

**RELATÓRIO ANUAL DE ATIVIDADES DA COMISSÃO PERMANENTE DE
ACOMPANHAMENTO DA POLÍTICA DE DIVERSIDADE SEXUAL E DE GÊNERO
DA UFU (CPDIVERSA) – ANO 2021**

Em cumprimento à RESOLUÇÃO Nº 10/2019, do CONSELHO UNIVERSITÁRIO, a Comissão Permanente de Acompanhamento da Política de Diversidade Sexual e de Gênero da UFU (CPDIVERSA) apresenta o Relatório Anual de Atividades – ano 2021.

Desde sua nomeação em 29 de dezembro de 2020, por meio da PORTARIA REITO Nº 1175, DE 29 DE DEZEMBRO DE 2020, a Comissão composta por representantes dos/as discentes, técnicos/as, docentes e Pró-Reitorias da universidade, realizou 13 reuniões. As ações, convocações e atas das reuniões da CPDIVERSA estão documentadas via SEI, visando dar transparência à atuação da Comissão.

Ao longo do ano, foi publicada nova portaria de nomeação da Comissão (PORTARIA DE PESSOAL UFU Nº 2080, DE 31 DE MAIO DE 2021), dada a necessidade de adaptações motivadas pela saída de alguns/mas representantes. Foi feita a eleição de Coordenador e seu substituto legal entre os membros da Comissão (PORTARIA DE PESSOAL UFU Nº 2611, DE 01 DE JULHO DE 2021), conforme exigência do art. 13 da referida resolução.

Conforme previsto, respectivamente, nos artigos 12 e 14 da referida Política, a minuta do Regimento Interno foi debatida e proposta pela Comissão e enviada aos órgãos superiores. Da mesma forma, o Plano Anual de Atividades, elaborado pela Comissão e encaminhado à Reitoria, orientou o desenvolvimento das atividades da CPDIVERSA.

O Relatório Anual de Atividades está organizado conforme os relatórios parciais de cada um dos projetos constantes do Plano Anual de Atividades, quais sejam: Projeto 1 – Acompanhamento da Política de Diversidade Sexual e de Gênero da UFU; Projeto 2 – Divulgação da CPDIVERSA e da Política de Diversidade Sexual e de Gênero junto com a DIRCO; Projeto 3 – Criação página CPDIVERSA na aba de Comissões do Portal UFU; Projeto 4 – Mapeamento das ações, projetos, programas de Diversidade Sexual e de Gênero desenvolvidos pelos diferentes membros da comunidade UFU; e Considerações Finais.

PROJETO 1 - RELATÓRIO DE ACOMPANHAMENTO DA POLÍTICA DE DIVERSIDADE SEXUAL E DE GÊNERO DA UFU

A Comissão Permanente de Acompanhamento da Política de Diversidade Sexual e de Gênero da UFU, instituída pela Portaria Reito N° 1175, de 29 de dezembro de 2020 vem por meio desta apresentar o Relatório Anual de Acompanhamento da referida Política.

O processo de acompanhamento da implementação dos Programas previstos na Política, quais sejam: I - Acolhimento e Acompanhamento; II - Ensino; III - Pesquisa; e IV - Extensão e Cultura.” (art. 5º da PDSG/ Resolução CONSUN 10/2019), se desenvolveu no período de agosto a outubro e se deu por meio das respostas de cada Pró-Reitoria consultada, conforme as atribuições a elas previstas na referida Resolução. Considerando que esse é o primeiro relatório desde a criação da Política em 2019, o acompanhamento abrangeu os anos de 2019-2021.

O relatório apresenta a implementação dos referidos Programas e sugestões para o desenvolvimento das ações buscando cumprir o que prevê a Resolução que estabelece a Política de Diversidade Sexual e de Gênero da UFU (PDSG).

A) PROGRAMA DE ACOLHIMENTO E ACOMPANHAMENTO

Conforme o artigo 6º da Resolução: “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”.

As respostas da PROAE apontam a realização de ações no Mês da Diversidade e eventos realizados desde 2017 com coletivos LGBT da UFU, apesar de não apresentar ações junto a outras Pró-Reitorias. Não há detalhamento das ações com os coletivos e as ações de acolhimento aparecem como conversas pontuais, conforme as respostas enviadas. A PROAE lançou 5 e-books sobre a temática. Não há especificação sobre a discussão de PDSG com os/as alunos/as

ingressantes. Em relação às ações de acolhimento e acompanhamento dos/as servidores/as, as quais devem se dar em parceria entre PROGEP e PROAE, as respostas enviadas não explicam como se dá o acolhimento dos/as servidores; sugerem que a DIRQS atende a todos/as os/as funcionários/as sem ter a PDSG no horizonte.

Assim, é possível identificar que os objetivos I e III têm sido alcançados satisfatoriamente, sendo interessante envolver outras Pró-Reitorias no desenvolvimento conjunto de ações da PDSG. Em relação ao objetivo II, é necessário desenvolver ações específicas para os/as estudantes ingressantes que contemplem a temática da PDSG. Em relação aos/às servidores/as (ver parágrafo único), não há nenhuma ação explícita sobre a temática sendo desenvolvida até o momento, sendo necessária a efetivação da PDSG nesse âmbito.

B) PROGRAMA DE ENSINO

O Art. 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”.

Nesse sentido, a PROGRAD informa que foi criado o PROVIFOR - Programa Virtual de Formação pelo qual desenvolveu realizou duas *lives* no campo da Diversidade Sexual e de Gênero¹. Ainda segundo a PROGRAD, o PET - Programa de Educação Tutorial se encarrega de discutir junto aos/às alunos/as a PDSG. Ela informa que quatro grupos PET realizaram 12 ações de Ensino, pesquisa e extensão² durante o ano de 2021. A PROGRAD não informa como se

¹ “O enfrentamento à pandemia impactos para a educação - gênero e sexualidade” e “A UFU de e para todos, todas e todes”.

² Campanha sobre ações afirmativas (FEMEC); Ciclo de Debate (FEQ); V Encontro do Programa de Educação Tutorial da Universidade Federal de Uberlândia (CLAA/Interpet); Mês do Orgulho LGBT da Engenharia (FEE); A influência do gênero dos auditores independentes na qualidade dos accruals de companhias abertas do Brasil (C Contábeis); Gerenciamento de resultados e diversidade de gênero – análise de companhias brasileiras (C Contábeis); Minorias sociais no curso de Ciências Contábeis: uma análise dos efeitos dos estereótipos da área (C Contábeis); CINE PET e PET Talk – Versão Remota (Engenharia de Alimentos); Debate do filme Não toque, é Drag! (Engenharia Ambiental);

promove a discussão sobre a temática com os/as alunos nos cursos que não possuem PET. A PROGRAD afirma trabalhar na análise dos projetos pedagógicos para atender aos Direitos Humanos, sem especificar a PDSG.

A análise das ações realizadas aponta que os objetivos I e III da Política de Diversidade Sexual e de Gênero estão sendo parcialmente alcançados, enquanto os objetivos II e IV não apresentam claros indícios de sua realização.

C) PROGRAMA DE PESQUISA

O Art. 8º da PDSG dispõe: “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”.

De acordo com as respostas da PROPP, não existem ações em curso e há um início de estudo e planejamento para incluir ações previstas na PDSG. Atualmente, não há edital de estímulo a pesquisas na área da Diversidade Sexual e de Gênero; não há incentivo à criação de núcleos de pesquisa sobre DSG e não há orientação acadêmica dos programas de pós-graduação sobre assuntos relacionados à Diversidade Sexual e de Gênero. Dessa forma, nenhum dos objetivos previstos na Política tem sido alcançado.

D) PROGRAMA DE EXTENSÃO E CULTURA

O Art. 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

PET Conscientiza (Biologia Pontal); Workshop: Buscando equilíbrio na vida acadêmica (Med. Veterinária); Roda de conversa – Gênero e desigualdade no contexto da pandemia no Brasil (Administração)

que discutem a temática de Diversidade Sexual e Gênero, a fim de a comunidade acadêmica traçar ações voltadas às questões LGBT”.

A Pró-Reitoria de Extensão e Cultura é a que informa a maior quantidade de ações voltadas para a PDSG. São ações bastante diversificadas que incluem 10 projetos³, 23 eventos⁴, e um acordo com uma Organização da Sociedade Civil— OSC SOS AÇÃO MULHER E FAMÍLIA DE UBERLÂNDIA, não especificando quais ações são produzidas por essa parceria, assim como não especifica se as ações estão relacionadas à PDSG.

Observa-se que os objetivos I, II e IV parecem estar sendo alcançados satisfatoriamente, apesar de não estarem adequadamente informadas quais são as formas de apoio e estímulo utilizadas que apontam para as responsabilidades específicas da PROEXC, distintas daquelas das unidades da UFU diretamente responsáveis pelos projetos e eventos. Em relação ao objetivo III, não foi possível identificar ações que demonstrem o seu cumprimento.

RECOMENDAÇÕES PARA A IMPLEMENTAÇÃO DA PDSG

A análise das ações voltadas ao desenvolvimento de cada um dos Programas aponta que as Pró-Reitorias têm apresentado desafios distintos na implementação da Política de Diversidade Sexual e de Gênero. Enquanto alguns Programas têm apresentado resultados estimulantes, outros necessitam de um esforço institucional para o seu início e desenvolvimento. Provavelmente o

³ Atendimento odontológico aos transgêneros acompanhados pelo CRAIST - Hospital das Clínicas UFU”; “EDUCAMais”; “SOMOS - Grupo de assessoria jurídica à população LGBT”; “CRAIST - articulando e expandindo o cuidado”; “Badauê: arte e cultura LGBTQIA+”; “Cursinho “TÔ PASSADA! Pré-ENEM”; “Videoteca Alisson Braz: raça, gênero, sexualidade e cultura”; “Cine NuPAT”; “ABALÔ: a cor das vozes LGBTQIA+ na cidade de Ituiutaba-MG”; e “BITCH: território, travestis, transsexuais e cultura da prostituição na cidade de Ituiutaba – MG”.

⁴ “Mesa Redonda: A UFU de e para todos, todas e todes”; “Transsexualidade: Aceitação e Convívio”; “I Debate da Visibilidade Bissexual: (In)Visibilidade & Luta”; “I Seminário Bio-logias: Corpos, saúde, gêneros e sexualidades”; “Alfabetize-se: perspectivas sobre identidade sexual e de gênero”; “Mesa Redonda: O enfrentamento à pandemia e seus impactos para a educação na perspectiva do gênero e da sexualidade”; “Mesa Redonda: Gênero e sexualidade no esporte”; “Mesa Redonda: Gêneros e violências na escola: implicações para a Educação Física”; “Precisamos falar sobre”; “30 anos de ‘Problemas de Gênero’: Leitura crítica da obra de Judith Butler”; “Workshop de Sexualidade e Gênero”; “Treinamento teórico sobre temas vinculados à saúde Transespecífica”; “Leitura compartilhada: Entre o segredo e as possibilidades do cuidado: (re)pensando os silêncios em torno das narrativas das travestis sobre o HIV/aids”; “Leitura compartilhada: Perfil de transgêneros: tuberculose e HIV/Aids na cidade de São Paulo”; “Documentário PAJUBÁ”; “Ciclo de debates sobre diversidades – Tema: LGBTQI+”; “A clandestinidade no processo transexualizador e seus efeitos na saúde da população Trans”; “Procedimentos estéticos e cirúrgicos na busca pela afirmação da identidade de gênero”; “Mercado de Trabalho LGBT+”; “A (trans)capacidade no cuidado em saúde da população Trans - Saúde Mental”; “A (trans)capacidade no cuidado em saúde da população Trans - Os sentidos da assistência em saúde para a população trans: construindo pontes”; “Roda de conversa - Os desafios de ser LGBT: LGBTfobia e o mercado de trabalho”; “O acolhimento da população Trans no serviço público de saúde”.

histórico de envolvimento anterior de cada Pró-Reitoria com a temática da PDSG possa esclarecer essas diferenças.

Considerando os resultados apresentados, especial atenção deve ser dada à implantação do Programa de Pesquisa; às ações de acolhimento para os/as alunos/as ingressantes, bem como para os/as servidores/as, pelo Programa de Acolhimento e Acompanhamento; à indução para a inclusão de conteúdos referentes às temáticas da Diversidade Sexual e de Gênero nos componentes curriculares nos cursos de graduação, pelo Programa de Ensino; e à publicação de projetos de extensão e cultura ligados à comunidade LGBT, pelo Programa de Extensão e Cultura.

Espera-se que para o próximo ano, várias ações sejam mantidas e outras criadas para a efetivação da referida Política. Contudo, chama a atenção que nenhuma das Pró-Reitorias informou sobre o planejamento para o desenvolvimento dessas ações em 2022.

Para finalizar, a análise apresentada considerou esse primeiro momento da implementação da Política. Acreditamos que o desenvolvimento dos Programas permitirá a reflexão e proposição futura de critérios de qualidade dos Programas e suas atividades, tal como prevê a Política de Diversidade Sexual e de Gênero da UFU.

PROJETO 2 – CRIAÇÃO PÁGINA CPDIVERSA NA ABA DE COMISSÕES DO PORTAL UFU

Visando informar e dar visibilidade às ações da CPDIVERSA criou-se a página da CPDIVERSA na aba de Comissões do Portal UFU. Para isso, foram desenvolvidas as seguintes ações:

- 1) Levantamento de informações junto ao setor responsável: foi realizada uma consulta junto ao CTIC para informações quanto ao procedimento de abertura e atualização da página CPDIVERSA na aba de Comissões do Portal UFU;
- 2) Para o cumprimento da tarefa, foi elaborado um texto para apreciação da CPDIVERSA;
- 3) Tal composição foi encaminhada para votação, sendo debatida e corrigida para sua versão final, aprovada em reunião da CPDIVERSA em 14/09/2021.
- 4) Conclusão da tarefa: contato com CTIC para concluir o envio do texto para a aba das Comissões. Dando andamento aos trabalhos do Projeto 2, o setor responsável pela web (CTIC) solicitou que fosse indicado um representante para acompanhamento das publicações.
- 5) Criação da página: a página, conforme texto aprovado, foi publicada em <https://ufu.br/cpdiversa>

PROJETO 3: DIVULGAÇÃO CPDIVERSA E PDSG JUNTO À DIRCO

O projeto teve como objetivo informar e dar visibilidade à Política de Diversidade Sexual e de Gênero (PDSG), bem como, às ações da CPDIVERSA, em conjunto com a Diretoria de Comunicação da UFU, conforme prevê a referida Política. Visando alcançar esse objetivo, foram realizadas as seguintes ações:

1 – A primeira ação consistiu em reunião interna no mês de agosto para definir o encontro com a Diretoria de Comunicação da Universidade Federal de Uberlândia – DIRCO/UFU, tendo em vista que esta instância será o apoio constante das ações de comunicação da atuação da Comissão Permanente de Acompanhamento da Política de Diversidade Sexual e de Gênero (CPDIVERSA) no âmbito da divulgação e publicização dos trabalhos por ela realizados, conforme prevê a Resolução 10/2019 que institui a Política de Diversidade Sexual e de Gênero da UFU.

2 – No dia 18/08/2021, às 15h30 pela Plataforma Google Meet, os membros da CPDIVERSA e a equipe da DIRCO se reuniram para estabelecerem o fluxo de trabalho de divulgação junto a essa Diretoria. Algumas proposições foram feitas, dentre elas: apresentação do que é a Política de Diversidade Sexual e de Gênero (PDSG) da UFU, o monitoramento dos dados, a possibilidade de criação de um carrossel explicativo de divulgação na rede social Instagram, as atribuições da Comissão e posterior divulgação também no espaço da Rádio Universitária.

3 – Após essa reunião, em 28/09/2021, os membros da CPDIVERSA se reuniram e definiram o texto para divulgação dessa Comissão junto à DIRCO.

4 – A DIRCO fez a divulgação de ações da CPDIVERSA no site da UFU em 19/11/2021. A reportagem está disponível em: <https://comunica.ufu.br/noticia/2021/11/cpdiversa-realiza-mapeamento-das-acoes-projetos-e-programas-de-diversidade-sexual-e>.

5 - Constituem outros encaminhamentos futuros de divulgação da CPDIVERSA nos meios institucionais da UFU: Publicidade radiofônica da CPDIVERSA (o que é a Comissão, quais são suas atribuições etc.) na Rádio Universitária de forma rotativa (sem previsão de sair da programação); realização de entrevista com o Presidente da CPDIVERSA na TV Universitária— forma de demonstrar, por exemplo, que a Comissão é permanente e há eleição periodicamente para novos representantes; publicação de notícias relacionadas à atuação da CPDIVERSA por etapas, à medida que forem acontecendo as ações; quando houver o resultado do levantamento de dados das ações que ocorrem na UFU pelas diferentes Pró-Reitorias, apresentar o levantamento de ações

relacionadas à pesquisa no Comunica Ciência UFU (espaço de divulgação científica da Universidade).

PROJETO 4 – MAPEAMENTO DAS AÇÕES, PROJETOS, PROGRAMAS DE DIVERSIDADE SEXUAL E DE GÊNERO DESENVOLVIDOS PELOS DIFERENTES MEMBROS DA COMUNIDADE UFU

A Comissão Permanente de Acompanhamento da Política de Diversidade Sexual e de Gênero da UFU, buscando dar suporte ao desenvolvimento de atividades relacionadas a essa temática no âmbito da universidade, realizou mapeamento das ações desenvolvidas pelas diferentes unidades de ensino da UFU no ano de 2021.

Para alcançar esse objetivo, as 32 unidades de ensino/unidades especiais de ensino da universidade foram consultadas (via ofício circular/ SEI, em 04/10/21) e solicitadas a preencher formulário eletrônico com questões que envolviam ações de ensino, pesquisa, extensão e assistência estudantil realizadas com a comunidade. Considerando o baixo índice de respostas à solicitação inicial, o prazo foi ampliado e as unidades puderam responder ao formulário enviado até a data de 11/01/22.

A partir das informações coletadas, o relatório apresenta uma caracterização das unidades respondentes, descrevendo as ações de ensino, pesquisa, extensão e outras ações informadas e aponta recomendações de ações futuras.

CARACTERIZAÇÃO DAS UNIDADES RESPONDENTES

A Comissão recebeu respostas de 24 unidades de ensino da universidade.⁵ Entre essas unidades, 18 desenvolvem algumas ações referentes à Diversidade Sexual e de Gênero e 06 informaram não desenvolver nenhum tipo de ação.

AÇÕES DE ENSINO

⁵ Faculdade de Arquitetura, Urbanismo e Design, Faculdade de Ciências Contábeis, Faculdade de Direito, Faculdade de Engenharia Civil, Faculdade de Engenharia Elétrica, Faculdade de Engenharia Mecânica, Faculdade de Engenharia Química, Faculdade de Matemática, Faculdade de Medicina, Faculdade de Medicina Veterinária, Faculdade de Odontologia, Instituto de Artes, Instituto de Biologia, Instituto de Biotecnologia, Instituto de Ciências Agrárias, Instituto de Ciências Biomédicas, Instituto de Ciências Humanas do Pontal, Instituto de Ciências Sociais, Instituto de Filosofia, Instituto de Física, Instituto de Geografia, Instituto de História, Instituto de Letras e Linguística, e Instituto de Psicologia.

Oito unidades (IARTE, FAMED, FADIR, ICHPO, INHIS, FEQUI, ILEEL e IPUFU) responderam que ofertam disciplinas que contemplam o tema da Diversidade Sexual e de Gênero, em um total de quinze disciplinas⁶. Além disso, apenas quatro unidades confirmaram a oferta completa das disciplinas para o ano de 2022. A análise dessas respostas e das respectivas fichas de disciplina aponta que: a) dado o reduzido número de unidades que informaram ministrar alguma disciplina que contemple a temática de sexualidade e gênero, há necessidade de muitos esforços para a oferta de disciplinas em todas as unidades da UFU; b) todas as disciplinas estão presentes nos currículos dos cursos de graduação, não sendo indicada nenhuma da pós-graduação, abrindo espaço para a reflexão sobre como tem se dado a formação dos futuros docentes das universidades em relação a questões LGBTQIA+; c) as disciplinas são ofertadas por cursos nas áreas de Artes, Saúde, Humanas/Sociais e Exatas, mostrando o caráter transversal e interdisciplinar da temática, e sua possibilidade de inclusão em cursos de qualquer área do conhecimento; d) FAMED e IARTE apresentam três disciplinas voltadas à temática, enquanto a maior parte das outras unidades ministra apenas uma, o que sugere diferenças relativas à importância da DSG na formação dos/as alunos/as 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 abordá-lo, a depender do professor responsável; e f) a confirmação da oferta completa das disciplinas por apenas quatro unidades aponta que nem todos/as os/as discentes/as terão a possibilidade de cursar as respectivas disciplinas.

AÇÕES DE PESQUISA

Cinco unidades (INCIS, FOUFU, ILEEL, IPUFU e FAMED) informaram o desenvolvimento de 33 projetos de pesquisa durante o ano de 2021.⁷ A análise das respostas sobre

⁶ Arte e Feminismos (IARTE), Dinâmica das Relações Interpessoais (FAMED), Direito da Diversidade Sexual (FADIR), Estágio Supervisionado IV (IARTE), Ética e Bioética Profissional (FAMED), Geografia cultura, Humanística, Direitos Humanos e Relações Étnico-Raciais (ICHPO), História, Gênero e Sexualidade (INHIS), Inclusão da Diversidade no Espaço Escolar (ICHPO), Introdução à Engenharia de Alimentos (FEQUI), Literatura das bordas (ILEEL), Projeto interdisciplinar 1 (IARTE), Psicologia da Sexualidade (IPUFU), Saúde Coletiva II (FAMED), Saúde Coletiva VII (FAMED) e Tópicos em Estudos Linguísticos: Performatividades e constituições discursivas do sujeito nos Estudos Queer (ILEEL).

⁷ "A Crítica LGBT: elementos para uma prática pedagógica materialista e queer" (INCIS); "A humilhação como fenômeno social: bases teóricas, epistemológicas e empíricas" (INCIS); "Capitalismo e monogamia". (INCIS); "Relações poliamorosas no Brasil contemporâneo: movimentos de transformações no campo da afetividade" (INCIS); "Saúde Bucal e Geral da população trans no município de Uberlândia/MG" (FOUFU); "A retórica católica e o homoerotismo em Um animal de deus, de Walmir Ayala" (ILEEL); "A trajetória das conjugalidades e o envelhecer na

as pesquisas desenvolvidas mostram que: a) elas estão concentradas especialmente no INCIS, IPUFU e ILEEL (que desenvolvem entre 10 e 11 pesquisas, cada unidade); b) as pesquisas são coordenadas e/ou orientadas por doze docentes, apesar de se concentrarem em apenas cinco pesquisadores/as; c) os objetivos das pesquisas contemplam as especificidades das áreas de conhecimento (Saúde, Ciências Sociais, Letras e Psicologia), sendo que alguns parecem enfatizar a dimensão do estudo de gênero e não da Diversidade Sexual e Diversidade de Gênero; d) os projetos envolvem tanto estudantes de graduação quanto de pós-graduação, em geral, havendo poucos/as alunos/as por projeto e predominando orientações individuais; e) foram identificados cinco grupos de pesquisa sobre diversidade sexual: o “Afetad@s: Sexualidades, Cuidado e Políticas públicas” (IPUFU/FAMED), o “Núcleo de Estudos de Gênero (NEGUEM)” (INHIS), o “Grupo de Estudos e Pesquisas de Gênero: Relações Sociais, Representações e Subjetividades (GEPEGRES)” (INCIS), o “EDQueer – Estudos Discursivos na perspectiva Queer” (ILEEL), e “Grupo de Pesquisa em Mídia, Literatura e Outras Artes” (GPMLA) (ILEEL); e f) apenas 10 projetos indicam ter alguma forma de financiamento/bolsa. Tais resultados mostram que a temática da Diversidade Sexual e de Gênero é investigada por poucos/as docentes da universidade com

narrativa de mulheres lésbicas idosas” (IPUFU); “Adaptação e evidências de validade do LGBT Climate Inventory (LGBTCLI) para o contexto brasileiro (IPUFU)”; “Análise da tradução do texto dramático para encenação: “The best brothers” processo artístico de criação e questões éticas levantadas” (ILEEL); “Angústia e influência digital. Desafios da aceitação da homossexualidade no romance “El fuego en el que ardo” (ILEEL); “Armário” e “coming out” na literatura brasileira: uma revisão integrativa” (IPUFU); “As Questões LGBT no Ensino da Odontologia” (IPUFU); “Atenção Integral em Saúde na População LGBT: discursos de acadêmicos do curso médico” (IPUFU); “Bases de um estudo discursivo na perspectiva queer” (ILEEL); “Cenas sexuais da prostituição masculina na prosa brasileira de temática homoerótica” (ILEEL); “Censura e erotismo na literatura de Cassandra Rios” (ILEEL); “Construção e evidências de validade da Escala de Microagressões de Gênero no Trabalho (EMAGT)” (IPUFU); “Direitos humanos de filhos menores de idade das mães encarceradas no presídio regional de Sarandi - Itumbiara (GO)” (INCIS); “Diversidade sexual, saúde e formação profissional” (IPUFU); “Do corpo à culpa: uma investigação sobre a beleza e os afetos no campo universitário”. (INCIS); “História, cultura, gênero e raça: exercício de desconstrução de imagens de corpos negros na historiografia do Brasil” (INHIS); “Autoestima, microagressões no ambiente de trabalho e percepção de empregabilidade em profissionais LGBTQIA+” (IPUFU); “Now Sissy That Walk: Afirmações e resistências de ser gay e afeminado” (IPUFU); “O demônio da carne Escritores homossexuais e catolicismo no Brasil” (ILEEL); “O sensível e o (in)visível: a distribuição diferencial de visibilidade entre artistas dissidentes de gênero e sexualidade” (INCIS); “O sexo da palavra cenas sexuais homoeróticas na prosa brasileira” (ILEEL); “Os estudantes da área de Ciências da Saúde e da Psicologia estão preparados para o atendimento da população transexual?” (FAMED); “Poéticas do excesso: Glauco Mattoso e Waldo Motta” (ILEEL); “Relações poliamorosas no Brasil contemporâneo: movimentos de transformações no campo da afetividade” (INCIS); “Representações sociais das identidades profissionais e de gênero por estudantes de Pedagogia e Engenharia: um estudo comparativo na UFPB e na UFU” (INCIS); “Sentidos sociais em imagens têxteis: o patchwork brasileiro à luz do cenário euro-americano” (INCIS); “Terapias afirmativas: os debates entre profissionais e pesquisadores” (IPUFU); “Tradução Queer: tradução comentada de um trecho da novela “Pela Noite” de Caio Fernando Abreu” (ILEEL); “Trajetória e representatividade das mulheres no espaço político- impeachment de Dilma Rousseff” (INCIS).

parcos recursos financeiros, o que demanda ações consistentes e de médio e longo prazo visando estimular a pesquisa sobre essa temática pelas diferentes áreas do conhecimento.

AÇÕES DE EXTENSÃO

Dez unidades respondentes (FOUFU, ILEEL, INCIS, FADIR, FAMED, INHIS, FF, IARTE, FEQ e FEE) indicaram que durante o ano de 2021 estiveram em desenvolvimento 27 ações de extensão⁸. A análise dessas respostas e dos respectivos registros no SIEX (quando disponíveis) apontam que: a) os projetos são desenvolvidos em diferentes áreas do conhecimento e linhas de extensão, mostrando seu caráter transversal e interdisciplinar; b) foram realizados 16 eventos curtos, 1 curso, 8 projetos e apenas 2 programas, com predomínio de ações com público direto de até 50 pessoas, sugerindo a importância da criação de ações de mais longo prazo que permitam um alcance maior da comunidade; c) a maior parte das equipes envolve até 10 membros, e é composta por alunos/as, docentes e comunidade externa; e d) algumas ações parecem enfatizar a dimensão do gênero (especialmente a questão das mulheres) e não da Diversidade Sexual e Diversidade de Gênero.

⁸ 1º Simpósio Mineiro de Saúde Transespecífica" (FOUFU); 30 anos de "Problemas de Gênero": Leitura crítica da obra de Judith Butler (ILEEL); A (trans)capacidade no cuidado em saúde da população Trans - Os sentidos da assistência em saúde para a população trans: construindo pontes (FOUFU); A (trans)capacidade no cuidado em saúde da população Trans - Saúde Mental" (FOUFU); A clandestinidade no processo transexualizador e seus efeitos na saúde da população Trans" (FOUFU); A objetificação das mulheres nos jogos eletrônicos (INCIS); Acolhidas (FADIR); Café Queer: Estudos Queer ao alcance de todos (ILEEL); Colóquios Sob o signo de João (ILEEL); Conversando sobre (in)visibilidades no acesso à saúde pelas pessoas trans. (FAMED); Culturas de matriz africanas, culturas indígenas e gênero na perspectiva dos direitos humanos (INHIS); Diálogo à Margem – Promovendo a Diversidade e os Direitos Humanos (FAMED); Feminização do cuidado e desqualificação do trabalho das mulheres (INCIS); Meninas da Física (FF); O acolhimento da população Trans no serviço público de saúde (FOUFU); O queer é um materialismo? (INCIS); Pertencer, cuidar e aprender: programa mentoring LGBTQIAP+ na educação médica. (FAMED); Primeiros Passos Rumo a Gestão Cultural – 2021" (IARTE); "Qualquer amor já é um pouquinho de saúde" Construindo laços entre as Agentes Comunitárias de Saúde e os/as adolescentes nas delicadezas do gênero e da sexualidade. (FAMED); Rede TRANSformação. (FAMED); Roda de conversa - "O impacto de gênero: representação feminina na mídia e em cargos de poder e suas problemáticas" (FEQ); Roda de conversa - "Os desafios de ser LGBT: LGTBfobia e o mercado de trabalho" (FEQ); Semana de Telecomunicações Online - SATEL Online (FEE); SOMOS - Grupo de assessoria jurídica à população LGBT (FADIR); Todas por ela (FADIR); Webnário: Mulheres trajetórias de lutas e conquistas (INHIS); e Workshop: Repensado o enfrentamento ao tráfico de pessoas no Brasil: uma avaliação de políticas e práticas (2006-2020) (FAMED).

OUTRAS AÇÕES

Entre as outras ações informadas pelas unidades e desenvolvidas durante 2021 estão nove ações⁹ realizadas pelo Programa de Educação Tutorial (PET). A análise das ações desenvolvidas por cinco grupos PET aponta como eles podem ser um meio interessante de trazer a temática da Diversidade Sexual e de Gênero, apesar de não estarem presentes em todas as unidades de ensino da universidade¹⁰.

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 pelos/as Diretores/as de unidade e Coordenadores/as de curso:

a) Considerando a quantidade e a qualidade das respostas obtidas à solicitação da CPDIVERSA, associado ao fato de que apenas 18 unidades desenvolveram alguma ação referente à Diversidade Sexual e de Gênero durante o ano de 2021, e que apenas o ILEEL e a FAMED realizaram ações em todas as áreas (ensino, pesquisa e extensão), são necessárias estratégias de sensibilização das unidades, dado 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).

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

⁹ "Câncer do colo de útero: conhecer para prevenir (Especial saúde da mulher)" (PET/Odontologia); "Cinema através da lente do feminismo materialista" (PETSociais); "Manifestações orais em pacientes soropositivos para o HIV" (PET/Odontologia); "Campanha sobre ações afirmativas" (FEMEC); "Ciclo de Debate sobre o documentário "A vida e morte de Marsha P. Jonhson" (FEQ); "Conversa aberta e sincera com Dandara Tonantzin sobre lutas e conquistas da mulher; batalhas contra preconceitos, entre outros temas" (FEQ); "Indicações com representatividade LBGTQIA+" (FEE); "Palestra de Gênero sobre "A vivência das mulheres em um ambiente predominantemente masculino no meio acadêmico"(FEQ); "Prevenção e abordagem multidisciplinar no combate ao câncer de colo de útero" (PET/Odontologia).

¹⁰ É importante notar que a PROGRAD também informou a realização de outras ações pelos grupos PET quando do levantamento de informações para acompanhamento da implementação da Política.

curso oferecidos pela universidade, especialmente pela PROGRAD, e pelos/as Coordenadores/as de Curso.

c) Considerando o número de projetos de pesquisa indicados e a sua maior concentração em apenas três unidades de ensino, é fundamental “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+;

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

e) Considerando as ações desenvolvidas pelo Programa de Educação Tutorial, os grupos devem ser reconhecidos como um meio de inclusão das temáticas de Diversidade Sexual e de Gênero no cotidiano das unidades de ensino, sendo que a sensibilização dos Coordenadores/as dos grupos PET pode catalisar recursos e estimular a motivação dos alunos envolvidos.

Para finalizar, é importante destacar que esse relatório consiste no primeiro mapeamento sobre a temática na universidade, realizado pela CPDIVERSA, apresentando dados úteis que permitirão acompanhar de forma mais objetiva a implementação e consolidação da Política de Diversidade Sexual e de Gênero. Metodologicamente, o principal desafio encontrado referiu-se à quantidade e à qualidade das respostas recebidas. Somado ao fato de que aproximadamente 30% das unidades não atenderam à solicitação para responder ao formulário, várias unidades o fizeram de forma genérica e, por vezes, incompleta, não preenchendo dados importantes para o mapeamento. Muitas respostas sugerem um desconhecimento da Política e seus objetivos, sendo recorrente a inserção de respostas sobre ações relativas a questões de gênero (especialmente sobre as mulheres, as quais são parte de outra Política institucional), sem considerar a dimensão da diversidade de gênero, foco fundamental da Política de Diversidade Sexual e de Gênero. Esse fato pode, inclusive, ter implicado em uma superestimação das atividades efetivamente desenvolvidas no campo dessa Política. Da mesma forma, foi possível observar que há diferentes visões sobre

Diversidade Sexual e de Gênero nas várias ações desenvolvidas pelas unidades. Apesar da relevância desse debate, essas visões não foram objeto de análise e reflexão nesse relatório que se restringiu a acolher as ações indicadas pelos/as respondentes.

Além disso, a observação do modo de encaminhamento interno da solicitação (os trâmites entre secretários, coordenações e direções via SEI) parece indicar que não há uma sistemática de acompanhamento dessa Política nas unidades. Por um lado, compreendemos que isso demandou esforço das unidades para a resposta à solicitação da CPDIVERSA, impactando nos resultados apresentados. Por outro, aponta para o lugar ainda inicial dessas questões no cotidiano institucional.

A CPDIVERSA espera 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, acredita que, nesse processo permanente de mapeamento das ações, a combinação da análise das respostas das unidades de ensino com outros dados institucionais possa 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 2 anos de sua publicação, ainda não se encontra efetivamente implementada em sua amplitude de ações nas práticas de ensino, pesquisa e extensão em todas as unidades de ensino.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O primeiro ano de atuação da CPDIVERSA demandou um intenso trabalho de organização interna da Comissão, dificultado pela ausência de uma secretaria para a realização das atividades administrativas (redação de atas, convocações, produção de documentos e realização de outras atividades da rotina administrativa) e pela frequente ausência de alguns representantes nas reuniões ordinárias. Contudo, o envolvimento de vários membros da Comissão permitiu que ela realizasse as atribuições a ela conferidas pela RESOLUÇÃO Nº 10/2019, do CONSELHO UNIVERSITÁRIO.

O levantamento de informações junto às Pró-Reitorias e unidades de ensino permitiu visualizar um panorama inicial sobre as ações institucionais voltadas às questões de Diversidade Sexual e de Gênero na UFU e, a partir daí, indicar recomendações para implementação da Política

por diferentes atores da comunidade universitária. As ações de divulgação e informação sobre a CPDIVERSA e a PDSG devem continuar a ser promovidas.

Esperamos que o presente relatório colabore na análise dessas questões e permita a construção de alternativas visando a ampla e completa implementação da Política de Diversidade Sexual e de Gênero da UFU e assim a promoção de uma universidade mais justa e inclusiva.

Uberlândia, 22 de fevereiro de 2022

Comissão Permanente de Acompanhamento da Política
de Diversidade Sexual e de Gênero da UFU