

RELATÓRIO ANUAL DE ATIVIDADES DA COMISSÃO PERMANENTE DE ACOMPANHAMENTO DA POLÍTICA DE DIVERSIDADE SEXUAL E DE GÊNERO DA UFU (CPDIVERSA) – ANO 2023

Em cumprimento à Resolução nº 10/2019, do Conselho Universitário (CONSUN), a Comissão Permanente de Acompanhamento da Política de Diversidade Sexual e de Gênero (PDSG) da Universidade Federal de Uberlândia (UFU), a CPDIVERSA, apresenta o Relatório Anual de Atividades – ano 2023.

O Relatório Anual de Atividades atinente a 2023 está pautado nas respostas fornecidas pelas Pró-Reitorias desta Instituição de Ensino Superior em formulário específico criado por esta Comissão e encaminhado a elas e está organizado conforme os Programas que compõem a PDSG, nos moldes do artigo 5º da aludida Resolução, quais sejam: I - Acolhimento e Acompanhamento; II - Ensino; III - Pesquisa; e IV - Extensão e Cultura, que passam a ser alinhavados a seguir.

A) PROGRAMA DE ACOLHIMENTO E ACOMPANHAMENTO

De acordo com o disposto no artigo 6º da Resolução nº 10/2019: “O Programa de Acolhimento e Acompanhamento será de responsabilidade da Pró-Reitoria de Assistência Estudantil, em articulação com suas diretorias e divisões, e terá como objetivos: I - atuar com os coletivos estudantis na formação cidadã relativa às questões sobre Diversidade Sexual e de Gênero; II - desenvolver ações com os estudantes ingressantes da Universidade, a fim de orientá-los quanto ao respeito e formas corretas de tratamento dos estudantes transgêneros; III - desenvolver, conjuntamente às outras Pró-Reitorias, campanhas e eventos que promovam o respeito à Diversidade Sexual e de Gênero. Parágrafo único. Ações de acolhimento e acompanhamento de servidores, no tocante ao caput, será de responsabilidade da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas em articulação com a Pró-Reitoria de Assistência Estudantil”.

O referido Programa, portanto, é de responsabilidade da Pró-Reitoria de Assistência Estudantil (PROAE), da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) e seus diferentes órgãos. Ocorreu, entretanto, que a CPDIVERSA não recebeu dados referentes ao cumprimento da PDSG pela PROAE no ano de 2023, tampouco resposta sobre autoavaliação e planejamento de ações. Isto nos impossibilitou de comparar tais dados com o que foi informado no Relatório Anual de Atividades do ano de 2022 e, por conseguinte, acompanhar a evolução da efetivação dos escopos mencionados no ano de 2023.

Já a equipe da PROGEP remeteu suas respostas, informando que cumpriu com o

objetivo delineado no **artigo 6º, inciso I**, referenciado acima, ao oferecer, no ano de 2023 por intermédio da Divisão de Capacitação da Diretoria de Provimento, Acompanhamento e Administração de Carreiras (DICAP/DIRPA) desta Pró-Reitoria, o curso “Diversidades Humanas no Contexto Universitário”, o qual abordou em seu conteúdo a temática “Diversidade sexual e de gênero e sexismo”. A carga horária do aludido curso foi de 20 (vinte) horas e participaram 11 (onze) servidores. O objetivo do curso foi refletir como algumas práticas no trabalho ou atitudes individuais são obstáculos à inclusão das diversidades, bem como desenvolver competências necessárias para lidar com as diversidades humanas e promover reflexões que contribuam com as relações interpessoais em nossa instituição. Além disso, a Diretoria de Qualidade de Vida e Saúde do Servidor (DIRQS) da PROGEP realizou, em 22 de agosto de 2023, a “Capacitação em acolhimento ao público LGBTQIA+”.

No tocante ao cumprimento do objetivo disposto no **artigo 6º, inciso II**, da Resolução nº 10/2019, a PROGEP afirmou que não desenvolveu diretamente ações com servidores da UFU sobre o respeito e as formas corretas de tratamento dos estudantes transgêneros, porém alegou que, sempre que a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas tem conhecimento desse tipo de ação, ocorre a divulgação e o estímulo à participação em iniciativas relacionadas ao tema.

Para o objetivo do **artigo 6º, inciso III**, da mesma Resolução, a PROGEP comunicou que não desenvolveu campanhas ou eventos específicos que promovam o respeito à Diversidade Sexual e de Gênero, mas manteve-se disponível para prestar apoio sempre que necessário, e, ainda, cuida para que todos os atendimentos sejam realizados de acordo com o que preconizam os preceitos constitucionais e das ações específicas que regem a conduta ética dos servidores públicos federais.

No campo destinado à autoavaliação desta Pró-Reitoria sobre o processo de implementação do Programa de Acolhimento e Acompanhamento da Política de Diversidade Sexual e de Gênero para o alcance de cada um dos objetivos, a equipe da PROGEP pontuou em sua resposta que tal autoavaliação, para ela, consiste em examinar os resultados, identificar possíveis desafios e encontrar soluções criativas para promover uma cultura organizacional que respeite e valorize a diversidade. Ademais, há uma busca constante de aprimoramento dos processos e políticas internas desta Pró-Reitoria, visando garantir que elas reflitam os princípios da diversidade sexual e de gênero, embora o cumprimento esteja bem aquém do que reza a PDG.

Prosseguindo com as respostas apresentadas pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da UFU, a equipe desta unidade apontou 4 (quatro) ações referentes ao planejamento desta Pró-Reitoria para o desenvolvimento da Política de Diversidade Sexual e de Gênero para o ano de 2024. As ações são:

- a) Realização de uma “live” na semana de comemoração ao Dia Internacional do Orgulho LGBTQIAPN+: esta seria uma ação de promoção e prevenção voltada para o público em geral, relacionando as demandas de acolhimento, respeito, direitos e equidade nos serviços de atenção à dependência química junto à comunidade LGBTQIAPN+. A previsão de realização deste conteúdo foi para o mês de junho de 2024.
- b) Abordagem permanente voltada ao público de servidores LGBTQIAPN+, seus dependentes e estudantes atendidos no Setor de Atenção à Dependência Química - Oficina da Vida (SADEQ): esta ação seria concretizada nas abordagens de grupo e oficinas temáticas relacionando as questões de inclusão, respeito, acolhimento e desmistificação de preconceitos acerca da população LGBTQIAPN+ conforme demanda.
- c) Planejamento e execução do projeto Psicologia Afirmativa para Pessoas LGBTQIA+ e Familiares de Pessoas LGBTQIA+: esta ação consiste na oferta de serviços de psicoterapia breve e orientação psicológica. A realização desse projeto estava prevista para os meses de fevereiro a dezembro de 2024.
- d) Planejamento, organização e execução do evento Junho da Diversidade na DIRQS: a ação em comento pretende abordar temáticas pertinentes relacionadas à diversidade sexual e de gênero no âmbito da Gestão de Pessoas e Saúde do Trabalhador. A previsão de sua realização seria para o mês de junho de 2024.

No que concerne às sugestões da PROGEP para as metas (e indicadores) relativas a cada um dos objetivos do Programa de Acolhimento e Acompanhamento previsto na Resolução nº 10/2019 para o ano de 2024, a equipe desta Unidade Administrativa elencou cinco metas para o melhor cumprimento do objetivo I do artigo 6º desta normativa: a) Incluir nos diversos projetos do setor informações que possibilitem ao servidor uma formação cidadã relativa às questões sobre diversidade sexual; b) alcançar a comunidade interna e externa a UFU; c) atingir a totalidade dos pacientes atendidos no SADEQ; d) viabilizar o uso do nome social nos atos da PROGEP de ingresso e acompanhamento dos servidores; e) orientar, por meio da Comissão Permanente de Posse, os servidores ingressantes e respectivas chefias quanto às políticas institucionais da UFU com apresentação da CPDIVERSA, bem como quanto ao encaminhamento de denúncias de discriminação por orientação sexual e identidade de gênero.

Os indicadores de mensuração de alcance dessas metas seriam três: a) Número de participantes nos projetos e número de visualizações nas “lives”; b) número de visualizações

da “live” disponível no canal da PROGEP no Youtube; c) pesquisa de satisfação do usuário referente à ação realizada.

Como metas para o cumprimento do objetivo II do artigo 6º da Resolução nº 10/2019, a PROGEP indicou as seguintes proposições: a) Executar o evento “Junho da Diversidade” na DIRQS; e b) incluir no Projeto “Meses coloridos” palestras e informações relativas às questões sobre diversidade sexual. Os indicadores de mensuração de alcance dessas metas seriam o número de visualizações dos conteúdos virtuais e o número de participantes nos eventos.

Percebe-se que a PROGEP cumpriu minimamente o escopo determinado no artigo 6º, inciso I, da Resolução nº 10/2019, todavia não cumpriu os objetivos constantes no artigo 6º, incisos II e III da mesma legislação - inclusive, não apresentou planejamento de ações, metas e indicadores para 2024 concernentes ao objetivo do último inciso descrito.

B) PROGRAMA DE ENSINO

O texto do artigo 7º da PDSG prevê que: “O Programa de Ensino será de responsabilidade da Pró-Reitoria de Graduação, em articulação com suas diretorias e divisões, e terá como objetivos: I - promover a discussão da temática Diversidade Sexual e de Gênero, no âmbito da Graduação, e propor sua inserção nas ações formativas da Universidade; II - induzir a inclusão de conteúdos referentes às temáticas da Diversidade Sexual e de Gênero nos componentes curriculares nos cursos de graduação; III - oferecer cursos de formação docente e os modos adequados de abordagem e tratamento dos integrantes LGBT; e IV - atuar, junto às coordenações de graduação, na orientação acadêmica sobre assuntos relacionados à Diversidade Sexual e de Gênero”.

O escopo descrito no **artigo 7º, inciso I**, foi parcialmente alcançado, conforme resposta da Pró-Reitoria de Graduação (PROGRAD), uma vez que esta abordagem foi realizada em diferentes atividades de 10 (dez) Programas de Educação Tutorial (PETs)¹.

¹ As atividades dos PETs indicadas pela PROGRAD em 2023 foram as seguintes: 1) PET Medicina: Sessão de Integração dos Eixos do Curso de Medicina (SIET) – Transexualidade; Corujão: Acolhimento às vítimas de violência sexual, Virtual Exchange 2a Edição: internacionalização em Saúde Pública entre as Universidades Miguel Hernández (UMH – Espanha); UFU e Universidade de São Paulo – Brasil; Conjunto de Entrevistas – Mulheres na Cirurgia: Desafios e Oportunidades; 2) PET Engenharia Biomédica: Semana da Diversidade; 3) PET Medicina Veterinária: TRANScendendo as Barreiras: Presença e permanência de pessoas trans e travestis na UFU; 4) PET Agronomia: Vamos falar sobre LGBTQIA+; Roda de Conversa LGBTQIA+; Posts em “carrossel” sobre Diversidade; 5) PET Letras: Colóquio Multidisciplinar: Transfobia (cadastrado no SIAE sob número 11731); 6) PET Direito: Cinedebate: Vivência e obstáculos da pessoa LGBTQIA+ com deficiência: Uma conversa jurídica e social sobre o filme “Hoje eu quero voltar sozinho”; 7) PET Engenharia Mecânica: CinePET e a Semana do Orgulho LGBTQIA+; 8) PET Engenharia Ambiental e Sanitária: Capacitação interna sobre diversidade e expressão: Essa foi uma conversa somente com os petianos do PET EAS, tutora e psicóloga Ivana Tomaz Parreira Silva, para conversar sobre esta temática. Esta foi uma preparação para a próxima ação, a roda de conversa “Diversidade e Expressão em Sociedade”; 9) O PET EAS muda a sua logo de forma que apresente todas as cores do arco-íris durante o Mês do Orgulho (09/06/2022 e 2023), como sinal de respeito às diferenças e valorização das diversas identidades de gênero e orientações sexuais; 10) PET Educação Física: Mesa Redonda: Pessoas Trans no Esporte (2022);

No que tange ao determinado no mesmo artigo 7º, inciso II, a PROGRAD comunicou que as atribuições ora estipuladas foram realizadas, tendo em vista que, em todos os currículos dos Cursos de graduação da Universidade Federal de Uberlândia esta temática é contemplada em componentes curriculares obrigatórios (em pelo menos um componente curricular obrigatório) e componentes curriculares optativos. No entanto, não foram apresentadas documentações que comprovem a existência desses componentes curriculares. Foi informado que a Divisão de Projetos Pedagógicos (DIPED) realiza o acompanhamento do atendimento dessa temática nos processos de elaboração e reformulação dos projetos pedagógicos dos Cursos de Graduação da UFU. Somado a isto, a equipe da PROGRAD registrou que, na Resolução SEI nº 32/2017, do Conselho Universitário da UFU, que “dispõe sobre o Projeto Institucional de Formação e Desenvolvimento do Profissional da Educação da Universidade Federal de Uberlândia” pauta da diversidade sexual e de identidade de gênero é contemplada com frequência, com destaque para os seguintes artigos e incisos: artigo 2º, inciso II²; artigo 3º, inciso IX³; artigo 6º, incisos II, III e IX⁴; artigo 7º, inciso II⁵; Art. 10⁶.

² “Art. 2º Definir princípios norteadores da formação inicial dos Profissionais do Magistério para a Educação Básica pelas graduações de licenciatura, a saber: (...) II - a formação dos profissionais do magistério (formadores e estudantes) como compromisso com projeto social, político e ético que contribua para a consolidação de uma nação soberana, democrática, justa, inclusiva e que promova a emancipação dos indivíduos e grupos sociais, atenta ao reconhecimento e à valorização da diversidade e, portanto, contrária a toda forma de discriminação;” (UFU. **RESOLUÇÃO SEI Nº 32/2017, DO CONSELHO UNIVERSITÁRIO**. Dispõe sobre o Projeto Institucional de Formação e Desenvolvimento do Profissional da Educação. Disponível em: [\(SEI/UFU - 0451987 - Resolu\347\343o\)](#). Acesso em: 15 ago. 2024.)

³ “Art. 3º A sólida formação técnica científica cultural e humanista do profissional do magistério para a educação básica visa o perfil de um egresso capaz de: (...) IX - demonstrar consciência da diversidade (sexual, cultural, ambiental-ecológica, de gêneros, de geração, de classes sociais, religiosas, de necessidades especiais, dentre outras) com ênfase na dimensão humana e na dimensão ética para o cultivo da democracia;” (UFU. **RESOLUÇÃO SEI Nº 32/2017, DO CONSELHO UNIVERSITÁRIO**. Dispõe sobre o Projeto Institucional de Formação e Desenvolvimento do Profissional da Educação. Disponível em: [\(SEI/UFU - 0451987 - Resolu\347\343o\)](#). Acesso em: 15 ago. 2024.)

⁴ “Art. 6º O Núcleo I abrangerá os estudos de formação geral, das áreas específicas e interdisciplinares, e do campo educacional, seus fundamentos e metodologias, e das diversas realidades educacionais, articulando: (...) II - princípios de justiça social, respeito à diversidade, promoção da participação e gestão democrática; III - conhecimento, avaliação, criação e uso de textos, materiais didáticos, procedimentos e processos de ensino e aprendizagem que contemplem a diversidade social e cultural da sociedade brasileira; IX - pesquisa e estudo das relações entre educação e trabalho, educação e diversidade, direitos humanos, cidadania, educação ambiental, entre outras problemáticas centrais da sociedade contemporânea;” (UFU. **RESOLUÇÃO SEI Nº 32/2017, DO CONSELHO UNIVERSITÁRIO**. Dispõe sobre o Projeto Institucional de Formação e Desenvolvimento do Profissional da Educação. Disponível em: [\(SEI/UFU - 0451987 - Resolu\347\343o\)](#). Acesso em: 15 ago. 2024.)

⁵ “Art. 7º O Núcleo II aprofundará e diversificará os estudos das áreas de atuação profissional, incluindo os conteúdos específicos e pedagógicos, priorizadas pelo projeto pedagógico dos cursos, em sintonia com os sistemas de ensino, que, atendendo às demandas sociais, oportunizará, entre outras possibilidades: (...) II - avaliação, criação e uso de textos, materiais didáticos, procedimentos e processos de aprendizagem que contemplem a diversidade social e cultural da sociedade brasileira;” (UFU. **RESOLUÇÃO SEI Nº 32/2017, DO CONSELHO UNIVERSITÁRIO**. Dispõe sobre o Projeto Institucional de Formação e Desenvolvimento do Profissional da Educação. Disponível em: [\(SEI/UFU - 0451987 - Resolu\347\343o\)](#). Acesso em: 15 ago. 2024.)

⁶ “Art. 10. Os cursos terão carga horária total mínima de 3.215 (três mil, duzentas e quinze) horas de efetivo trabalho acadêmico, em cursos com duração de, no mínimo, 8 (oito) semestres ou 4 (quatro) anos, garantindo nos currículos os conteúdos relacionados aos direitos humanos, à diversidade étnico-racial, de gênero, sexual, religiosa, de faixa geracional, à educação especial e aos direitos educacionais de adolescentes e jovens em cumprimento de medidas socioeducativas.” (UFU. **RESOLUÇÃO SEI Nº 32/2017, DO CONSELHO UNIVERSITÁRIO**. Dispõe sobre o Projeto Institucional de Formação e Desenvolvimento do Profissional da Educação. Disponível em: [\(SEI/UFU - 0451987 - Resolu\347\343o\)](#). Acesso em: 15 ago. 2024.)

Neste ínterim, a Pró-Reitoria de Graduação obtemperou, sem apresentar documentação, que, nos Projetos Pedagógicos vigentes dos Cursos de Graduação da Universidade Federal de Uberlândia, grau Licenciatura, esta temática é contemplada em componentes curriculares obrigatórios e optativos. A mesma Pró-Reitoria destacou que esse acompanhamento foi realizado pela Divisão de Projetos Pedagógicos (DIPED) nos processos de reformulação dos Projetos Pedagógicos dos mencionados Cursos.

Já no tocante ao cumprimento da competência descrita no **artigo 7º, inciso III**, da Resolução nº 10/2019, a PROGRAD também declarou o alcance dos objetivos estabelecidos nesta disposição legal. Esta Pró-Reitoria sustentou que, em setembro de 2023, foi concluído o processo de reestruturação das divisões da Diretoria de Ensino (DIREN). Tal processo foi iniciado em 2022 e foi necessário um estudo para viabilizar tal reestruturação. A Divisão de Formação Docente (Difdo) e a Divisão de Licenciatura (Dlice) foram fundidas nesse processo na Divisão de Licenciaturas e Formação Docente (Dlifo).

Em vista disto, as ações formativas precisaram ser repensadas e reestruturadas iniciando as suas atividades como Dlifo somente em agosto de 2023. Destarte, a ação formativa relacionada à temática "Diversidade e Gênero" só foi realizada no dia 13 de novembro de 2023, no período da manhã, no Anfiteatro 4K da UFU - Campus Umuarama. A partir desta ação, foi possível empreender a análise e o impacto deste assunto entre os docentes participantes. Para o ano de 2024, a PROGRAD assegurou que há a previsão de realização de outras ações dentro do tema em tela para auxiliar na promoção da tolerância e do respeito na comunidade UFU.

Sobre o cumprimento do objetivo detalhado no **artigo 7º, inciso IV**, da PDSG, a PROGRAD não indicou ação ou atividade para o alcance deste desiderato.

Deste modo, a análise das ações realizadas aponta que os objetivos I, II e III da Política de Diversidade Sexual e de Gênero foram alcançados parcialmente por esta Pró-Reitoria, apesar de algumas atividades dos PETs que foram apontadas como de diversidade sexual e de identidade de gênero não estejam vinculadas a esta área, mas à promoção da política de mulheres, enquanto o objetivo IV não apresenta evidências de sua realização.

Ademais, não foi visualizada a resposta ao campo de autoavaliação desta Pró-Reitoria, bem como não foi descrito um planejamento explícito de novas ações por parte da PROGRAD no ramos da PDSG.

C) PROGRAMA DE PESQUISA

O artigo 8º da PDSG prevê que: “O Programa de Pesquisa será de responsabilidade da Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-graduação, em articulação com suas diretorias e divisões, e terá como objetivos: I - estimular a pesquisa acadêmica na área da Diversidade Sexual e de Gênero por meio da criação de editais para desenvolvimento de projetos; II - induzir e

incentivar a criação de Núcleos de Estudos e Pesquisas na área da Diversidade Sexual e de Gênero; e III - atuar, junto às coordenações dos programas de pós-graduação, na orientação acadêmica sobre assuntos relacionados à Diversidade Sexual e de Gênero”.

A Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-graduação (PROPP) respondeu que cumpriu com o objetivo exposto no **artigo 8º, inciso I**, ao realizar, por meio da Diretoria de Pesquisa, alterações no sistema de submissão de propostas, com a inserção em campo específico, para que todos os projetos submetidos a partir de agosto de 2023 identifiquem se trabalharão ou não com Diversidade Sexual e de Gênero. Ademais, foi realizado um levantamento no banco de dados de projetos e pesquisadores que desenvolvem pesquisa na área do conhecimento que envolve a Diversidade Sexual e de Gênero. Com esses dados a PROPP visou balizar as discussões no Comitê Institucional de Iniciação Científica e fortalecer a divulgação científica sobre este tema.

Nesta seara, ainda, a PROPP vislumbrou a necessidade de fomento a edital para pesquisas na área de Diversidade Sexual e de Gênero. Neste contexto, esta Pró-Reitoria noticiou em sua resposta que tratativas estavam sendo realizadas e, em breve, haveria sinalização orçamentária, com lançamento de edital específico previsto para o mês de março de 2024.

No tocante ao cumprimento do estatuído no **artigo 8º, inciso II**, da PDSG, a PROPP entendeu que alcançou este objetivo, já que esta Pró-Reitoria acionou Professores dos Programas de Pós- Graduação e líderes de grupos de pesquisa das Unidades Acadêmicas, no sentido de sensibilizá-los a estabelecer formas de apoio para que estes núcleos sejam criados e formatados, tendo em vista a instalação de discussões e desenvolvimento de atividades relacionados ao proposto pela Política de Diversidade Sexual e de Gênero. Não foi informado que tipo de ação ou quais ações foram produzidas para alcançar este intento.

Quanto ao objetivo fixado no **artigo 8º, inciso III**, da Resolução nº 10/2019, a PROPP noticiou que realizou ações de acolhimento e orientação de discentes de gêneros diversos, alcançando este escopo. Além disto, responderam que “em tratativa com o Professor Emerson Rasesa, estamos construindo uma disciplina optativa para todos os Programas de Pós-Graduação, com a temática relacionada à diversidade sexual e de gênero”.

Em resposta anotada no campo de “autoavaliação” do formulário remetido pela CPDIVERSA, a equipe da PROPP asseverou que tem buscado o constante diálogo e tratativas junto a docentes, discentes e técnicos, de modo a viabilizar a implementação da Política de Diversidade Sexual e de Gênero. A conclusão da PROPP é de que “é observado significativo crescimento no biênio 2022/2023 comparativamente aos anos anteriores. Esforços têm sido envidados a fim de efetivar ações na temática”.

A análise conjuntural das ações da PROPP permite reiterar o que esta Pró-Reitoria inferiu em sua autoavaliação: os objetivos elencados nos incisos I, II e III do artigo 8º da PDSG foram satisfatoriamente realizados, atendendo, inclusive o planejamento de ações delineados por este órgão da UFU.

D) PROGRAMA DE EXTENSÃO E CULTURA

O artigo 9º da PDSG determina que: “O Programa de Extensão e Cultura caberá à Pró-Reitoria de Extensão e Cultura, em articulação com suas diretorias e divisões, e terá como objetivos: I - apoiar projetos de extensão e cultura voltados à Diversidade Sexual e de Gênero, conforme as áreas temáticas e linhas da extensão universitária; II - estimular a realização de eventos relacionados à Diversidade Sexual e de Gênero; III - induzir a publicação de projetos de extensão e cultura ligados à comunidade LGBT; e IV - desenvolver parcerias com entidades sociais”.

A Pró-Reitoria de Extensão e Cultura (PROEXC), em resposta ao cumprimento do objetivo apontado no **artigo 9º, inciso I**, da Resolução nº 10/2019, indicou a existência de 8 (oito) Programas institucionais desta Pró-Reitoria que envolveram a linha de Diversidade Sexual e de Gênero⁷, sendo que um destes Programas, o PROGRAMA DE EXTENSÃO INTEGRAÇÃO UFU/COMUNIDADE - PEIC 2023, abarcou 5 (cinco) projetos com ênfase nesta temática⁸. No entanto, do modo como apresentado não há como comprovar se esses Programas são relativos à diversidade sexual e de gênero. Ademais, outros 9 (nove) projetos de extensão nesta área foram apresentados⁹. Ao total, a PROEXC apresentou a realização de 17 (dezessete) ações extensionistas/culturais relacionadas ao PDSG, o que atende o desiderato do dispositivo normativo supracitado.

No que se refere ao atendimento do objetivo explicitado no **artigo 9º, inciso II**, da Resolução nº 10/2019, a PROEXC demonstrou que cumpriu tal escopo ao indicar a efetivação de 24 (vinte e quatro) eventos relacionados à Diversidade Sexual e de Gênero¹⁰. O objetivo

⁷ Os Programas institucionais da PROEXC/UFU citados foram: Programa Institucional de Apoio à Cultura – PIAC Servidores(as) (aprovado em 2022); Programa Institucional de Apoio à Cultura – PIAC Estudantil (aprovado em 2022); Programa de Ocupação do Centro de Memória da Cultura Negra Graça do Aché 2022 (aprovado em 2022); Programa de Iniciação Artística (PINA) – esta foi a 1ª edição deste Programa (aprovado em 2022); Programa Institucional de Apoio à Cultura – PIAC Estudantil (ação de 2023).

⁸ Os cinco projetos vinculados ao Edital PEIC 2023 que remetem à diversidade sexual e de gênero são os seguintes: Diversidade de gênero e artes marciais chinesas: lutando contra a violência e a exclusão; Educação para a Diferença: Extensão em Políticas de Educação Para Relações Étnico Raciais e de Diversidade de Gênero e Sexualidade; Encontros plurais na Biblioteca: raça, classe e gênero; Qualquer amor já é um pouquinho de saúde: cartilha para o fortalecimento do diálogo entre Agentes Comunitários de Saúde e adolescentes; SENSIBILIZAÇÃO À DIVERSIDADE SEXUAL E DE GÊNERO: CURSO DE CAPACITAÇÃO A ESTUDANTES E PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO.

⁹ Os demais projetos de extensão que versam sobre diversidade sexual e de gênero são os seguintes: Projeto Café Queer: Estudos Queer mais ao alcance de todes; Projeto CRAIST - iniciando o cuidado em cirurgia; Projeto Cursinho TÔ PASSADA! Pré-ENEM! (anos 2022 e 2023); Projeto: CURSO DE EXTENSÃO: EDUCANDO PARA A DIVERSIDADE E CIDADANIA; Rede TRANSformação (anos 2022 e 2023); Conversas sobre Educação Musical e Diversidade; Biblioteca Cultural - BIBCULT.

¹⁰ No campo da Promoção Cultural, a Proexc/Dicult realizou uma edição especial do Cine UFU: mês do orgulho LGBTQIA+. Realizado em 15/06/2023, alcançou um público de oito pessoas, através da exibição do filme “Madama Satã”, seguido de um debate sobre os contextos de existência dentro da comunidade LGBTQIA+ e questões trazidas pelo filme. A mediação do debate foi de João Pedro Vaz da Trindade, coordenador do projeto SOMOS e membro do Conselho Popular LGBTQIA+ de Uberlândia. Outros eventos apontados foram: 26676 - Programa Institucional de Apoio a Eventos de Extensão - PIAEV 2022-PET Conscientiza 2022; 28033 - SWE AS:

destacado no **artigo 9º, inciso III**, não teve resposta da PROEXC. Já o objetivo exposto no **artigo 9º, inciso IV**, da PDSG foi cumprido pela PROEXC ao se estabelecer parcerias entre esta Pró-Reitoria e a ENACTUS na UFU (organização internacional sem fins lucrativos que se dedica a inspirar jovens universitários a transformar vidas por meio da Ação Empreendedora)¹¹.

No campo de autoavaliação, a equipe da Diretoria de Cultura (Dicult) da PROEXC alegou que o processo de implementação do Programa de Extensão e Cultura da Política de Diversidade Sexual e de Gênero tem ocorrido de forma satisfatória e só não alcançou a totalidade dos objetivos estabelecidos em função das restrições orçamentárias que impactaram a UFU nos anos de 2022 e 2023. Contudo, a referida equipe se declara atenta ao Programa e informa que tem pretensão de “dar continuidade nas ações já concretizadas, além de ampliar o horizonte para novas propostas”. Não foi notado o planejamento de ações da PROEXC para a temática neste quadro de respostas. Observa-se que os objetivos I, II e IV estão sendo cumpridos parcialmente pela PROEXC, inclusive como mediadora de fonte de recursos institucionais para ações e eventos sobre Diversidade Sexual e de Gênero. Em relação ao objetivo III, não foi possível identificar ações que demonstrem o seu cumprimento.

RECOMENDAÇÕES PARA A IMPLEMENTAÇÃO DA PDSG

Nota-se que as Pró-Reitorias da UFU ainda possuem desafios para aplicar os objetivos da Política de Diversidade Sexual e de Gênero da Universidade Federal de Uberlândia. Por razões desconhecidas, a PROAE não respondeu o formulário base para formulação deste Relatório, assim como a Pró-Reitoria de Planejamento e Administração (PROPLAD).

Foi verificada a melhor comunicação de dados pela PROGRAD à CPDIVERSA e aparente progresso no cumprimento dos escopos da PDSG pela PROPP. Inclusive esta Pró-Reitoria demonstrou de forma clara seu planejamento de ações para o ano de 2024 e deveras

Society of Women Engineers - Acelerar e Suportar 2023 - De frente com AS 2023/1;28870 - Programa Institucional de Apoio a Eventos de Extensão - PIAEV 2023 -Tons da Diversidade;24732 - PROGRAMA DE EDUCAÇÃO TUTORIAL AGRONOMIA (PET AGRONOMIA) UBERLÂNDIA - Roda de Conversa LGBTQIA+;26158 - SOMOS - GRUPO DE ASSESSORIA JURÍDICA À POPULAÇÃO LGBT (com as seguintes ações: Agosto - Mês da Visibilidade Lésbica 2022; Setembro - mês da visibilidade bissexual 2022; Dezembro Vermelho:combate e consciência; SOMOScast; SOMOSflix; Workshop de advocacuy; Mês de Visibilidade Trans: Educação, Transfobia e Omissão do Estado); Webinar em comemoração à XXIV Semana da Amamentação em Uberlândia; Acesso à saúde para a população LGBTQIA+: Desafios e demandas; DIREITOS LGBTQIA+: AS LUTAS DE UMA COMUNIDADE PLURAL; Mesa temática: o mês do orgulho por uma ótica travesti; Nós somos a comunidade!;Roda de Conversa Diversidade e Expressão em Sociedade; Roda de conversa: vivências trans e as fragilidades para o acolhimento em saúde; TRANScendendo as barreiras: presença e permanência de pessoas trans e travestis na UFU; Orgulho LGBTQIA+;I Jornada de Palestras e Conversas sobre Educação Musical e Diversidade;II Jornada de Palestras e Conversas sobre Educação Musical e Diversidade.

¹¹ ENACTUS. **Quem somos**. Disponível em: enactus.org.br/quem-somos/sobre/. Acesso em: 15 ago. 2024.

efetivá-las. A PROGEP igualmente esboçou seu planejamento de ações para o ano de 2024, mais suas metas e possíveis indicadores, o que se mostrou relevante. No entanto, são tímidas as ações de sua competência para o acolhimento e a promoção da Diversidade Sexual e de Gênero de fato entre servidores, o que requer maior atuação. A PROEXC seguiu bem em seu histórico de ações voltadas a esta pauta, porém o cumprimento do objetivo estampado no artigo 9º, inciso III, da Resolução nº 10/2019 do CONSUN-UFU prossegue como uma demanda necessária de realização.

Diante deste cenário, entende-se que, atualmente, a PDSG da UFU é melhor conhecida em suas Pró-Reitorias e precisa continuar a ser popularizada por toda a comunidade universitária. É necessário, outrossim, persistir na concretização dos objetivos desta Política, com a proposição de mais ações e medidas previstas na Resolução nº 10/2019 e no estabelecimento de critérios de qualidade dos Programas e suas atividades, o que ainda não aconteceu.

SÍNTESE DO MAPEAMENTO DAS AÇÕES DE DIVERSIDADE SEXUAL E DE GÊNERO DA UFU - 2023

A Comissão Permanente de Acompanhamento da Política de Diversidade Sexual e de Gênero da Universidade Federal de Uberlândia/UFU, buscando dar suporte ao desenvolvimento de atividades relacionadas a essa temática no âmbito da universidade, realizou mapeamento das ações desenvolvidas pelas diferentes unidades da UFU no ano de 2023. Para alcançar esse objetivo, as 32 unidades de ensino/unidades especiais de ensino da universidade foram consultadas (via ofício circular/ SEI, em 19/01/24) e solicitadas a preencher formulário com questões que envolviam ações de ensino, pesquisa, extensão e assistência estudantil realizadas com a comunidade.

Dessa forma, o relatório apresenta uma caracterização das unidades respondentes, descreve as ações de ensino, pesquisa, extensão e outras ações realizadas, e aponta recomendações de ações futuras.

CARACTERIZAÇÃO DAS UNIDADES RESPONDENTES -

Recebemos resposta de apenas 19 unidades, quais sejam: FACIC, FACOM, FADIR, FAGEN, FAMAT, FAMED, FAUED, FEELT, FEQUI, IARTE, IBTEC, ICBIM, IGUFU, ILEEL, INBIO, INCIS, INHIS, IPUFU, IQUFU. Dentre essas unidades, apenas uma informa não ter nenhuma ação ou disciplina sobre a temática.

AÇÕES DE ENSINO -

Das unidades que responderam o questionário temos a seguinte configuração com relação à oferta de disciplinas que contemplam o tema da Diversidade Sexual e de Gênero: Direito da Diversidade Sexual, Direito da Diversidade I, Direito da Diversidade II (FADIR); Saúde e Nutrição de Populações Vulneráveis, Atenção e Gestão do Cuidado, Atenção Integral na Saúde da Família, Educação na Saúde, Planejamento e Avaliação na Saúde da Família, Promoção da Saúde, Tópicos Especiais em Saúde da Família, Assistência Integral à Saúde da Mulher I, Saúde Coletiva II, Saúde Coletiva IV, Saúde Coletiva VII, Saúde Coletiva IV, Saúde do adulto, Prointer III (FAMED); Introdução à Engenharia Eletrônica e de Telecomunicações, Ciências Sociais e Jurídicas (FEELT); Introdução à Engenharia de Alimentos, Engenharia Química e Exercício Profissional (FEQUI); Projeto Interdisciplinar – PROINTER I, Arte e feminismos, Teatro Brasileiro I (IARTE); Geografia Cultural, Geografia da diversidade sociocultural (IGUFU); PROINTER II-Civilização e Cultura em Língua Espanhola, Literatura das bordas (ILEEL); O Gênero como Categoria de Análise do Social (Pós-Graduação) (INCIS); O Ensino de História e as Relações de Gênero, História, Gênero e Sexualidades (INHIS); Psicologia do Desenvolvimento 2, Psicologia Social II, Comportamento Organizacional (IPUFU); Educação e Sexualidade, Seminários (IQUFU). Comparativamente ao ano anterior, observou-se o aumento do número de unidades respondentes (de 8 para 19) e do número de disciplinas ofertadas (de 10 para 36). Todas as unidades que apresentam disciplinas que contemplam a temática da diversidade sexual informam que as disciplinas serão ofertadas em 2024.

A análise dessas respostas e das respectivas fichas de disciplina aponta que: a) apenas 11 unidades (entre 19 respondentes) informam que ministram alguma disciplina que contemple a temática de sexualidade e gênero; b) as disciplinas são da graduação e apenas 1 da pós-graduação; c) as disciplinas são ofertadas por cursos nas áreas de Saúde, Humanas e Exatas, mostrando o caráter transversal e interdisciplinar da temática; d) a FAMED apresenta 14 disciplinas, a FADIR, IARTE e IPUFU apresentam 3 disciplinas, o INHIS, IQUFU, FEELT, FEQUI, IGUFU, ILEEL ministram 2 disciplinas, e o INCIS tem apenas 1 disciplina relacionada à temática, o que sugere diferenças dadas à importância da temática na formação dos alunos entre as unidades de ensino; e) a ementa e o programa de várias disciplinas não contemplam explicitamente o tema da diversidade sexual e de gênero, indicando que elas podem ser desenvolvidas sem abordar essa temática, a depender do professor/da professora responsável. f) Não foi possível saber das disciplinas da FAMED se são obrigatórias ou optativas. Das 14 disciplinas ofertadas apenas 3 fazem menção direta à temática da diversidade sexual. g) As duas disciplinas obrigatórias da FEELT, que estão no Curso de Graduação em Engenharia Eletrônica e de Telecomunicações, não fazem relação direta com a temática. h) A disciplina da Engenharia química é optativa e também não faz menção à temática, assim como uma disciplina do IARTE, Teatro brasileiro I, optativa, e a disciplina Geografia cultural, disciplina obrigatória do IGUFU, não faz menção à temática.

Das 19 unidades respondentes, apenas 5 produziram ações de ensino para além das disciplinas ministradas no ano de 2023. As atividades são as seguintes: A FACIC mantém o CINEPET que passou o filme Pray way, contando com a participação de 30 pessoas; A FAGEN produz uma ação de ensino que se chama “Projeto de ensino "Sala de aula inclusiva", que “realizou sensibilização, levantamento de informações e capacitação docente em respeito a diversidades de pessoas com deficiência, pessoas pretas, mulheres (gênero), gerações e LGBTQIA+. O projeto tem desdobramento de sensibilização em empresa júnior, PET, Conselho da Unidade e Coordenações de curso em 2023”; a FAMED produziu duas ações, a primeira é composta por palestras informativas para minimizar os preconceitos e elucidação dos principais meios de atendimento em sexualidade e saúde sexual para a população diversa, em especial para Idosos e pessoas LGBTQIA+, que acontecem sob demanda; e a outra intitula-se “Pertencer, cuidar e aprender: avaliação do programa mentoring LGBT+ na educação médica”; O INCIS produziu uma aula magna sobre a temática com o título “O gênero em disputa na era das mídias digitais”. São muito poucas ações de ensino para a quantidade de unidades que existem na UFU.

AÇÕES DE PESQUISA -

As unidades informaram o desenvolvimento de 29 projetos de pesquisa durante o ano de 2023, quais sejam: “Bases de um estudo discursivo na perspectiva QUEER?”; “O demônio da carne - Escritores homossexuais e catolicismo no Brasil”; as duas pesquisas são realizadas no ILEEL; “Mentoring LGBT+ para estudantes de medicina: Uma autoetnografia performática a partir de corpos marginalizados”, “Sobre ser, sentir e aprender a medicina: uma autoetnografia performática sob a perspectiva de uma aluna com deficiência no curso de medicina”, “Corpos e Decolonialidade: uma autoetnografia performática sobre negritude e branquitude na medicina”, “(Des)pertencimento: uma autoetnografia performática sobre os processos de ensino e aprendizado de uma escola médica”, “A atuação de um médico-educador no cuidado em saúde frente à parentalidade e transgeneridade: uma autoetnografia (PPGSAF)”, “Diversidade sexual, saúde e formação profissional. “Experiências sindicais inovadoras em Minas Gerais - por onde caminham as agendas ambiental e LGBT?”, “Uberização, divisão sexual do trabalho e a produção social do trabalhador perpétuo”, “Representações sociais das identidades profissionais e de gênero por estudantes de Pedagogia e Engenharia: um estudo comparativo na UFPB e na UFU” (INCIS); “Intervenções grupais com famílias de pessoas trans”, “As relações entre jovens trans masculinos e suas famílias”, “O ensino de Enfermagem e o Atendimento Integral à Saúde da População LGBTQIA+ : Uma Análise da Perspectiva do Estudante”, “Por onde devemos andar: a Revisão Integrativa como instrumento para compreender os itinerários para o Cuidado das

Pessoas Trans”, “As conjugalidades transvestigêneres pela literatura científica brasileira”, “As críticas ao sexo heteronormativo e a proposta de uma outra sexualidade travesti em ‘Pajubá’ de Linn da Quebrada”, “O cuidado psicológico à população LGBTI+: Estudo documental e revisão de literatura”, “Conjugabilidade lésbica na terceira idade: perspectivas apresentadas sob o olhar da literatura e das narrativas pessoais”, “Minorias sexuais e imigrantes: fatores sociocognitivos do preconceito” (IPUFU).

A análise das respostas sobre as pesquisas desenvolvidas mostram que: a) apenas 06 unidades, entre as 19 respondentes, FACOM, FAMED, IARTE, ILEEL, INCIS e IPUFU, informaram o desenvolvimento de projetos de pesquisa sobre a temática da diversidade sexual e de gênero; b) são pesquisas que contemplam alunos de Graduação e Pós-Graduação; c) os projetos da FACOM lidam com bolsistas de IC-Ensino médio (4 CNPq e 4 FAPEMIG); os projetos da FAMED contam com bolsistas (4 IC FAPEMIG, 3 IC CNPq, 1 CAPES); os dois projetos do ILEEL possuem bolsistas de IC, CNPq e CAPES; os projetos do INCIS são financiados pela FAPEMIG, CAPES e CNPq; e os 10 projetos do IPUFU têm bolsas da CAPES, CNPq e FAPEMIG; d) ainda persiste uma confusão nas unidades acadêmicas ao indicar projetos da área de diversidade sexual e de gênero, que, por vezes, indicam projetos que parecem enfatizar o gênero (e não a diversidade de gênero) ou outras questões de diversidade (que não a diversidade sexual e de gênero); e) chama atenção o fato de que os 29 projetos estão nas mãos de apenas 17 professores. Na FAMED, 5 projetos são de um mesmo professor, Gustavo Antonio Raimondi, e outros 5 restantes pertencem a 6 professores diferentes, Emerson Fernando Rasera, Flavia do Bonsucesso Teixeira, Nicole Geovana Dias Carneiro, Carla Denari Giuliani, Álvaro da Silva Santos e Bruna Stephanie Sousa Malaquias; os dois projetos da FACOM são: um de Maria Camila Nardini Barioni, e o outro de João Henrique de Souza Pereira; a professora Clarissa Monteiro Borges, coordena o único projeto do IARTE; os dois projetos do ILEEL são coordenados por Fábio Figueiredo Camargo e Daniel Mazzaro Villar Almeida; dos quatro projetos vinculados ao INCIS, um é coordenado por Túlio Cunha Rossi, outro por Patricia Vieira Tropicia, o terceiro por Rafaela Cyrino Peralva Dias, e o quarto é conduzido em parceria por Maria Lucia Vannuchi, professora da UFU, e Maria Eulina Pessoa de Carvalho, professora da UFPB; No IPUFU, Emerson Fernando Rasera coordena/orienta 9 projetos e o outro projeto é coordenado por Leonardo Gomes Bernardino. f) em relação ao ano anterior o número de projetos salta de 8 para 29, um crescimento de mais de 30% e, mesmo que estejam sob coordenação de poucos professores indica que estes pesquisadores continuam a insistir na temática, gerando IC, dissertações de mestrado e teses de doutorado.

Das 19 unidades respondentes, 9 possuem ações de extensão relacionadas à temática de diversidade sexual e de gênero, a saber: a FACOM apresenta o Projeto Articulação Universidade e Empresas para Bolsas de Estudo para Estudantes do Ensino Médio com Igualdade de Gênero - SIEX 27795, coordenado pelo professor João Henrique De Souza Pereira. O projeto envolveu 17 pessoas entre docentes, técnicos e discentes da faculdade de Computação. A FADIR apresenta 3 projetos: Projeto SOMOS, projeto de extensão e de assessoria jurídica popular realizado por meio do ESAJUP - UFU (Escritório de Assessoria Jurídica Popular) para assessoria jurídica à população LGBTQ+; Na FAMED o “CRAIST - iniciando o cuidado em cirurgia”, SIEX 2416, coordenado por Flavia do Bonsucesso Teixeira, que destina recursos para aquisição das Cestas Básicas como estratégia de favorecer a segurança alimentar dos/as usuárias/os do CRAIST; outro projeto é “Pertencer, cuidar e aprender: avaliação do programa mentoring LGBTQ+ na educação médica”, coordenado por Danilo Borges Paulino e Gustavo Antonio Raimondi, projeto que oferece ao(à) estudante suporte pessoal e acadêmico mediante a interação com discentes LGBTQ+ de diversos períodos da graduação e egressos do curso, sob mediação de um(a) mentor(a); A FAUED tem 1 Projeto de extensão, o qual se denomina “CineDeriva”, Código Siex das edições do projeto: 31052, 30136, 28370, 23501, 22776, 21837, coordenado por Denise Fernandes Geribello, que vem acontecendo desde 2020, tem como principal objetivo colocar filmes em circulação para discussão de diversas temáticas, dentre as quais a diversidade sexual e de gênero. Desde então, já foram vistos 31 filmes; O IARTE apresenta uma ação de extensão, a Jornada de Palestras e Conversas sobre Educação Musical e Diversidade, coordenado por Cíntia Thais Morato, que se vincula ao componente curricular Projeto Interdisciplinar – PROINTER I do Curso de Graduação em Música da UFU (Licenciatura e Bacharelado). Como as reflexões sobre as temáticas desse componente (educação em direitos humanos, educação das relações étnico-raciais, proteção dos direitos da pessoa com TEA, direitos de pessoas em cumprimento de medidas socioeducativas, diversidade de gênero e sexualidade, religiosa e de faixa geracional, e educação ambiental). Palestra sobre Educação Musical e Diversidade de Gênero e Sexualidade; O ILEEL apresenta duas ações de extensão: a primeira é o Café Queer: Estudos Queer mais ao alcance de todes, coordenado por Daniel Mazzaro Vilar de Almeida, cuja proposta é abordar as temáticas de gênero, sexo e sexualidade de forma atrativa e de fácil acesso ao público universitário ou não. Dentre as ações a serem disponibilizadas no canal no YouTube, estão entrevistas a diferentes profissionais que trabalham com questões de gênero, sexo e sexualidade em uma perspectiva de respeito às diferenças, inclusiva e politicamente engajada; sugestões de livros literários e filmes que rondam essas temáticas; debates sobre acontecimentos recentes que abordam os temas; além de palestras e conferências com convidados. A segunda é O sexo da Palavra editora, coordenado por Fábio Figueiredo Camargo, ação que produz livros de

temática LGBT com consultoria do coordenador para divulgação da temática. O INBIO realizou uma ação de extensão, intitulada, “A Educação em Biologia em aliança com modos outros de narrar (e constituir) a diferença: intersecções de gênero, sexualidade e raça”, Código do SIEX: 27187, coordenado por Sandro Prado Santos, que se viabiliza por meio de conversas sobre as temáticas de gêneros, sexualidades e relações étnico-raciais na Educação em Biologia. O INCIS produziu duas ações de extensão: a primeira, “Nós somos a comunidade!”, Registro no SIEX: 29217, coordenado por Thaís Moura Martins dos Santos, Joao Pedro Marinho Rodrigues, Maria Leonor da Silva, Matheus Alysson Cunha, Thiago Marques, é uma roda de conversa sobre as vivências e experiências de membros da comunidade, suas relações interpessoais e familiares, abrindo um debate sobre quem são e como estão inseridos socialmente e academicamente. A segunda ação foi uma Mesa temática: “O mês do orgulho por uma ótica travesti”, Registro no SIEX: 29064, coordenado por Thaís Moura Martins dos Santos, Joao Pedro Marinho Rodrigues e Thiago Marques, com a participação de discentes da UFU relatando sobre a história do movimento e suas vivências enquanto pesquisadoras e donas de suas produções intelectuais. O INHIS produziu uma ação, cujo título é Diversidade de gênero e artes marciais chinesas: lutando contra a violência e a exclusão, SIEX 27047, coordenado por Guilherme Amaral Luz, ensino de artes marciais para a população LGBTQIA+ da cidade, independentemente de vínculo formal com a UFU.

A análise dessas respostas e dos respectivos registros no SIEX apontam que: a) das 19 unidades respondentes, 9 informaram o desenvolvimento de 12 ações de extensão na temática da diversidade sexual e de gênero das quais 10 foram registradas; b) os projetos são desenvolvidos em diferentes áreas do conhecimento e linhas de extensão, mostrando seu caráter transversal e interdisciplinar; c) todas as unidades têm previsão para novos projetos; d) em relação ao ano anterior aumentou de 8 unidades que informam produzir ações de extensão para 9, o número de ações salta de 6 para 12, e a quantidade de ações registradas passa de 3 para 10; contudo, e) várias ações informadas parecem enfatizar o gênero (e não a diversidade de gênero) ou outras questões de diversidade (que não a diversidade sexual e de gênero);

OUTRAS AÇÕES

O INHIS realizou a Exposição “Memórias e Democracia: pessoas LGBTQ+, indígenas e quilombolas no acervo do CDHIS”, contando com a coordenação de Thiago Lenine Tito Tolentino, Aline Guerra, Carolina Pimentel Ferraro e Raphael Bahia do Carmo, que ficou 5 semanas em exibição. O INCIS produziu um Dossiê Temático: “Teoria(s) queer/ transviadas: gênero, sexualidade e política”, publicado na revista **Caderno Espaço Feminino**, do Núcleo de Estudos de Gênero da UFU. A publicação abarca artigos, ensaios e relatos que trazem reflexões e pesquisas teóricas e/ou empíricas que abordam, de formas diversas, os campos de construção dos saberes e poderes acerca dos (trans)gêneros e das (trans)sexualidades, e que estabelecem

diálogos com os estudos queer em suas mais diversas abordagens, considerando os estudos dos corpos trans e travestis, das masculinidades e das críticas às identidades. São 16 artigos, 1 entrevista e 1 resenha assinados por pessoas oriundas de diversas instituições no Brasil e no exterior. Link de acesso: <https://seer.ufu.br/index.php/neguem/issue/view/2348>

RECOMENDAÇÕES PARA AÇÕES FUTURAS

A partir da análise das respostas enviadas, algumas ações futuras são recomendadas para a efetiva implantação da Política de Diversidade Sexual e de Gênero da UFU, seja por parte das Pró-Reitorias, seja pelas(os) Diretoras(es) de unidades acadêmicas e Coordenadoras(es) de curso: Considerando o número de unidades que responderam à solicitação da CPDIVERSA, são necessárias ações de sensibilização das unidades pelas diferentes instâncias da UFU, uma vez que se trata de política “transversal, sendo responsabilidade de todas as instâncias da UFU zelar pelo seu cumprimento no desenvolvimento de suas ações” (art. 10, Resolução 10/2019 do CONSUN).

- a) Apesar de uma aparente melhora na quantidade e qualidade das respostas ofertadas pelas unidades de ensino, ainda é necessário ações para sua plena qualificação;
- b) Considerando as respostas enviadas sobre as disciplinas ministradas, parece ser necessária a “inclusão de conteúdos referentes às temáticas da Diversidade Sexual e de Gênero nos componentes curriculares nos cursos de graduação” (art. 07, Resolução 10/2019 do CONSUN), de forma abrangente, explícita e regular por todas as unidades acadêmicas. É necessária a devida atenção a esse aspecto na reformulação dos Projetos Político-Pedagógicos dos cursos oferecidos pela universidade, especialmente pela PROGRAD e pelos Coordenadores de Curso.
- c) Considerando os vários projetos de pesquisa indicados, é fundamental continuar a “estimular a pesquisa acadêmica na área da Diversidade Sexual e de Gênero por meio da criação de editais para desenvolvimento de projetos e induzir e incentivar a criação de Núcleos de Estudos e Pesquisas na área da Diversidade Sexual e de Gênero” (art. 08, Resolução 10/2019 do CONSUN) visando a produção de conhecimentos sobre a temática que responda aos desafios vividos pela população LGBTQIA+, inclusive gerar ou produzir mais pesquisadores dentro da UFU;
- d) Considerando as respostas sobre as ações de extensão desenvolvidas, ainda é necessário que as Coordenações de Extensão de cada unidade se atentem para a importância de promover ações envolvendo as temáticas da Política e que a PROEXC possa ampliar o apoio a “projetos de extensão e cultura voltados à Diversidade Sexual e de Gênero”, bem como “estimular

a realização de eventos relacionados à Diversidade Sexual e de Gênero” e “induzir a publicação de projetos de extensão e cultura ligados à comunidade LGBT” (art. 09, Resolução 10/2019 do CONSUN);

Para finalizar, é importante destacar que esse relatório consiste no terceiro mapeamento sobre a temática na universidade, realizado pela CPDIVERSA. O principal desafio encontrado referiu-se ao índice de respostas das unidades de ensino aquém do esperado, contemplando em torno de 59% das unidades de ensino da UFU em 2023, o que difere do ano anterior, quando menos de 50% das unidades responderam ao questionário. A observação do modo de encaminhamento interno da solicitação (os trâmites entre secretários, coordenações e direções via SEI) continua a indicar que não há uma sistemática de acompanhamento dessa Política nas unidades. Por um lado, isso demandou esforço das unidades para a resposta à solicitação apresentada, talvez impactando o índice de respostas. Por outro, aponta para o lugar ainda inicial sobre o debate dessas questões no cotidiano institucional.

Apesar dos limites decorrentes do número de unidades respondentes, as recomendações apresentadas seriam importantes, mesmo que fossem dirigidas apenas aos respondentes. Esperamos que o acompanhamento anual dessas ações ajude a sensibilizar as unidades de ensino para a importância desse mapeamento e da realização das ações propostas pela Política. Além disso, esperamos que, nesse processo permanente de mapeamento das ações, a combinação da análise das respostas das unidades de ensino com outros dados institucionais possam ampliar nosso conhecimento sobre a realidade da universidade e fortalecer a implantação e consolidação futura da Política.

Concluimos que é necessário forte compromisso institucional para o pleno cumprimento da Política de Diversidade Sexual e de Gênero da UFU que, mesmo após 5 anos de sua publicação, ainda não está efetivamente incorporada em sua amplitude de ações nas práticas de ensino, pesquisa e extensão de todas as unidades de ensino.