



DOCUMENTO SISTEMATIZADO DAS POLÍTICAS DE INCLUSÃO, AÇÕES AFIRMATIVAS E ACESSIBILIDADE

I. Fórum Ampliado: questões introdutórias pontuadas na mesa de abertura

A abertura da primeira edição do Fórum Ampliado de Inclusão, Ações Afirmativas e Acessibilidade foi realizada no dia 9 de novembro de 2023, no Auditório da Biblioteca Central da Universidade Federal de Goiás (UFG). Na oportunidade, além de outras autoridades, estiveram presentes a Profa. Dra. Matilde Ribeiro, ex-Ministra Chefe de Estado da Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, e a Profa. Dra. Sandramara Matias Chaves, ex-Vice-Reitora da UFG e atual Diretora Executiva da Fundação de Apoio à Pesquisa (FUNAPE). A mesa foi mediada pela Secretária de Inclusão da UFG, Profa. Dra. Luciana de Oliveira Dias.

A professora Matilde Ribeiro iniciou seu relato dizendo que as Ações afirmativas como políticas efetivas nas universidades públicas são mais do que necessárias e têm sua gênese nas lutas por igualdade, justiça e democracia. Neste sentido, desde o momento em que homens e mulheres africanos foram capturados nos seus países e chegaram aqui na condição de escravizados, existe a luta por justiça e liberdade. Todavia, as ações afirmativas no Brasil, de maneira prática, enquanto políticas públicas, começam na década de 1920. Para ela, existem momentos na história que precisam ser enfatizados.

Um deles é a marcha de 1995, realizado pelo movimento negro, pelas mulheres negras e em parceria com o movimento social. Como bem destaca Kabengele Munanga, o racismo no Brasil é um crime perfeito. Tem racismo, mas não têm racistas. A Marcha Zumbi dos Palmares pela vida e pela cidadania, realizada em 1995, que agregou 30 mil pessoas em Brasília, provocou muitos debates e a coordenação entregou ao presidente da época, Sr. Fernando Henrique Cardoso, um documento chamado "Programa para a superação do racismo no



Brasil", e neste documento está cravada a demanda por ações afirmativas e por políticas universais e inclusivas.

Outro momento destacado pela professora Matilde Ribeiro foi a Conferência Mundial Contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e as Discriminações Correlatas, conhecida como a Conferência de Durban, na África do Sul, que aconteceu sete anos após o fim oficial do *apartheid*. Na oportunidade foram produzidos dois importantes documentos: (a) a declaração e (b) o plano de ação. Nestes documentos constam as orientações para que todos os países passem a executar programas de ações afirmativas. Assim, a partir da Conferência de Durban, dezesseis países despontaram na criação destes programas, sendo o Brasil um dos pioneiros e grande protagonista.

A professora continua relatando que embora ainda seja necessário avançar, foram realizados feitos que precisam ser valorizados e ampliados. Ela afirma que entre as ações realizadas, devem ser destacadas a valorização e implementação de programas de ações afirmativas em diversas instituições e principalmente nas universidades. Em 2004, foi votado na Universidade de Brasília (UnB), pelo Conselho Universitário, a existência das cotas. O auditório estava lotado e até o momento final a contradição estava presente. Venceu a parte que defende as cotas, tendo sido a UnB a primeira universidade federal a pôr em prática a política de cotas. Os vinte anos seguintes à aprovação trouxeram muitos aprendizados, mas não foi possível ainda derrotar a parte contrária às políticas afirmativas.

A professora Matilde Ribeiro ressaltou também que em 2023 existem sessenta e nove universidades federais no Brasil e todas executam programas de ações afirmativas, de vários formatos. Para ela, em relação à política de cotas nas universidades tivemos uma vitória recentemente, pois foi aprovado na câmara dos deputados e agora no senado federal a continuidade da política de cotas, o fortalecimento da permanência dos alunos e a necessidade da vinculação desta política com o conjunto das políticas públicas e a somatória das ações afirmativas e políticas universais. Finaliza dizendo que entre os desafios tem um específico,



não adianta apenas o acesso a partir das ações afirmativas, é preciso garantir a permanência, o diálogo com a sociedade e o alargamento de direitos.

Em ato contínuo, a Professora Sandramara Chaves iniciou seu relato dizendo que no âmbito da Universidade Federal de Goiás (UFG) é importante relembrar e valorizar a história das ações afirmativas implementadas na instituição, dentre elas, o Programa UFGInclui e a criação da Secretaria de Inclusão (SIN/UFG). No entanto, ressalta que essa trajetória não se inicia com o Programa UFGInclui, pois antes de sua implementação, existiam pesquisadores, grupos de pesquisas e coletivos que já defendiam e apontavam a necessidade de um programa de ações afirmativas na UFG.

No ano de 2006 a Pró-Reitoria de Graduação (PROGRAD/UFG), na gestão da professora Sandramara Chaves, foi procurada por alguns grupos para falar sobre a realização de discussões, estudos e propostas em relação a um programa de ações afirmativas. Ela destaca que havia também um desejo da Pró-Reitoria para a implementação deste programa. Neste sentido, iniciou-se um diálogo entre a equipe da PROGRAD/UFG e a equipe do Centro de Seleção (CS/UFG) para pensar a respeito da demanda. Na oportunidade, havia um grupo oriundo do doutorado da Universidade de São Paulo (USP) que havia acompanhado as discussões sobre o INCLUSP, que foi um dos primeiros programas de ações afirmativas que a equipe da PROGRAD/UFG teve conhecimento, onde foi possível um diálogo com a então Pró-Reitora de Graduação da USP.

A professora Sandramara Chaves relembra que foi iniciada a elaboração da proposta de um programa de ações afirmativas na UFG. A intenção com essa ação era promover a inclusão de pessoas pertencentes a grupos minorizados que não conseguiam acessar a universidade. Naquele momento, a comissão acreditava que a ação afirmativa no formato de bônus assegurava o objetivo. Após várias discussões, houveram controvérsias intensas em algumas unidades acadêmicas. Destaca ainda que por outro lado o Movimento Negro, por meio do coletivo Cambenas, teve papel fundamental na mudança de direção na construção do programa UFGInclui, uma vez que compreendiam que o formato de bônus não



garantiria a inclusão de estudantes negros. Diante disso, a proposta foi retirada da discussão e passou-se a realizar seminários com pesquisadores da área.

A professora Sandramara Chaves recorda que a comissão foi ampliada e apresentou estudos que comprovaram que o formato de bônus não garantiria a efetividade desejada. Após os seminários e discussões, onde o Movimento Negro participou efetivamente, foi concluída a proposta do UFGInclui que foi aprovada pelo Conselho Universitário (CONSUNI) e passou a ser implementada em 2009.

Sandramara Chaves destaca que outra ação de extrema importância para a universidade foi a criação do Núcleo de Acessibilidade da UFG, que nasceu a partir de um projeto que tinha pouco recurso captado no Ministério da Educação. A partir de então o Núcleo de Acessibilidade foi crescendo em busca de alcançar o objetivo de viabilizar uma educação inclusiva aos estudantes com deficiência.

Para além disso, também destacou que em 2011 foi realizado o seminário de avaliação do programa UFGInclui para mobilizar as direções de unidades e coordenações de cursos para a realização de estudos, a fim de evidenciar que a qualidade do ensino não iria cair, pelo contrário, o desempenho dos estudantes cotistas era igual ou superior ao dos demais.

Sandramara Chaves também relatou que em 2013 o programa UFGInclui foi reformulado, retirando as categorias de estudantes de escola pública e negros de escola pública que já estavam contemplados na Lei 12.711/2012 (lei de cotas), mantendo as categorias de indígenas e quilombolas. O programa de ações afirmativas da UFG se tornou uma referência e a universidade teve uma contribuição efetiva na construção da lei de cotas, pois já contava com um programa que efetivamente garantia a inclusão.

Por fim, a professora Sandramara Chaves salientou alguns marcos históricos sobre as políticas de ações afirmativas na UFG. Em 2014, tivemos a criação da Coordenadoria de Ações Afirmativas (CAAF), que foi também uma ação importante que foi implementada pela UFG, pois havia a compreensão de que não bastava apenas incluir, era preciso criar políticas de permanência e



acompanhamento. Então, tais políticas foram implementadas e ampliadas gradativamente na UFG. Em 2015 novamente foram realizados seminários de avaliação do programa. Em 2022, tivemos um outro grande passo da universidade, que foi a criação da Secretaria de Inclusão (SIN/UFG), que é uma unidade da gestão superior que vem agregar políticas da universidade em relação às ações afirmativas e consolida na UFG uma política consistente voltada para inclusão, permanência e acessibilidade.



II. Levantamento, ou estado da arte, realizado nos grupos de trabalho

1 GT1 - Políticas de acessibilidade: Da educação básica à educação superior.

- Conforme o histórico disposto na página https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/211/o/POLITICA_ACESSIBILIDADE_UFG_04_2017_ultimo.pdf, a Política de Acessibilidade da Universidade Federal de Goiás (UFG) vem sendo formulada desde 2008, por meio do Núcleo de Acessibilidade¹ (NA), tendo em vista a participação da Universidade em editais do Ministério da Educação (MEC), o debate dos valores democráticos na UFG e o compromisso desta com a justiça social, de tal forma que na reunião do Conselho Universitário (CONSUNI) do dia 16/11/2011 o referido Núcleo foi oficialmente criado, conforme resolução CONSUNI nº32/2011.
- Em 19 de dezembro de 2014, por meio da Resolução CONSUNI nº 43/2014, foi criado o Sistema Integrado de Núcleos de Acessibilidade da Universidade Federal de Goiás (UFG) – SINAce, aprovando o respectivo Regimento e revogando a Resolução CONSUNI nº 32/2011. Entre os objetivos do SINAce o primeiro e principal é estruturar e aprovar a Política de acessibilidade da UFG.
- Assim sendo - e considerando: a legislação relativa ao direito à educação e à acessibilidade; a educação especial na perspectiva da educação inclusiva; e as finalidades e princípios da UFG, conforme apresentados em seu Estatuto e no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI: 2014-2017) - a definição de uma Política Institucional de Acessibilidade é urgente, e cumpre os requisitos legais de acessibilidade, que é um compromisso da UFG com a justiça social, os valores democráticos e o desenvolvimento sustentável. A acessibilidade é entendida na UFG como um valor



institucional que colabora para uma universidade plural que respeita a diversidade humana.

- No site da Diretoria de Acessibilidade está disponível ainda um Quadro com os dispositivos legais e seu teor. Ampliamos o quadro abaixo com as atualizações dos dispositivos legais:

DISPOSITIVOS LEGAIS	TEOR
Constituição Federal/88, arts. 205, 206 e 208	Assegura o direito de todos à educação (art. 205), tendo como princípio do ensino a igualdade de condições para o acesso e a permanência na escola (art. 206, I) e garantindo acesso aos níveis mais elevados do ensino, da pesquisa e da criação artística, segundo a capacidade de cada um (art. 208, V).
Aviso Circular nº 277 (MEC, 2009)	Apresenta sugestões voltadas para o processo seletivo para ingresso na universidade, recomendando que a instituição possibilite a flexibilização dos serviços educacionais e da infraestrutura, bem como a capacitação de recursos humanos, de modo a permitir a permanência, com sucesso, de estudantes com deficiência nos cursos.
Decreto nº 3.956/01	Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência
Lei nº 10.436/02	Reconhece a Língua Brasileira de Sinais (Libras) como meio legal de comunicação e expressão e outros recursos de expressão a ela associados.
Portaria nº 2.678/02	Aprova as diretrizes e normas para o uso, o ensino, a



	produção e a difusão do sistema Braille em todas as modalidades de ensino, compreendendo o projeto da Grafia Braille para a Língua Portuguesa e a recomendação para o seu uso em todo o território nacional.
Portaria nº 3.284/03	Substituiu a Portaria nº 1.679/1999 e define as condições Referenciais de acessibilidade na educação superior que devem ser construídas nas IES para instruir o processo de avaliação das mesmas.
ABNT NBR 9.050/04	Dispõe sobre a acessibilidade arquitetônica a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos.
Decreto nº 5.296/04	Regulamenta as Leis nº 10.048/2000 e nº 10.098/2000, estabelecendo normas gerais e critérios básicos para o atendimento prioritário à acessibilidade de pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida. Em seu art. 24, determina que os estabelecimentos de ensino de qualquer nível, etapa ou modalidade, públicos e privados, proporcionarão condições de acesso e utilização de todos os seus ambientes ou compartimentos para pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida, inclusive salas de aula, bibliotecas, auditórios, ginásios, instalações desportivas, laboratórios, áreas de lazer e sanitários.
Decreto nº 5.626/05	Regulamenta a Lei nº 10.436/2002, que dispõe sobre o uso e difusão da Língua Brasileira de Sinais - LIBRAS, e estabelece que os sistemas educacionais devem garantir, obrigatoriamente, o ensino de LIBRAS em todos os cursos de formação de professores e de fonoaudiologia e, optativamente, nos demais cursos de educação superior.



Programa Acessibilidade Ensino Superior (Incluir/2005)	Determina a estruturação de núcleos de acessibilidade nas instituições federais de educação superior, que visam eliminar barreiras físicas, de comunicação e de informação que restringem a participação e o desenvolvimento acadêmico e social de estudantes com deficiência.
Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (ONU, 2006).	Assegura o acesso a um sistema educacional inclusivo em todos os níveis. Define pessoas com deficiência como aquelas que têm impedimentos de natureza física, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas.
Plano de Desenvolvimento da Educação – 2007	Objetiva melhorar substancialmente a educação oferecida pelas escolas e IES brasileiras. Reafirmado pela Agenda Social, o Plano propõe ações nos seguintes eixos, entre outros: formação de professores para a educação especial, acesso e permanência das pessoas com deficiência na educação superior.
Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva (BRASIL, 2008)	Define a Educação Especial como modalidade transversal a todos os níveis, etapas e modalidades, tendo como função disponibilizar recursos e serviços de acessibilidade e o atendimento educacional especializado, complementar à formação dos estudantes com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades.
Decreto nº 6.949/09	Ratifica, como Emenda Constitucional, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (ONU, 2006), que assegura o acesso aos referenciais de acessibilidade na educação superior, segundo a constituição de um sistema educacional inclusivo em todos os níveis.



Decreto nº 7.234/10	Dispõe sobre o Programa Nacional de Assistência Estudantil – PNAES. O Programa tem como finalidade a ampliação das condições de permanência dos jovens na educação superior pública federal e, em seu art. 2º, expressa os seguintes objetivos: “democratizar as condições de permanência dos jovens na educação superior pública federal; minimizar os efeitos das desigualdades sociais e regionais na permanência e conclusão da educação superior; reduzir as taxas de retenção e evasão; e contribuir para a promoção da inclusão social pela educação”. Ainda, no art. 3º, § 1º, consta que as ações de assistência estudantil do PNAES deverão ser desenvolvidas em diferentes áreas, entre elas: “acesso, participação e aprendizagem de estudantes com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades/superdotação”.
CONEB/2008 e CONAE/2010	Referendaram a implementação de uma política de educação inclusiva, o pleno acesso dos estudantes público-alvo da educação especial no ensino regular, a formação de profissionais da educação para a inclusão, o fortalecimento da oferta do Atendimento Educacional Especializado (AEE) e a implantação de salas de recursos multifuncionais, garantindo a transformação dos sistemas.
Decreto nº 7.611/11	Dispõe sobre o AEE, que prevê, no art. 5º, § 2º, a estruturação de núcleos de acessibilidade nas instituições federais de educação superior, com o objetivo de eliminar barreiras físicas, de comunicação e de informação que restringem a participação e o desenvolvimento acadêmico e social de estudantes com deficiência, transtornos globais



	do desenvolvimento e altas habilidades
Parecer CNE/CP 8/2012	Recomenda a transversalidade curricular das temáticas relativas aos direitos humanos. O Documento define como “princípios da educação em direitos”: a dignidade humana, a igualdade de direitos, o reconhecimento e valorização das diferenças e das diversidades, a laicidade do Estado, a democracia na educação, a transversalidade, vivência e globalidade, e a sustentabilidade socioambiental.
Lei nº 13.146/15 – Lei Brasileira de Inclusão da pessoa com deficiência.	Acesso à educação superior e à educação profissional e tecnológica em igualdade de oportunidades e condições com as demais pessoas. Projeto pedagógico que institucionalize o atendimento educacional especializado, assim como os demais serviços para atender às características dos estudantes com deficiência e garantir o seu pleno acesso ao currículo em condições de igualdade, promovendo a conquista e o exercício de sua autonomia. Libras como primeira língua e na modalidade escrita da língua portuguesa como segunda língua. Pesquisas voltadas para o desenvolvimento de novos métodos e técnicas pedagógicas, de materiais didáticos, de equipamentos e de recursos de tecnologia assistiva. Planejamento de estudo de caso, de elaboração de plano de atendimento educacional especializado. Formação e disponibilização de professores para o atendimento educacional especializado, de tradutores e intérpretes da Libras, de guias intérpretes e de profissionais de apoio. Oferta de ensino da Libras, do Sistema Braille e de uso de recursos de tecnologia assistiva. Inclusão em conteúdos curriculares, em cursos de nível de temas relacionados à



peessoa com deficiência nos respectivos campos de conhecimento. Acessibilidade para todos os estudantes, trabalhadores da educação e demais integrantes da comunidade escolar às edificações, aos ambientes e às atividades. Oferta de profissionais de apoio escolar. Os tradutores e intérpretes da Libras, quando direcionados à tarefa de interpretar nas salas de aula dos cursos de graduação e pós-graduação, devem possuir nível superior, com habilitação em Tradução e Interpretação em Libras. Nos processos seletivos para ingresso e permanência nos cursos oferecidos pelas instituições de ensino superior devem ser adotadas as seguintes medidas: Atendimento preferencial à pessoa com deficiência nas dependências das Instituições e nos serviços; disponibilização de formulário de inscrição de exames com campos específicos; disponibilização de provas em formatos acessíveis para atendimento às necessidades específicas do candidato com deficiência; disponibilização de recursos de acessibilidade e de tecnologia assistiva adequados, previamente solicitados e escolhidos pelo candidato com deficiência; dilação de tempo, conforme demanda apresentada pelo candidato com deficiência, tanto na realização de exame para seleção quanto nas atividades acadêmicas, mediante prévia solicitação e comprovação da necessidade; adoção de critérios de avaliação das provas escritas, discursivas ou de redação que considerem a singularidade linguística da pessoa com deficiência, no domínio da modalidade escrita da língua portuguesa; tradução completa do edital e de suas retificações em Libras.



Lei municipal nº. 9.681/15	Dispõe sobre Diretrizes e Parâmetros para o desenvolvimento de Políticas Públicas Educacionais voltadas à Educação Bilíngue Libras/Português escrito a serem implantadas e implementadas no âmbito do Município de Goiânia
LEI Nº 14.126, de 22 de março de 2021	Classifica a visão monocular como deficiência sensorial, do tipo visual.
LEI Nº 14.254, de 30 de novembro de 2021	Dispõe sobre o acompanhamento integral para educandos com dislexia ou Transtorno do Déficit de Atenção com Hiperatividade (TDAH) ou outro transtorno de aprendizagem.
Nota Técnica Nº 04/2014	Secadi: define que o laudo é um documento complementar e não exclusivo ou condicionante para atendimento.
LEI Nº 10.048, de 8 de novembro de 2000.	Dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e dá outras providências.
LEI Nº 10.639, de 9 de janeiro de 2003.	Altera a Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da Rede de Ensino a obrigatoriedade da temática "História e Cultura Afro-Brasileira", e dá outras providências.





2 GT2 - Políticas de Ações Afirmativas: 20 anos depois

- O Grupo de Trabalho intitulado “Políticas de Ações Afirmativas: 20 anos depois” foi coordenado pelo servidor Pedro Rodrigues Cruz, atual Diretor da Diretoria de Ações Afirmativas da Secretaria de de Inclusão da Universidade Federal de Goiás (DAAF/SIN/UFG).
- Após se apresentar aos demais colegas e expor a metodologia de trabalho proposta para o GT, foi feita uma explanação do histórico com uma fala sobre o racismo e citou o Ministro de Estado Silvio Luiz de Almeida sobre o racismo estrutural e institucional. Ato contínuo foi tratado o histórico da democracia no Brasil e da Constituição Federal, fazendo um paralelo com o racismo estadunidense. Foram apresentados os normativos legais que ao decorrer da história estabeleceu o racismo à brasileira e que motiva a existência de políticas de reparação tão necessárias na atualidade e por fim, foi feito um relato do histórico das políticas de cotas no mundo e no Brasil.
- Foi ainda destacada a ADPF 181 que apesar da intenção de desmobilizar a política de cotas, acabou por proporcionar a declaração da constitucionalidade da política de cotas. A partir desta concepção, foi traçada uma diferenciação entre autodeclaração e heteroidentificação, destacando o papel das comissões de heteroidentificação e sua constitucionalidade.
- Em seguida, foi apresentada uma avaliação da política de cotas no Brasil a partir de dados da ANDIFES.
- Durante os trabalhos, algumas pessoas transexuais pediram a palavra para relatar violências transfóbicas institucionais e a falta de política de ações afirmativas para essa população. Relataram, também, a dificuldade do acesso à assistência estudantil e a falta de humanização no processo seletivo para o acesso a essas políticas.



Destacaram ainda dificuldade na continuação das denúncias na ouvidoria, transfobia por seguranças impedindo o uso do banheiro no Restaurante Universitário (RU), e também na sala de aula pelos professores. Manifestaram ainda preocupação com a não obrigatoriedade das cotas para as pessoas trans, que tanto na UFG quanto a nível nacional é opcional da Instituição.

- O Grupo de Trabalho apresentou também preocupação com o retorno para a sociedade do dinheiro investido na política estudantil, o retorno do conhecimento à sociedade ao terminar o curso. Houve críticas às cotas que estão na autonomia universitária ao invés de obrigatoriedade legal. Apresentou as coordenações de inclusão como alternativa das comissões de acompanhamento das ações afirmativas.
- O Grupo de Trabalho destacou a preocupação com estudantes não negros que são indeferidos pela Comissão de Heteroidentificação e acabam sendo matriculados por decisões judiciais, fato que enfraquece a efetividade da política, uma vez que pessoas não negras ocupam as vagas reservadas.
- O Grupo de Trabalho apresentou a dificuldade de algumas demandas relativas às ações afirmativas encontrarem o fluxo correto para solução e a necessidade de concretização de uma cultura inclusiva.



3 GT3 - Políticas de inclusão, permanência e pertencimento para mulheres e pessoas diversas

Enfrentamento ao assédio sexual/moral e discriminações

- Criação da Comissão Permanente de Acompanhamento de Denúncias e Processos Administrativos relacionados a questões de assédio moral, sexual e preconceito no âmbito da UFG
- Reformulação da Resolução 12/2017 e da composição da Comissão de Enfrentamento e Prevenção ao Assédio Moral, Sexual e Discriminações
- Realização de campanhas contra o assédio sexual pelas redes sociais e por cartazes e folders
- Elaboração de materiais informativos (cartilhas, fluxogramas)
- Promoção de rodas de conversas e acolhimento sobre questões de Gênero, Diversidade Sexual e Assédio sexual
- Acolhimento e escuta ativa de casos de assédio sexual na UFG, com finalidade de orientação, informação e encaminhamento.
- Elaboração de um protocolo de enfrentamento a violências baseadas em gênero – 11/12 – Lançamento do Pacto pelo Fim da Violência de Gênero nas IES
- Oferta de cursos de capacitação para servidores com a temática étnico-racial, de gênero e sexualidade, com objetivo de enfrentamento às violências.

Ações voltadas ao ingresso e permanência de mulheres na instituição

- Resolução que estabelece reserva de vagas em cursos de pós-graduação: Os cursos de pós-graduação da Universidade Federal de Goiás adotam ações afirmativas para o ingresso e a permanência de pessoas de grupos minorizados, mais especificamente, pessoa negra



(preta, parda), indígena, negra quilombola e demais integrantes de Povos e Comunidades Tradicionais (PCTs), pessoa em situação de migração forçada, cigana, mulheres mães e tutores(as), pessoa trans (travestis e transexuais), surda e pessoa com deficiência, no seu corpo discente (Resolução CONSUNI 198/2023).

- Incentivo à criação de “salas de mães” nas unidades acadêmicas da UFG, ação que está em andamento.
- Coleta de dados sobre mulheres mães na UFG – em andamento
- Criação de resolução que garante o uso do nome social na UFG (Resolução Consuni 14R/2014), que atende, especificamente, o público trans e travesti.

Fortalecimento de políticas voltadas às mulheres na UFG

- Criação da Diretoria de Mulheres e Diversidade da Secretaria de Inclusão da UFG, em 9 de fevereiro de 2022, e inauguração do prédio da Secretaria de Inclusão, em 10 de fevereiro de 2023.
- Apoio à realização da Semana da Visibilidade Trans na UFG (23 a 27/01/2023)
- Promoção do evento “Julho das Pretas” (julho de 2022), com objetivo de valorização do empreendedorismo da mulher negra e da cultura afro-brasileira, com oficinas, feiras e exposições.

Atuação e participação nas políticas voltadas às mulheres em nível estadual

- Representação permanente no Comitê de Enfrentamento à LGBTfobia no Estado de Goiás (COMEELG)
- Representação permanente no Conselho Estadual de Direitos Humanos, Igualdade Racial e Combate ao Preconceito (CEDHIRCOP)



Outras ações em andamento:

- Criação do Observatório de Mulheres e Pessoas Diversas
- Solicitar e acompanhar a implementação de banheiros unissex nas unidades acadêmicas e órgãos da UFG
- GTE Raça, Gênero e Sexualidade
- Inserção no RGCG, regulamentos, resoluções e outros documentos de proteção às estudantes e servidoras lactantes em relação ao direito de amamentar seus filhos no ambiente da universidade – acolhendo a portaria 604/2017, e de levar seus filhos consigo para as atividades na universidade.



III. Apresentação, discussão e organização das demandas por grupo de trabalho

Os grupos de trabalho reuniram-se, durante a tarde do dia 9 de novembro de 2023 e a manhã do dia 10 de novembro de 2023, para discutir e levantar as demandas da comunidade universitária relativas às políticas de inclusão. Os trabalhos foram finalizados com os seguintes apontamentos:

1 GT1 - Políticas de acessibilidade: Da educação básica à educação superior.

- A estrutura física nos campi da UFG é uma barreira que tem impedido o acesso ao ensino de qualidade, na medida que não contempla as necessidades apresentadas por estudantes com comprometimento na mobilidade. Conforme a legislação, pessoas com deficiência física, visual, bem como idosos, pessoas com obesidade, gestantes e outras condições, necessitam de adequação no espaço físico. Na maioria dos espaços, há problemas em relação a rampas, elevadores, portas, sinalização, espaço de circulação, banheiros, bebedouros, que mesmo existindo podem não ser suficientes e/ou adequados.
- As equipes de atendimento aos estudantes com deficiência e necessidades específicas estão fundamentadas na contratação de bolsistas, majoritariamente estudantes de graduação, e poucos profissionais graduados. Isso não contempla a necessidade de atendimento pedagógico especializado e o apoio em sala de aula, o que resulta em baixo desempenho acadêmico, retenção e evasão, dentre outros problemas que interferem na aprendizagem. A rotatividade dessas equipes compromete ainda o vínculo entre estudante e profissional. Observa-se que nas instituições federais, as equipes de atendimento especializado enfrentam falta de profissionais e precarização do vínculo, pois grande parte dos membros são bolsistas com remuneração muito abaixo do mercado. Essa



forma de contratação compromete a qualidade do serviço prestado, pois parte da equipe não tem formação inicial completa e a formação continuada acaba tendo que suprir essa falta.

- O atendimento aos estudantes muitas vezes é comprometido pela falta de acesso às informações necessárias que são registradas em diferentes partes da instituição e acabam não ficando disponíveis. Além disso, ainda há uma parte significativa de dados que não são registrados no sistema digital, deixando de compor o histórico do processo de atendimento do estudante.
- Observa-se que falta nos currículos do ensino superior a formação sobre inclusão e acessibilidade da pessoa com deficiência e necessidade educacional específica, o que impede que os profissionais formados tenham olhar e competência para atuação nessa perspectiva. O efeito disso é percebido no fato de que muitos docentes justificam a dificuldade de atuar com estudantes com deficiência e necessidades educacionais específicas por falta de formação inicial.
- O relato do corpo docente de que não possui formação inicial para atuação com os estudantes com deficiência e necessidade educacional específica traz a necessidade ampliada de formação para além da inicial. A formação continuada para o docente precisa ser anterior à chegada do estudante.
- Faltam regulamentação, normatização e protocolos de atendimento especializado. Hoje os planos de ensino não contemplam as especificidades de todos os discentes, sendo necessário pensar numa perspectiva do Desenho Universal da Aprendizagem que possam atender às necessidades específicas de aprendizagem de todos os discentes.
- Percebe-se carência de assistência estudantil na educação básica ofertada à sociedade no Centro de Ensino e Pesquisa Aplicada à Educação (CEPAE/UFG). Observa-se a falta de acesso aos serviços externos para



estudantes com baixa renda; não há assistência estudantil para a educação básica. Observa-se que isso compromete a participação nas atividades de contraturno. A escola tem tirado de sua renda própria para oferecer subsídio para desconto nas refeições de estudantes do Ensino Médio no Restaurante Universitário.

2 GT2 - Políticas de Ações Afirmativas: 20 anos depois

- Acesso à informação da política de cotas pelas populações quem tem direito a elas;
- Dificuldade na burocracia da inscrição, acesso à tecnologia e preparação dos estudantes usuários das políticas de ações afirmativas para o processo seletivo;
- Cotas para pessoas transexuais e travestis – acesso e permanência;
- Dificuldade do acesso às políticas de assistência estudantil com recortes de gênero e étnico-racial, além do recorte social;
- Desafio com o recurso PNAES e o engessamento das rubricas;
- Pensar em estratégias para o retorno à sociedade da atuação dos estudantes na sociedade como devolutiva do investimento do estado;
- Preocupação com a discussão do êxito da Universidade, discute-se muito o acesso, a permanência em menor escala, mas o êxito não é discutido.
- Preocupação com a falta de acompanhamento discente na pós graduação e a grande evasão desses estudantes;
- Preocupação com ações afirmativas dentro do CEPAE que sempre estão em um contexto individual, não tem políticas estabelecidas de cotas na educação básica da UFG, haja vista que o ingresso se dá por meio de sorteio;
- Preocupação com os estudantes da educação básica que desacreditam das ações afirmativas e compraram o discurso do vitimismo dos últimos anos;



- Preocupação com a inclusão de pessoas ciganas dentro da educação básica e superior. Só temos o exemplo de cotas para o povo cigano na UFG no PPGAS. A única universidade no Brasil que tem cotas para ciganos é a UNEB; as comunidades ciganas são registradas em associações. Foi solicitado contato da comunidade da Sarah Kali para informações e conversa para a construção da política pública para o povo cigano;
- Indígenas relataram angústia acerca do acesso a partir de costumes e vivências diferentes, a permanência do ponto de vista cultural, linguístico, familiar. O sofrimento dos laços culturais cortados, principalmente familiares para o alcance do sonho da universidade pública, preocupação da situação das mães indígenas que deixam seus filhos na aldeia por não terem lugar para deixarem seus filhos, que não é uma dificuldade só dos indígenas. Relataram, também, as questões de como buscar a bolsa, como lidar com as adaptações e as “responsabilidades” do mundo “branco”. Relataram ainda, preocupação com os cortes de bolsas de indígenas que não se formam no tempo esperado pois tiveram dificuldade de adaptação linguística e cultural, com o acolhimento dos povos indígenas na universidade, com o acesso a esportes e dinâmicas dos grupos indígenas, com a integralização no ponto de vista da extensão e da pesquisa para os povos indígenas, com as barreiras linguísticas dos povos indígenas na graduação de pessoas que não têm o português como língua materna, solidão por motivo linguístico. Apresentou ainda dificuldade de algumas demandas relativas às ações afirmativas encontrarem o fluxo correto para solução e a necessidade de concretização de uma cultura inclusiva.
- Falta de iniciativas de grupos de estudantes indígenas dentro da pesquisa, da extensão e da entrada no mercado de trabalho.
- A falta de representatividade de pessoas negras nos cargos de direção das Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) e com a não aplicação do Decreto nº 11.435/2023, que dispõe sobre o preenchimento por pessoas



negras de percentual mínimo de cargos em comissão e funções de confiança no âmbito da administração pública federal.

- Estudante indígena relatou que estudantes que não são indígenas estão utilizando a cota étnico-racial e que existem casos de compra da declaração de pertencimento.
- Falta de qualificação, equipe e valorização para o acompanhamento do estudante cotista após o acesso;
- Casos de estudantes que foram excluídos de cotas de bolsas de iniciação científica por terem sido remanejados para ampla concorrência no processo de matrículas, mesmo se declarando PPI;
- Desafio do apagamento das pessoas indígenas e ciganas nos espaços institucionais;
- Nas discussões foi citado o Passagem do Meio, programa do início dos anos 2000, financiado pela Fundação Ford, para inserir os estudantes na iniciação científica. Este programa pode inspirar as Coordenações de Inclusão criadas em 2023 pela Secretaria de Inclusão;
- Preocupação com os cursos de especialização lato sensu, porque são pagos. Foi destacado que a nova resolução de cotas na pós-graduação prevê cotas também para a lato sensu.

3. GT3 - Políticas de inclusão, permanência e pertencimento para mulheres e pessoas diversas

- Necessidade de fomentar a discussão sobre relações étnico-raciais, gênero, diversidade e acessibilidade nos cursos de recepção dos servidores (IntegraTAE e IntegraDocente), e em outros momentos da carreira.



- É preciso incluir as pautas relativas às políticas e ações sobre gênero e diversidade no planejamento estratégico e no plano de trabalho de cada unidade acadêmica e órgão.
- É importante realizar acolhidas no início do semestre letivo para a comunidade acadêmica sobre assédio e discriminações, com elaboração e divulgação ampla sobre o fluxo para a condução de casos de assédio moral e sexual.
- É necessário realizar pesquisa e diagnóstico de perfil do discente, para criação de planos específicos com objetivo de compreender a evasão em cada unidade ou órgão.
- Promover a inclusão das crianças e adolescentes, estudantes do CEPAE, nas políticas de combate ao assédio, discriminações e violências, bem como no tratamento desse público quanto à permanência, especialmente em programas de assistência estudantil, nas resoluções que já existem sobre esses temas.
- Criar políticas específicas para crianças e adolescentes voltadas ao enfrentamento de violências e vulnerabilidades, incluindo o núcleo familiar.
- Elaborar programa de reserva de vagas no processo seletivo de estudantes do CEPAE, negros (preta, parda), indígena, negra quilombola e demais integrantes de Povos e Comunidades Tradicionais (PCTs), pessoa em situação de migração forçada, cigana, surda, pessoa com deficiência, e renda inferior.
- Promover diálogo entre SIN, SRI, PRAE, PROGRAD e PRPG no atendimento de estudantes de intercâmbio com objetivo de apoiar a trajetória acadêmica desses estudantes.
- Estabelecer a ampliação da licença maternidade para estudantes mães.
- Realizar adaptação dos banheiros com trocadores.
- Fomentar o debate sobre regulamentação da carga horária reduzida para servidoras com filhos com deficiência, efetivando-se o direito existente.



- Promover o acolhimento das crianças, filhos/as de estudantes e servidores, em espaços específicos durante as aulas e eventos realizados na UFG, com apoio à estadia, alimentação e outras ações.
- É preciso aumentar a possibilidade de acumulação de bolsas para mulheres mães e pessoas trans e travestis.
- Promover o debate sobre a criação de uma bolsa específica para pessoas trans e travestis, no atendimento a situações de vulnerabilidade social e econômica.
- É preciso ampliar a possibilidade de acesso à Casa do Estudante para estudantes trans e travestis, em situação de vulnerabilidade, ainda que possuam residência de família na região metropolitana.
- É preciso criar uma cartilha com informações sobre serviços públicos prestados pela UFG e demais órgãos públicos a estudantes em vulnerabilidade social, com realização de campanhas periódicas para divulgação destas informações.
- É necessário estabelecer integração das coordenações locais com as coordenações de inclusão (CIs/SIN), e articulação com as coordenações de assistência estudantil (CAEs/PRAE), e outras coordenações afins, com vistas a uma composição diversa, com representação docente, técnica e estudantil.
- É extremamente importante reformular o UFGInclui, com inclusão dos seguintes segmentos: integrantes de Povos e Comunidades Tradicionais (PCTs), pessoas em situação de migração forçada, ciganas, mulheres mães e tutores(as), pessoa trans (travestis e transexuais).
- É preciso adotar fatores de correção na pontuação requerida para progressão na carreira de servidoras mães e para a análise de currículo de candidatas mães em processos seletivos, que gozaram de licença maternidade no período analisado pelo edital.
- É necessário criar um GT para discussão das relações de trabalho que impactam nas carreiras de magistério superior e EBTT no DEI/CEPAE, face



às especificidades do trabalho docente das servidoras, com participação da SIN, Propessoas e demais instâncias, que influenciam diretamente no direito de acesso à educação.

- É preciso sensibilizar a comunidade acadêmica para o trabalho de cuidar das servidoras e estudantes mães/tutor(as), com vistas ao enfrentamento a situações de assédio e discriminações, e ao atendimento às suas necessidades e especificidades.
- É preciso construir um GT para discussão de questões de raça, gênero e sexualidade para servidores, estudantes e familiares do CEPAE.
- É necessário otimizar a divulgação das ações de órgãos e canais de atendimento, a exemplo da SIN, Ouvidoria, SDH, aplicativo Minha UFG, dentre outras, através de material informativo (site, redes sociais, e-books e materiais dinâmicos), e também visitas.
- É necessário ampliar os canais de denúncia de assédio e discriminação, possibilitando o atendimento presencial.
- É preciso promover maior engajamento dos diversos grupos, coletivos, e organizações estudantis, a exemplo dos centros acadêmicos, grêmio estudantil (CEPAE), atléticas, empresas juniores, ligas acadêmicas, no debate de gênero e diversidade.
- É preciso solicitar e acompanhar a implementação de banheiros unissex nas unidades acadêmicas e órgãos da UFG.
- É preciso realizar a inserção no RGCG, regulamentos, resoluções e outros documentos de proteção às estudantes e servidoras lactantes em relação ao direito de amamentar seus filhos no ambiente da universidade – acolhendo a portaria 604/2017, e de levar seus filhos consigo para as atividades na universidade.



IV Sistematização das Propostas dos Grupos de Trabalho:

1 GT1 - Políticas de acessibilidade: Da educação básica à educação superior.

- Adequação dos espaços físicos da UFG. Na maioria dos espaços, há problemas em relação a rampas, elevadores, portas, sinalização, espaço de circulação, banheiros, bebedouros, que mesmo existindo podem não ser suficientes e/ou adequados. Essa é uma realidade explícita, mas se faz necessária uma intervenção rápida. As intervenções devem contemplar a norma e ir além, compreendendo os usos por sujeitos reais. De início, deveria **focar nas ações fundamentais do estudante no espaço acadêmico**: acesso e usabilidade de salas de aula, espaços de alimentação e banheiros.
- Para **contemplar a demanda relativa à equipe de atendimento**, é necessário ampliá-la com profissionais especializados e de carreira. Para tanto, requer a criação de cargos e códigos de vaga no sistema federal, que contemple uma equipe multidisciplinar, com atenção à quantidade necessária de profissionais diante do público alvo das instituições. Percebe-se a necessidade de uma equipe formada minimamente por: professor de apoio; cuidador; pedagoga; psicopedagoga, psicóloga, fonoaudiólogo, terapeuta ocupacional, todos com foco educacional. Além desses profissionais, o fisioterapeuta tem grande contribuição para tratar de ergonomia e auxiliar a equipe quanto às questões de mobilidade.
- Para **otimizar o acesso às informações** dos estudantes de forma fidedigna, é fundamental ter um sistema unificado que contemple desde a matrícula, permitindo o registro e compartilhamento entre coordenações, docentes, gestão acadêmica, resguardando o sigilo e a segurança dos dados conforme prevê a legislação.



- Em relação à formação inicial, entende-se como urgente que os currículos de licenciaturas e bacharelados contemplem disciplinas obrigatórias que apresentem o foco na acessibilidade. O **currículo deve contemplar as competências esperadas** para a docência na educação básica, nos ensinos técnico e superior. Essa discussão deve ser levada aos fóruns de licenciaturas.
- No que tange à formação continuada, principalmente para o corpo docente, é necessário **ter foco nas especificidades pedagógicas do público alvo** e contemplar as adaptações/flexibilizações curriculares. Tal formação é necessária para todos os profissionais que possuem atuação direta com os estudantes com deficiência e necessidades educacionais específicas, não apenas para os docentes, mas para monitores, assistentes pedagógicos, servidores, profissionais celetistas e terceirizados contribuindo para a implementação de uma cultura acessível nas instituições de ensino público federal.
- Sobre a falta de regulamentação, normatização e protocolos de atendimento especializado, a instituição precisa regulamentar desde o ingresso, permanência e certificação dos discentes, o que não acontece na atualidade. Por exemplo, **normatizar** o atendimento educacional individualizado e os parâmetros para a construção do Plano Educacional Individualizado. Este é um debate amplo que precisa envolver todos os órgãos e unidades que compõem o ensino público federal.
- Para a falta de assistência estudantil na educação básica ofertada à sociedade no Centro de Ensino e Pesquisa Aplicada à Educação (CEPAE/UFG), é necessário **pensar** em políticas públicas de ampliação de acesso aos serviços de permanência.



2 GT2 - Políticas de Ações Afirmativas: 20 anos depois

- Aumentar ações voltadas para a convivência dos povos indígenas e quilombolas.
- Cobrar da gestão das instituições públicas de ensino superior sobre a aplicação da porcentagem de reserva de grupos minorizados dentro da UFG - cotas na gestão superior. Decreto nº 11.435/2023 que determina que 30% de pessoas negras na gestão pública, cobrar a aplicação da gestão superior.
- Criar um projeto a ser apresentado à gestão que preveja a obrigatoriedade de disciplinas de gênero, sexualidade e relações étnico-raciais nos cursos de formação docente e técnico administrativo e em todos os cursos da UFG. Exemplo UFBA;
- Criar pequenos cursos obrigatórios com gestores, docentes e terceirizados acerca de gênero e sexualidade e relações étnico-raciais;
- Criar comissões de acompanhamento dos estudantes e a prever que o acesso a bolsa permanência esteja condicionado ao acompanhamento da instituição e encontrar novas alternativas para o acompanhamento discente na pós-graduação com a criação de plano de trabalho para alcançar de fato os estudantes. Citou-se as Coordenações de Inclusão como alternativa para o acompanhamento dos discentes da pós-graduação;
- Cobrar a Universidade sobre o estabelecimento de parcerias com governo federal, estadual e municipal para resolver os problemas que não podem ser resolvidos diretamente pela instituição. Exemplo: parcerias com creches para os filhos das estudantes mães, casa de acolhimento para estudantes trans e travestis entre outros.
- Promover outros mecanismos, mais recorrentes, além do Fórum, para discussão das problemáticas de inclusão e permanência na Universidade;
- Estabelecer contato com a comunidade cigana para construção da política pública de cotas para o povo cigano.
- Sugerir e/ou realizar o mapeamento dos povos ciganos no IBGE.



- Iniciar e acompanhar o movimento de construção de políticas de ações afirmativas institucionais no CEPAE juntamente com docentes, gestão da SIN e da UFG.
- Procurar parcerias com governos federais, estaduais e municipais para dirimir problemas sociais estruturais.
- Promover a articulação de políticas de ações afirmativas para os povos ciganos dentro das Universidades, e promover na UFG a inclusão dos povos ciganos no UFGInclui.
- Sugerir a previsão no RGCG que o tempo de integralização seja maior para os povos minorizados e acabar com a retirada da bolsa de povos minorizados com baixa integralização;
- Incentivar a institucionalização da extensão dos povos indígenas e quilombolas, criar “cotas de pesquisa e extensão” (obrigatoriedade de todo programa ter no mínimo um projeto de pesquisa e um de extensão específico para povos indígenas e quilombolas, cotas de participação de grupos minorizados em todos os projetos de pesquisa e extensão);
- Promover a criação de programas de extensão e pesquisa específicos para indígenas e quilombolas em todos os cursos de forma obrigatória.
- Promover ações que ajudem na mudança da cultura organizacional e institucional para mudar o olhar da comunidade acadêmica aos estudantes de povos minorizados, através do letramento étnico-racial;
- Promover ações para a integração dos povos indígenas através do esporte;
- Incrementar o calendário de reuniões entre SIN e estudantes indígenas para pensar a retomada do acolhimento e integração dos povos indígenas;
- Conhecer o programa de tutores júnior da UNILAB como programa de acolhimento aos povos indígenas e quilombolas para criação de um projeto similar na UFG;
- Conhecer o programa Moradia Solidária da UNILAB para criação de um projeto similar na UFG;



- Incentivar a retomada do trabalho da Resolução CONSUNI 44/2017 que trata da Política de Assistência Estudantil para inclusão da educação básica.
- Criar uma comissão de fomento para captação de recursos externos à UFG.
- Cobrar retorno das instâncias superiores ao documento que será entregue ao final do Fórum de Inclusão, Ações Afirmativas e Acessibilidade.
- Fortalecer a comissão de monitoramento da implementação das políticas de inclusão nas unidades, incluindo CEPAE e Campus Goiás e Aparecida (Coordenações de Inclusão já estão sendo implementadas).
- Promover a interação das atividades realizadas pela UFG, IFG e IFGoiano.
- Liderar um trabalho de construção de diretrizes para as unidades acadêmicas acerca da criação de comissões de diversidade (já existem as coordenações de inclusão).
- Implementar o projeto de coordenações de inclusão em todas as Unidades da UFG em 2024 e institucionalizar as coordenações de inclusão.
- Propor a reformulação do processo de matrícula para que todas as pessoas autodeclaradas, mesmo que entrem pela ampla concorrência, passem pela banca de heteroidentificação para fins de direitos à política para cotistas, assim como os estudantes que fazem movimentação interna na UFG.
- Reivindicar a implementação de bolsas para os cursos de especialização para cotistas nas especializações lato sensu pagas.
- Reivindicar a criação de uma Pró-reitoria de Inclusão, com orçamento próprio para inclusão.
- Reivindicar o pagamento dos membros das comissões de heteroidentificação por gratificação por encargo em curso ou concurso em todos os processos seletivos da universidade;
- Estimular e acompanhar a criação de política de cotas para pessoas trans e travestis na graduação.
- Promover a permanência de pessoas trans e travestis através de projetos de assistência estudantil específicos.



3 GT3 - Políticas de inclusão, permanência e pertencimento para mulheres e pessoas diversas

- Promover a inserção da discussão sobre relações étnico-raciais, gênero, diversidade e acessibilidade nos cursos de recepção dos servidores (IntegraTAE e IntegraDocente), e em outros momentos da carreira para formação continuada, de caráter obrigatório, mediante convocação.
- Incentivar a inclusão de políticas e ações sobre gênero e diversidade no planejamento estratégico e no plano de trabalho de cada unidade acadêmica e órgão.
- Colaborar na realização de acolhidas no início do semestre letivo para conscientização e esclarecimento para a comunidade acadêmica sobre assédio e discriminações, com elaboração e divulgação ampla sobre o fluxo para a condução de casos de assédio moral e sexual.
- Estimular e/ou liderar a realização de pesquisa e diagnóstico de perfil do discente, para criação de planos específicos com objetivo de elaborar estratégias de redução da evasão, para cada unidade ou órgão.
- Estimular a inclusão das crianças e adolescentes, estudantes do CEPAE, nas políticas de combate ao assédio, discriminações e violências, bem como no tratamento desse público quanto à permanência, especialmente em programas de assistência estudantil, nas resoluções que já existem sobre esses temas.
- Propor a criação de políticas específicas para crianças e adolescentes voltadas ao enfrentamento de violências e vulnerabilidades, incluindo o núcleo familiar.
- Colaborar na instituição de reserva de vagas no processo seletivo de estudantes do CEPAE - negros (preta, parda), indígena, negra quilombola e demais integrantes de Povos e Comunidades Tradicionais (PCTs), pessoa em situação de migração forçada, cigana, surda, pessoa com deficiência, e renda inferior.



- Promover a articulação entre SIN, SRI, PRAE, PROGRAD e PRPG no atendimento de estudantes de intercâmbio com objetivo de apoiar a trajetória acadêmica desses estudantes.
- Favorecer a ampliação da licença maternidade para estudantes mães.
- Propor a adaptação dos banheiros com trocadores.
- Propor a criação de resolução para regulamentação da carga horária reduzida para servidoras com filhos com deficiência, efetivando-se o direito existente.
- Colaborar no acolhimento das crianças, filhos/as de estudantes e servidores, em espaços específicos durante os eventos realizados na UFG.
- Colaborar no acolhimento das crianças, filhos/as de estudantes do curso de Educação Intercultural, em espaços específicos durante as aulas e eventos na UFG - com apoio à estadia, alimentação e outras ações.
- Propor o aumento da possibilidade de acumulação de bolsas para mulheres mães e pessoas trans e travestis.
- Propor a criação de uma bolsa específica para pessoas trans e travestis, no atendimento a situações de vulnerabilidade social e econômica.
- Atuar de maneira colaborativa com as instâncias competentes para a ampliação da possibilidade de acesso à Casa do Estudante para estudantes trans e travestis, em situação de vulnerabilidade, ainda que possuam residência de família na região metropolitana.
- Colaborar com a criação de uma cartilha com informações sobre serviços públicos prestados pela UFG e demais órgãos públicos a estudantes em vulnerabilidade social, com realização de campanhas periódicas para divulgação destas informações.
- Promover a integração das coordenações locais com as coordenações de inclusão (CIs/SIN), e articulação com as coordenações de assistência estudantil (CAEs/PRAE), e outras coordenações afins, com vistas a uma composição diversa, com representação docente, técnica e estudantil.



- Incentivar a reformulação do UFGInclui, com inclusão dos seguintes segmentos: reserva de vagas para: integrantes de Povos e Comunidades Tradicionais (PCTs), pessoas em situação de migração forçada, ciganas, mulheres mães e tutores(as), pessoa trans (travestis e transexuais).
- Sugerir a adoção de fatores de correção na pontuação requerida para progressão na carreira de servidoras mães e para a análise de currículo de candidatas mães em processos seletivos, que gozaram de licença maternidade no período analisado pelo edital.
- Estimular a criação de um GT para discussão das relações de trabalho que impactam nas carreiras de magistério superior e EBTT no DEI/CEPAE, face às especificidades do trabalho docente das servidoras, com participação da SIN, Propessoas e demais instâncias, que influenciam diretamente no direito de acesso à educação.
- Promover a sensibilização da comunidade acadêmica para o trabalho de cuidar das servidoras e estudantes mães/tutor(as), com vistas ao enfrentamento a situações de assédio e discriminações, e ao atendimento às suas necessidades e especificidades.
- Estimular a construção de um GT para discussão de questões de raça, gênero e sexualidade para servidores, estudantes e familiares do CEPAE.
- Sugerir ampliação da divulgação das ações de órgãos e canais de atendimento, a exemplo da SIN, Ouvidoria, SDH, aplicativo Minha UFG, dentre outras, através de material informativo (site, redes sociais, ebooks e materiais dinâmicos), e também visitas.
- Sugerir ampliação dos canais de denúncia de assédio e discriminação, possibilitando o atendimento presencial.
- Promover maior engajamento dos diversos grupos, coletivos, e organizações estudantis, a exemplo dos centros acadêmicos, grêmio estudantil (CEPAE), atléticas, empresas juniores, ligas acadêmicas, no debate de gênero e diversidade.



- Solicitar e acompanhar a implementação de banheiros unissex nas unidades acadêmicas e órgãos da UFG.
- Inserção no RGCG, regulamentos, resoluções e outros documentos de proteção às estudantes e servidoras lactantes em relação ao direito de amamentar seus filhos no ambiente da universidade – acolhendo a portaria 604/2017, e de levar seus filhos consigo para as atividades na universidade.