



INSTITUTO FEDERAL
Sergipe



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SERGIPE
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS

Autor: Aurivar Fernandes Filho, Psicólogo - CRP 12/15106

Coautor: Carlos Menezes de Souza Júnior, Pró-Reitor de Gestão de Pessoas

VISIBILIZANDO AS DIFERENÇAS NO IFS

ARACAJU/SE
2023

IFS - PRO-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
Av. Jorge Amado, 1551 - Jardins, Aracaju - SE, 49025-330



Sumário

1. INTRODUÇÃO.....	3
2. OBJETIVOS	6
2.1 OBJETIVO GERAL.....	6
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
3. METODOLOGIA.....	7
4. CRONOGRAMA.....	10
5. RESULTADOS ESPERADOS	11
REFERÊNCIAS.	12

1. INTRODUÇÃO

Nos últimos anos as temáticas da diversidade vêm ganhando espaço de discussão nos mais diversos espaços sociais, tais como: escolas, universidades, empresas públicas e privadas, pesquisas, formações, etc. As pautas citadas, respaldadas na Declaração dos Direitos Humanos, têm servido como provocações/reflexões importantes para a consolidação e a conquista de direitos na forma de lei e demais aparatos jurídicos.

Desse modo, datas comemorativas e leis específicas foram promulgadas para demarcar e visibilizar o direito, bem como o combate às violências de gênero, racismo, LGBTQIAP+ fobia e intolerância religiosas. Mais do que datas e leis, há um reconhecimento por parte do executivo e legislativo da importância das pautas e suas necessidades.

Entretanto, a “letra da lei” não garante que tais direitos sejam plenamente atendidos e/ou consolidados em todos os espaços sociais. Assim, a atuação de coletivos, ONG’s, movimentos sociais e sociedade civil tem ganhado força em prol de grupos considerados como minorias em detrimento daqueles privilegiados, social e culturalmente.

Tal análise nos coloca diante da riqueza cultural da qual fazemos parte e do significado da palavra diversidade - entendida aqui como um “conjunto que apresenta características variadas; multiplicidade”¹ tanto no que se refere às variedades e experiências sexuais e de gênero, raças/etnias, religiões, faixas etárias, classes sociais, etc.

Entretanto, esse mesmo conjunto de características variadas nem sempre é respeitado ou aceito por parte da sociedade. Diante disso, analisar a sociedade e como ela tem se estruturado ao longo desses anos é um importante exercício para compreender a construção daquilo que foi entendido como natural ou dado, como por exemplo: os papéis de gênero.

Podemos perceber o quanto o desrespeito às diversidades se faz presente nas relações sociais ao atentarmos às múltiplas formas de discriminação, preconceito e violências direcionadas às pessoas ou grupos minorizados ou que fogem à uma suposta normalidade. Vejamos algumas delas.

¹ Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/brasileiro/diversidade/>. Acesso em: 11 jul. 2022.

Segundo o Fórum Brasileiro de Segurança Pública (2021), no que se refere às violências contra às mulheres, foi possível identificar um total de 1321 feminicídios², sendo 19 casos destes casos registrados em Sergipe. No tocante às violências sexuais foram registrados 56.098 boletins de ocorrência referente ao estupro e estupro de vulneráveis, com acréscimo de 18% no estado de Sergipe.

Quanto às violências direcionadas à população LGBTQIAP+³, foram registradas pelo Dossiê de Mortes e Violências contra LGBTI+ de 2021 (2022), 316 mortes LGBTQIAP+ violentas no Brasil, sendo 285 assassinatos, 26 suicídios e 5 outras causas - aumento de 33,33% em relação ao ano anterior. Assim, constatou-se que no país, uma pessoa LGBTQIAP+ é morta a cada 27 horas⁴. O nordeste apresentou o maior número de casos (116) e o estado de Sergipe contabilizou 4 mortes.

No tocante ao racismo, numa pesquisa realizada pelo Data Poder 360 no Brasil em 2020⁵, verificou-se que 81% dos entrevistados reconhecem a existência de racismo e 34% afirmam ter preconceito contra pessoas negras. Tal estudo traz à tona o quanto o racismo está estruturalmente presente nas relações e nos mais ambientes que circulamos.

Nesse aspecto, Machado (2019., p. 20) ressalta o quanto a tolerância esteve presente no tratamento dado pelos colonizadores aos negros e indígenas; mais que isso, do quanto essa mesma “tolerância” em que “ora eliminados, ora escravizados, tolerados pelos colonizadores como forças selvagens indomáveis, tolerados piedosamente, misericordiosamente como animais domésticos.”.

Na esteira desse pensamento, Guimarães (2004) assevera o quanto a intolerância religiosa promoveu, ao longo dos séculos, a destruição das culturas pré-colombianas, a inquisição pela caça às bruxas e guerras entre hindus e muçulmanos ou católicos e protestantes.

De onde se segue que, nos últimos tempos, temos sido bombardeados com inúmeras notícias expondo a mesma lógica supracitada da intolerância religiosa, especialmente para as religiões de matriz africana. Percebe-se que o cerne da intolerância se baseia numa “necessidade de estigmatizar para fazer oposição entre o que é normal, regular, padrão, e o que

² Homicídio impetrado contra a mulher simplesmente pela condição de ser mulher pela violência doméstica/familiar (BRASIL, 2015).

³ Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais, Transgêneros, Queer's, Intersexo, Assexuais e demais identidades que fogem à norma cisheteronormativa.

⁴ Os grupos com maiores números apresentados foram 145 gays (45,89%) e 141 Travestis e Mulheres Transexuais (45,62%).

⁵ Disponível em: <https://www.poder360.com.br/poderdata/76-veem-racismo-no-brasil-mas-so-28-admitem-preconceito-contranegros/>. Acesso em: 11 jul. 2022.

é anormal, irregular, não padrão" (NOGUEIRA, 2020, p. 19)

Com base nesses pressupostos, diversos estudos apontam o quanto o preconceito e a discriminação podem gerar violências e impactar negativamente na saúde mental daqueles que são vítimas (KERNER, 2012; BASTOS, BARROS, CELESTE, PARADIES, FAERSTEIN, 2014; MEYER, TEYLAN, SCHWARTZ, 2015; TAGLIAMNETO et al., 2021; MEDEIROS, ZANELLO, 2018; MEDEIROS, PAIVA, 2021; MACHADO, 2019). Nesse sentido, a escola e as instituições de ensino formal - aqui incluímos os institutos federais - não estão isentos de que tais posturas (discriminatórias e preconceituosas) circulem nos setores e salas de aulas.

Assim, corroboramos com as palavras apontadas por, Dalfior et al. (2015) ao ressaltar que é impossível não discorrer sobre urgência a necessidade de olhar para a diversidade nas instituições escolares de modo a impactar nas políticas educacionais/institucionais, pela multiplicidade e riqueza presente nesses mesmos ambientes, pois, na escola “se estabelecem vínculos e se criam expectativas e sentimentos.” (FREIRE, 1995, p. 13).

Desse modo, a realidade sócio cultural exige das instituições de ensino a adoção de práticas e ações que promovam a visibilidade e o respeito às diversidades. Não por acaso, inúmeras instituições têm adotado a criação de setores que sejam estratégicos na execução de políticas, ações e planos de trabalho que demarquem o posicionamento de uma instituição pautada nos direitos humanos e no respeito às diversidades e suas interseccionalidades: raça/etnia, gênero, classe, etc⁶.

Com isso, a adoção de práticas antiviolentas, nas suas mais diversas esferas, propiciará um ambiente acolhedor que impactará positivamente nas relações entre os sujeitos sociais presentes no IFS. Mais ainda, serão importantes recursos para a consolidação da promoção de saúde mental e melhoria no clima organizacional quanto às relações interpessoais.

Por fim, sendo o IFS uma instituição pública, cujo valor “respeito - Atenção especial aos estudantes, servidores e público em geral”⁷ é um dos princípios norteadores, o “Compromisso com a justiça social, equidade, cidadania, ética, preservação do meio ambiente

⁶ Ver a UFSC e a UFBA, por exemplo. Além disso, há uma pesquisa sobre políticas de acolhimento no artigo: Permanência qualificada nas universidades federais: (in)visibilidade das políticas institucionais para a população LGBTQIA+ (FERNANDES FILHO; OLTRAMARI, 2020).

⁷ Disponível em: <http://www.ifs.edu.br/institucional/missao-visao-e-principios-norteadores>. Acesso em: 11 jul. 2022.

transparência e gestão democrática”⁸, o presente projeto se justifica como garantia de reiterar o compromisso da instituição com seus princípios e valores previstos desde a criação do Projeto de lei 3775/2008.

Este projeto surgiu a partir do contato da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas com o servidor Aurivar Fernandes Filho, Psicólogo CRP 12/15106, lotado no campus Tobias Barreto já no momento do seu acolhimento quando recém-chegado no IFS. O mesmo abraçou a ideia, uma vez que esta já era uma bandeira da sua trajetória profissional. A partir de então escreveu este projeto que, após discussões, sofreu adequações por parte da PROGEP e passou a ser pensado no plural.

⁸ Disponível em: <http://www.ifs.edu.br/institucional/missao-visao-e-principios-norteadores>. Acesso em: 11 jul. 2022.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GERAL:

Instigar a reflexão acerca da cultura do respeito à diversidade no Instituto Federal de Sergipe.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Valorizar as datas alusivas às questões das diferenças e suas interseccionalidades como oportunidade de reflexão acerca das temáticas em questão;
- Promover ações, programas e eventos que promovam a visibilidade e o respeito às diferenças em todos os espaços do IFS;
- Socializar o mapeamento da rede de apoio, municipais e estadual, em casos de violências de gênero, racial, intolerância religiosa e demais questões, a fim de fortalecer o direito de ser diferente, diverso;
- Criar recursos qualificados e permanentes para alcançarmos uma boa prática no IFS;
- Propor regulamentações institucionais de combate às violências e o respeito às diversidades no IFS.

3. METODOLOGIA

As ações propostas serão realizadas por pessoa (s) com expertise/cabedal teórico sobre as temáticas citadas, possibilitando um olhar aguçado e sensível para a produção, execução e análise dos dados obtidos.

Utilizaremos levantamentos bibliográficos, mapeamentos, pesquisas, cursos de formação continuada, confecção de manuais ou guias, eventos de cunho científico e festivo para alcançarmos os objetivos desse projeto.

A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas buscará parcerias diversas com as demais unidades do IFS, a exemplo da Diretoria de Comunicação/Jornalismo do IFS, os núcleos já existentes que trabalham com as temáticas em questão para o fortalecimento e eficácia das ações e o alcance dos objetivos, bem como a inclusão de diversos servidores que, durante o percurso, sintam vontade de engajar-se nas ações previstas no referido projeto.

Faz-se necessária a ampla divulgação de todas as atividades, via redes sociais, a fim de alcançar um maior número de servidores envolvidos

A cada ano, esse projeto sofrerá por alterações, após a avaliação dos resultados alcançados, e, conseqüentemente, novas ações poderão/serão inseridas neste documento, a fim de acompanhar as necessidades de cada momento vivido em nossa instituição, nos municípios e regiões dos nossos campi, no estado de Sergipe, no Brasil e no mundo.

Seguem as metodologias/ações que serão realizadas no ano de 2023 em cada uma das etapas para alcance dos objetivos já citados:

Quadro 1: Ações e Metodologias

AÇÃO	METODOLOGIA ADOTADA	RECURSOS	OBJETIVOS	QUEM
Promover um curso de formação continuada para os servidores do IFS com as temáticas em questão direitos humanos, diversidades, inclusão, estudos afrobrasileiros e indígenas no ambiente escolar, igualdade de gênero e diversidade sexual no ambiente escolar, acessibilidade e educação inclusiva no ambiente escolar e enfrentamento à violência e assédio no IFS.	Curso on-line de 40 horas para todos os servidores interessados.	Pagamento de GECC aos servidores multiplicadores.	Sensibilizar os servidores do IFS sobre a importância da inclusão no ambiente profissional e educacional, sob os mais diferentes aspectos, a partir do respeito ao diverso.	PROGEP
Diagramar o calendário e leis específicas quanto às questões que envolvem gênero, violências, racismo, consciência negra, orgulho LGBTQIAP+, combate à LGBTQIAP+ fobia, intolerância religiosa, etc.	Pesquisa bibliográfica nas redes sociais, leis, sites e ONG's que discutem as temáticas.	Notebook e internet	Estabelecer um cronograma de atividades que atendam às datas pesquisadas em conformidade como calendário escolar/acadêmico e as necessidades orçamentárias da Instituição.	Aurivar
Mapear a rede de apoio em casos de violências nos campi do IFS.	Pesquisa por meio de questionário on-line Visita técnica nos campi que apontar para essa necessidade.	Notebook, internet, telefones/celulares e carros para visita técnica.	Criar/fortalecer a rede de apoio já existente em casos de violência	PROGEP Aurivar

Promover campanhas de: Combate à LGBTQIAP+ fobia, Violência contra a Mulher, Racismo, Xenofobia, Intolerância Religiosa e Capacitismo	Criação de campanhas, junto com o setor de design ou profissionais qualificados, para circulação da arte (impressa e/ou online) em todos os campi do IFS e postagem nos sites oficiais, conforme calendário diagramado.	Servidores de designer	Visibilizar o respeito às diversidades como ferramenta para promoção da saúde mental e ambiente acolhedor	PROGEP
Criar Manual de Boas Práticas de Convívio no IFS	Desenvolvimento de um manual on-line e físico	Servidores habilitados por meio de comissão para desenvolver essa ação, inclusive, um Profissional de Design ou outro capacitado para criação de material.	Visibilizar o respeito às diversidades como ferramenta para promoção da saúde mental e ambiente acolhedor	PROGEP por meio de portaria para o desenvolvimento do trabalho em comissão
Realizar evento com a temática: “Eu somos muitos”- o singular e o plural	Evento de cunho cultural e cognitivo, por meio de apresentações diversas, mesas redondas e conferências.	Convidadas/os, Profissionais especialistas e servidores com vivência nas temáticas em questão, profissionais de Design ou capacitado para criação de material audiovisual para divulgação.	Fortalecer o compromisso com o respeito às singularidades individuais	PROGEP

Fonte: Autores (2022)

4. CRONOGRAMA

As atividades supracitadas serão realizadas conforme quadro 2 abaixo:

Quadro 2: Cronograma

AÇÕES	Jan/2023	Jan/Abr-2023	Abr a Ago/2023	Abr a Out/2023	Mai/Nov/2023	Set/2023
Seleção de servidores multiplicadores	x					
Curso de Formação		x				
Calendário Atividades – Pesquisa		x				
Manual de boas práticas			x			
Campanhas					x	
Organização e realização de eventos				x		
Mapear Rede de Apoio						x

5. RESULTADOS ESPERADOS

O presente projeto visa implementar ações, programas e recursos para a criação de ambiente educacional acolhedor e a promoção do respeito às diversidades e suas interseccionalidades. Intenta, a partir disso, melhorar o clima organizacional e intervir de maneira positiva nas relações interpessoais: discentes, docentes, técnicas/os administrativos, terceirizadas/os/es e comunidade em geral. Dessa maneira, as atividades afetarão a cultura presente nos campi com vistas às não-violências, de modo contínuo e permanente.

REFERÊNCIAS

Acontece Arte e Política LGBTI+; ANTRA (Associação Nacional de Travestis e Transexuais); ABGLT (Associação Brasileira de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Intersexos). **Mortes e violências contra LGBTI+ no Brasil: Dossiê 2021**. Florianópolis, SC: Acontece, ANTRA, ABGLT, 2022.

Associação Brasileira de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais (ALGBT). **Pesquisa Nacional sobre o Ambiente Educacional no Brasil 2015**: as experiências de adolescentes e jovens lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais em nossos ambientes educacionais. Curitiba: ABGLT, 2016.

ABRAMOVAY, Miriam (coord.). **Juventudes na escola, sentidos e buscas**: Por que frequentam? / Miriam Abramovay, Mary Garcia Castro, Júlio Jacobo Waiselfisz. Brasília-DF: Flacso - Brasil, OEI, MEC, 2015.

BASTOS, J. L., Barros, A. J., Celeste, R. K., Paradies, Y., Faerstein, E. **Discriminação de idade, classe e raça**: suas interações e associações com saúde mental em estudantes universitários brasileiros. **Cadernos de Saúde Pública**, 30(1), 175-186, 2014.

BRASIL. Lei n.º 13.104, de 9 de março de 2015. Tipifica o feminicídio como circunstância qualificadora do crime de homicídio. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato20152018/2015/lei/L13104.htm. Acesso em: 11 jul. 2022.

DALFIOR, Marcela das Neves. Inclusão e diversidade humana: Desafio das políticas educacionais curriculares. In.: CAMPOS, Carlos Roberto Pires (org.). **Gênero e diversidade na escola**: práticas pedagógicas e reflexões necessárias. -Vitória: Ifes, 2015, p. 101-110.

FERNANDES FILHO, Aurivar; OLTRAMARI, Leandro Castro. Permanência qualificada nas universidades federais: (in)visibilidade das políticas institucionais para a população LGBTQIA+. In.: OLIVEIRA, Vanilda Maria de; FILGUEIRA, André Luiz de Souza Filgueira; SILVA, Lion Marcos Ferreira e. **Corpo, corporeidade e diversidade na educação**. Uberlândia : Culturatrix, 2021.

FREIRE, Paulo. **Professora sim, tia não**: cartas a quem ousa ensinar. São Paulo: Olho D'água, 1995.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. **Violência contra mulheres em 2021**. Disponível em: <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2022/03/violencia-contra-mulher-2021-v5.pdf>. Acesso em: 11 jul. 2022.

GUIMARÃES, Marcelo Rezende. **Um novo mundo é possível**. São Leopoldo: Ed. Sinodal, 2004.

KERNER, I. Tudo é interseccional? Sobre a relação entre racismo e sexismo. *Novos Estudos CEBRAP*, 93, 45-58, 2012.

MACHADO, Veridiana. Racismo e Intolerância Religiosa: expressões subjetivas. In.: Conselho Regional de Psicologia de São Paulo. **Psicologia, laicidade do estado eo enfrentamento à intolerância religiosa**. Conselho Regional de Psicologia de São Paulo. - São Paulo: CRP SP, 2019, p. 19-26.

MEDEIROS, Mariana Pedrosa de; ZANELLO, Valeska. **Relação entre a violência e asaúde mental das mulheres no Brasil**: análise das políticas públicas. *Estud. pesqui.psicol.*, vol.18 no.1 Rio de Janeiro jan./abr. 2018.

MEYER, I. H.; TEYLAN, M.; SCHWARTZ, S. The role of help seeking in preventingsuicide attempts among lesbians, gay men, and bisexuals. **Suicide and Life - Threatening Behavior**, v. 45, n. 1, p. 25-36, 2015.

NOGUEIRA, Sidnei. **Intolerância religiosa**. -- São Paulo : Sueli Carneiro ; Pólen,2020.

TAGLIAMENTO, Grazielle et al. Minha dor vem de você: uma análise das consequências da LGBTfobia na saúde mental de pessoas LGBTs. **Cadernos DeGênero E Diversidade**, 6(3), 77–112, 2021.

TEIXEIRA, Júlia Magna da Silva; PAIVA, Sabrina Pereira. **Violência contra a mulhere adoecimento mental**: Percepções e práticas de profissionais de saúde em um Centro de Atenção Psicossocial. **Physis**, 31 (02), 16 Jul 2021.