no calendário institucional data alusiva a valorização das culturas indígenas, de combate a discriminação contra povos indígenas.

5.3. DIRETRIZES ESPECÍFICAS – Promoção de ações e reflexões que visem garantir a inclusão e acessibilidade (atitudinal, arquitetônica, metodológica, programática, instrumental, de mobilidade, comunicacional e digital) de servidores, estudantes e da comunidade em geral

5.3.1. Mapear, avaliar e encaminhar soluções inclusivas a curto, médio e longo prazo, para as limitações institucionais de proteção às pessoas com deficiência sejam arquitetônica, comunicacional, metodológica, instrumental, programática e atitudinal.

5.3.2. Assegurar que haja acessibilidade plena nas instalações físicas, nos termos da legislação, promovendo ações para eliminar as barreiras arquitetônicas nos campi, tanto nas futuras instalações bem como promovendo a adequação das existentes, e monitorando in loco o cumprimento das normas de acessibilidade, bem como sua eficácia.

5.3.3. Promover trocas de experiências entre especialistas e a participação de pessoas com deficiência desde a elaboração do projeto arquitetônico até a execução de obras com vistas à garantia de acessibilidade.

5.3.4. Tornar acessíveis materiais existentes e estabelecer programas e processos de aquisição, manutenção e atualização de materiais e ferramentas acessíveis e treinamento para seu uso.

5.3.5. Promover ações junto aos órgãos competentes para que haja veículos com acessibilidade nos transportes coletivos dos *campi* da UFSCar.

5.3.6. Promover o aprimoramento de toda comunicação interna e externa de forma a torná-la acessível.

5.3.7. Assegurar tecnologia assistiva para as *pessoas com deficiência*, por meio de recursos e equipamentos adaptados que se fizerem necessários, bem como tecnologias de informação e comunicação.

5.3.8. Promover e difundir os meios e/ou equipamentos, tais como banheiros adaptados entre outros equipamentos, para as pessoas com deficiência realizarem suas atividades de vida diária.

5.3.9. Promover ações para que haja acessibilidade plena e a inclusão nos processos seletivos para os cursos de graduação e pós-graduação entre outros cursos que sejam ofertados pela universidade, bem como nos processos seletivos para contratação de servidores/as docentes e técnico-administrativos e de serviços terceirizados.

5.3.10. Promover formação, orientação e apoio aos docentes que receberem estudantes com deficiência, transtorno do espectro autista e com altas habilidades/superdotação nos cursos de graduação e pós-graduação.

5.3.11. Promover formação e orientação aos técnicos administrativos nos *campi* sobre as diferentes dimensões de acessibilidade.

5.3.12. Garantir a obrigatoriedade da disciplina de Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) em todos os cursos – graduação e pós-graduação, bem como de curso de capacitação em LIBRAS a todos os servidores e servidoras da UFSCar.

5.3.13. Assegurar profissionais intérpretes e guia intérpretes de língua de sinais para os cursos de graduação e pós-graduação bem como em eventos acadêmico, científicos e culturais.

5.3.14. Apoiar a elaboração de materiais didáticos acessíveis bem como disponibilizá-los à comunidade universitária.

5.3.15. Ofertar apoio e acolhimento direcionado às pessoas com deficiência, transtorno do espectro autista e com altas habilidades/superdotação no ingresso e permanência na universidade em vista à promoção da equidade, incluindo a criação de equipe interdisciplinar que contribua com o atendimento especializado.

5.3.16. Estimular a participação de estudantes com deficiência, transtorno do espectro autista e com altas habilidades/superdotação, nos órgãos colegiados e conselhos da universidade, bem como nas atividades esportivas, artísticas e culturais da universidade, promovendo nesses espaços a abertura e acolhimento a essa participação.

5.3.17. Propiciar ações para o enfrentamento de dificuldades que estudantes encontram em continuar a graduação por conta de doenças crônicas que exigem afastamento constantes.

5.3.18. Criar mecanismos e discussão sobre política de cuidado e assistência de pessoas com dependência associada a uma doença crônica ou deficiência para a execução de tarefas da vida diária.

5.3.19. Promover atividades e debates de combate a preconceitos e promoção de direitos, apoiando grupos de estudos e pesquisa e coletivos na organização de eventos, incorporando no calendário institucional data alusiva a promoção dos direitos das pessoas com deficiência, transtorno do espectro autista e com altas habilidades/superdotação, tal como o dia 21 de setembro - Dia Nacional de Luta da Pessoa com Deficiência

5.4. DIRETRIZES ESPECÍFICAS – Promoção de ações e reflexões relativas às relações de gênero e diversidade sexual na sociedade, de modo geral, e na instituição, de modo específico, atuando no combate à violência de gênero, homofobia, transfobia, lesbofobia e bifobia

5.4.1. Realizar levantamento permanente que permita identificar as demandas específicas das mulheres e das pessoas LGBT da comunidade acadêmica.

5.4.2. Propor, incentivar e realizar debates e campanhas destinadas à promoção dos direitos das mulheres e da população LGBT, da cultura do respeito e da tolerância à livre expressão homoafetiva e da diversidade sexual, através das mídias sociais e outros meios de comunicação, material educativo e em eventos e atividades específicas.

5.4.3. Estimular o debate sobre valorização da mulher, da diversidade sexual, da transgeneridade e, em específico, de transexuais e travestis, no currículo das formações profissionais realizadas pela UFSCar como conteúdo transversal nas disciplinas constantes das grades curriculares, promovendo avaliação e revisão curriculares sempre que necessário.

5.4.4. Promover processos de fortalecimento e visibilização da mulher, da diversidade sexual, de pessoas transgêneras, em específico, transexuais e travestis, nos diversos processos de ensino, pesquisa, extensão e gestão e no cotidiano da universidade.

5.4.5. Estimular, apoiar e promover eventos acadêmicos e de debates permanentes que reúnam representantes de grupos de pesquisa, de coletivos e movimentos sociais de dentro e fora da universidade para discutir a realidade e direitos das mulheres e da população LGBT e os estudos e políticas de gênero e da diversidade sexual.

5.4.6. Promover educação para as relações de gênero, proporcionando a superação de preconceitos e estereótipos sexistas, nas diversas atividades acadêmicas, culturais, esportivas, festivas, de recepção de calouros, dentre outros.

5.4.7. Garantir nos projetos pedagógicos e matrizes curriculares das formações profissionais realizadas pela UFSCar, na graduação e pós-graduação, conteúdos e metodologias relacionadas à diversidade sexual e educação das relações de gênero em disciplinas na modalidade eletiva, obrigatória, optativa ou transversalmente de acordo com as áreas específicas.

5.4.8. Garantir o atendimento ao direito ao uso do nome social de travestis e transexuais nos registros, documentos e atos relacionados a servidores, servidoras, estudantes, pessoal terceirizado e usuários e usuárias de serviços da UFSCar, conforme legislação vigente.

5.4.9. Divulgar, promover debates e apoiar iniciativas e políticas que promovam o respeito às diversas identidades de gênero

5.4.10. Avaliar, reelaborar e construir, de forma participativa, processos e materiais institucionais de modo a garantir atitudes e linguagem não sexista e não binarista de gênero e assim contemplar, de forma respeitosa, as mulheres, as diversas identidades de gênero e orientações sexuais.

5.4.11. Promover e publicizar processos avaliativos periódicos das ações voltadas ao enfrentamento a todas e quaisquer violências e discriminações contra a mulher, homofóbica, lesbofóbica, bifóbica e transfóbica presentes no cotidiano da universidade.

5.4.12. Aprimorar mecanismos de denúncia, mapeamento e avaliação referentes a discriminação e violência contra mulher, por identidade de gênero e por orientação sexual presentes nas hierarquias institucionais, nas relações de trabalhos, na ocupação de cargos de gestão, entre outros.

5.4.13. Promover processos para denúncia, acolhimento, acompanhamento, proteção e combate a culpabilização de vítimas de atos atentatórios e discriminatórios contra a mulher ou por razão de identidade de gênero e orientação sexual.

5.4.14. Criar e aperfeiçoar serviços e processos de atendimento às vítimas de assédio e de violência sexual, ou por razão de orientação sexual e identidade de gênero.

5.4.15. Construir uma rede de enfrentamento contra a violência contra mulher, homossexuais, bissexuais, pessoas transgêneras, travestis e transexuais, contemplando processos e parcerias internas e externas.

5.4.16. Incentivar a participação da universidade, por representação, em conselhos e fóruns que promovam a elaboração de políticas públicas que visem assegurar a efetiva promoção dos direitos das mulheres e da população LGBT.

5.4.17. Promover atividades e debates de combate a preconceitos e promoção de direitos, apoiando grupos de estudos e pesquisa e coletivos na organização de eventos, incorporando no calendário institucional datas alusivas ao combate a violência contra mulher, por identidade de gênero e por orientação sexual tais como Dia Internacional da Mulher, Dia Internacional de Luta pelo Fim da Violência contra a Mulher, Dia da Visibilidade Trans, Dia do Orgulho LGBT, Dia Internacional do Combate a Homofobia, Dia da Visibilidade Lésbica e Dia da Visibilidade Bissexual.

5.4.18. Atender aos direitos reprodutivos nos processos de ensino, pesquisa, extensão e de trabalho.