



erer

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
GABINETE DO REITOR
NÚCLEO DE POLÍTICAS DE EDUCAÇÃO DAS RELAÇÕES ÉTNICO-RACIAIS

**PLANO DE
COMBATE AO RACISMO INSTITUCIONAL
DA UFPE**

RECIFE
2022

Alfredo Macedo Gomes
Reitor

Moacyr Araújo
Vice-reitor

Comissão de Elaboração do Plano de Combate ao Racismo Institucional:

Maria da Conceição dos Reis
Professora Coordenadora do Núcleo ERER

Ana Paula da Silva Azevêdo
Comissão de Igualdade Racial da OAB/PE

Mayara Gabriele da Silva
Discente da Graduação em Pedagogia do CAA

Thayane Lúcia Fernandes da Silva
Discente do doutorado em Antropologia da UFPE

José Ivanildo Felisberto de Carvalho
Professor do CAA

Flávio Renato Barros da Guarda
Professor do CAV

Olívia de Albuquerque Pessoa
Técnica da Diretoria de Segurança Institucional

Domingos Diletieri Carvalho
Técnico do CAA

Juliana Pantoja de Aquino Araújo
Técnica em Assuntos Educacionais da Assessoria Pedagógica da PROEXC

Cynara Brito Mariz de Moraes
Técnica na PROGEPE

Maria Cecília da Silva
Assistente social, lotada no Núcleo de Assistência Estudantil

Amanda Carla Gânimo do Nascimento
Coordenadora da Biblioteca do CAC

Shirley Cristiane Monteiro da Silva
Coordenação de ingresso da PROGRAD

1. APRESENTAÇÃO

O processo de "naturalização" do preconceito, embutido em falas e ações cotidianas e arraigado na sociedade brasileira, cria a ideia perversa de que a exclusão daqueles vistos como "diferentes" faz parte da essência da sociedade (GUIMARÃES, 2009; MORAES, 2013). Dessa forma, o preconceito visto como "natural" se incorpora ao inconsciente de pessoas e à subjetividade de corporações, instituições públicas ou privadas, dando lugar a atos e condutas discriminatórias regulares, caracterizando o racismo institucional (INSTITUTO UNIBANCO, 2020).

O termo Racismo Institucional foi definido por integrantes do grupo Panteras Negras (EUA), que o definiram como a forma de manifestação do racismo nas estruturas da sociedade e suas instituições. Esse conceito denuncia falhas coletivas no que diz respeito à promoção, concessão de privilégios ou negação à indivíduos por conta de sua cor, cultura ou origem étnica.

Da década de 1960 até o atual momento, observa-se o alargamento e disseminação do tema racismo institucional em espaços públicos e privados. De certo, ambos intensificam o tema visando a implementação de práticas e políticas públicas antirracistas, mas as dificuldades encontradas sucumbem diante de diversas proposições importantes para a autorreflexão e autoexame de tais instituições. Conceitualmente, o termo aqui discutido, quando cunhado e pensado, buscava especificar e escancarar o racismo nas estruturas de poder da sociedade e isso engloba a atuação das grandes organizações e do próprio estado. Tais segmentos, na maior parte das vezes, contribuem para a manutenção das iniquidades e desigualdades de povos historicamente minorizados e fortemente afetados pelas políticas de exclusão.

López (2012) apresenta um paradoxo central que dificulta a implementação de práticas e políticas públicas antirracistas. Ela dirá que, por parte das instituições, há uma certa ausência de reflexões parciais sobre o racismo institucional, algo que embarga as observações dos mecanismos que permeiam práticas de caráter racistas no âmbito institucional. E para que isso ocorra é necessário que as instituições assumam uma (re)produção do racismo institucional para justificar a execução e implementação de políticas e práticas públicas levando a estratégias estanques para um processo/problema histórico enraizado no âmbito social e organizacional.

No Brasil, falar sobre racismo carrega uma conquista histórica dos movimentos negros nacionais. Esses, através da luta, debates e embates, conseguiram trazer à tona tal tema como um problema estrutural e estruturante para nossa sociedade e suas instituições. Os frutos dessas conquistas refletem-se em várias ações no âmbito nacional, estadual, municipal e institucional. Entre elas: a criação, nos anos de 2000, de uma Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, que com o status de Ministério espalhou-se para os âmbitos municipais e estaduais; as formulações de políticas públicas para o enfrentamento do racismo, como as cotas raciais nas universidades em diversos territórios nacionais; a reserva de vagas para negros no mercado de trabalho; o reconhecimento étnico e a regularização fundiária de comunidades negras rurais e urbanas (chamadas na Constituição Federal de “remanescentes de quilombos”); na ampliação de pesquisas em torno do tema racismo e suas interseccionalidades; e um aprofundamento relacionado aos dados sobre a população negra colhidos e divulgados por instituições sobre critérios que envolvem raça/cor.

Em 2005 foi implementado o Programa de Combate ao Racismo Institucional com principal foco na saúde, realizado em parceria pela SEPPIR, Ministério Público Federal, o Ministério da Saúde, a Organização Pan-Americana de Saúde e o Departamento Britânico para o Desenvolvimento Internacional e Redução da Pobreza. Neste documento, o enfrentamento ao racismo institucional apresentou-se como um compromisso do Estado brasileiro, incorporado nos planos plurianuais 2012-2015, além de se fazer presente em diversos programas temáticos que tiveram como objetivo o enfrentamento ao racismo e promoção da igualdade racial.

No estado de Pernambuco, em particular, destaca-se a publicação do Decreto N° 28.393 de 21 de novembro de 2014, o qual dispõe sobre a implementação do Programa de Combate ao Racismo Institucional do Recife. Esse decreto definiu um grupo de dez secretarias municipais que deveriam apoiar a gestão central a desenvolver ações voltadas a incluir o debate acerca do racismo institucional no âmbito da administração pública, evitar atitudes racistas e discriminatórias, adotar ações afirmativas, promover a equidade racial e realizar formação continuada sobre a referida temática para servidores e gestores.

A proposição do Plano de Combate ao Racismo Institucional (PCRI) da UFPE também se baseia em evidências acerca das desigualdades raciais de acesso à educação e ao mercado de trabalho, as quais apontam que o total de anos de estudo, o acesso ao ensino superior, o percentual de indivíduos sem emprego formal e o rendimento médio mensal de pessoas pretas e pardas são menores que os das pessoas brancas. Por exemplo, de acordo com

o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, enquanto 78,8% dos estudantes brancos ingressaram na universidade, apenas 55,6% dos pretos e pardos conseguiram tal inserção (IBGE, 2019).

Essa historicidade, até aqui apresentada, retrata a urgência do debate e implementação de estratégias de combate ao racismo na UFPE. Algo que possa implementar reparações necessárias que visem o tratamento igualitário de oportunidades e acesso às políticas públicas.

O PCRI da UFPE se junta às ações que vêm sendo desenvolvidas pelo Núcleo de Políticas de Educação das Relações Étnico-Raciais (Núcleo Erer/UFPE), criado em novembro de 2020, com o papel de promover e coordenar a política de educação das relações étnico-raciais no âmbito da comunidade acadêmica interna (estudantes, técnicos e docentes) e na sua relação externa com a sociedade.

O processo de construção

As ações de combate ao racismo na UFPE começaram muito antes da constituição do Núcleo Erer em 2020 e da posterior comissão formada para a elaboração desse PCRI. Podemos afirmar que este plano vem sendo gestado no campo epistemológico e de movimentação cotidiana por diversas mãos e seus coletivos que ao longo da história da UFPE contribuem com o processo de construção de identidades e reivindicam uma postura antirracista e de equidade étnico-racial.

Mesmo sem querer desconsiderar todos os grupos que existem e/ou existiram na UFPE, que trabalham com a temática Erer de forma interseccional e transversal, citamos os grupos que anunciam (títulos, objetivos e relatos de ações desenvolvidas) o trabalho específico com a população, a história e a cultura afrobrasileira, africana, indígena e cigana:

- Criados na década de 90: Núcleo de Estudos Brasil-África (NEBA) e Núcleo de Estudos e Pesquisas sobre Etnicidade (NEPE).

- Grupos que surgiram nos últimos 10 anos: Núcleo de Estudos Afro-brasileiros da UFPE (NEAB); Grupo de Estudos em Autobiografia, Racismo e Antirracismo na Educação (GEPAR); Laboratório de Educação das Relações Étnico-Raciais (Laberer); Grupo Aya-Sankofa de Estudos Decoloniais e Afrocentrados em Educação Matemática; Grupo de Estudos Discurso, Identidades, Raça e Gênero (GEDIRG); Grupo de Pesquisa e Estudos em

Geografias Negras e Indígenas (GENÍ); o Grupo de Estudos em História da África Contemporânea (Africa'70) e o Instituto de Estudos da África.

- Coletivos estudantis fundados a partir de 2015: Coletivo Afronte; Coletivo de Juventude Negra Cara Preta; Grupo de Estudos Afrocentrados Baobá; Coletivo de Estudos sobre Espaço Geográfico e Relações Étnico-Raciais (Geo-raça) e Coletivo Akilombar.

E, ainda, ressalta-se as lutas dos estudantes do PEC-G e PEC-PG (Programa de Estudantes Convênio de Graduação e Pós-Graduação) que tem reivindicados melhores condições para suas permanências nesses programas, a exemplo do que consta na Carta de Recife, datada em 29/11/2013 que reuniu as vozes dos estudantes PEC-G/PG no I Encontro Internacional do PEC-G e PEC-PG que aconteceu na UFPE.

Esses grupos, além de tantos outros (as) docentes, pesquisadores e pesquisadoras antirracistas na UFPE, sedimentaram a construção deste plano juntamente com os encaminhamentos dos 2 (dois) encontros de grupos realizados pelo Núcleo ERER em novembro e dezembro de 2020. Na ocasião, a coordenação do núcleo informou que não era a primeira vez que a UFPE criava uma comissão para a elaboração do PCRI. Em 2018, foram criadas duas comissões: Comissão do PAF - Programa de Ações Afirmativas para a População Negra e Indígena, Portaria 3.703 de 13/09/2018, e a Comissão do Programa de Combate ao Racismo Institucional, Portaria 3.703 de 13/09/2018. Porém, o segundo encontro com os grupos, realizado no dia 04/12/2020, deliberou pela criação de uma nova comissão, considerando a ausência de registros sobre os encaminhamentos dessas duas comissões anteriores e pela ausência das pessoas que, porventura, estivessem participando delas.

A Portaria N.º 1.050, de 16 de março de 2021, cria a Comissão para a Elaboração do Programa de Combate ao Racismo Institucional da UFPE, com o objetivo de propor ações e estratégias para desconstrução de práticas racistas na Universidade e erradicação das manifestações institucionalizadas do racismo.

Tal comissão, composta inicialmente por 21 membros, representantes de servidores técnicos, docentes e estudantes dos 3 campi, grupos da UFPE e da sociedade civil, que trabalham a temática étnico-racial, esteve vinculada e coordenada pelo Núcleo Erer, com a responsabilidade de sistematizar ideias, torná-las públicas e encaminhar a proposta de um PCRI para aprovação no conselho superior da UFPE.

Dessa forma, a comissão reuniu-se entre março e outubro de 2021, iniciando com um processo de pesquisas e diálogos em busca de compreender as diretrizes expostas pela universidade quando o assunto é racismo institucional. Foram escutados setores dentro da

UFPE que recebem, processam e encaminham as denúncias de racismo na universidade. Destacam-se as reuniões feitas com os representantes da Comissão de Ética, Ouvidoria e Assessoria Jurídica do Gabinete do Reitor. Em tais encontros, foi perceptível a necessidade de aprimoramento nos processos de recebimento de denúncias e seus encaminhamentos. Percebeu-se também a necessidade de criação de ferramentas mais acessíveis às pessoas que, porventura, necessitem oficializar um registro de racismo institucional, além da necessidade de formação de servidores para a percepção e urgência de entender as micro e macro violências que se expressam dentro da universidade relacionadas ao racismo.

Após todo esse processo de escuta, a comissão construiu a proposta que vem contribuir com a implantação e implementação de mais ações afirmativas para a promoção da igualdade racial no âmbito da UFPE através do combate ao racismo institucional.

Princípios

O PCRI da UFPE possui como princípios:

- A inclusão da perspectiva da não-discriminação das pessoas negras, ciganas, indígenas e quilombolas, nas políticas e estratégias a serem implantadas na UFPE;
- A produção de conhecimento para subsidiar a elaboração, implantação e avaliação das ações voltadas para o combate à violência e à discriminação;
- A reafirmação de que a defesa, a garantia e a promoção dos direitos, incluindo combate ao racismo na sociedade brasileira também é compromisso da UFPE.

O desenvolvimento dessa política ajudará na promoção da igualdade racial no âmbito da UFPE e em Pernambuco, e, também, a restabelecer a honra e a dignidade de grupos étnico-raciais, vítimas de danos morais causados pelo racismo estrutural da sociedade brasileira. Com isso, a UFPE dá mais um passo no sentido da construção da igualdade étnico-racial, atendendo aos preceitos constitucionais das Políticas de Ações Afirmativas; ao Estatuto da Igualdade Racial, ao Plano Nacional de Implementação das Diretrizes Curriculares Nacionais para Educação das Relações Étnico-Raciais e para o Ensino de História e Cultura Afrobrasileira e Africana.

2. JUSTIFICATIVA

De acordo com dados constantes na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (2019), aproximadamente 68% da população de Pernambuco se autodeclara preta e parda. Também, através de registro no site do Ministério Público, temos 195 comunidades quilombolas com certificação e 16 povos indígenas¹. Com relação a comunidade cigana e segundo dados do Instituto Cigano do Brasil, Pernambuco possui a terceira maior população do Nordeste. São cerca de 20 mil pessoas espalhadas por 32 municípios que vão da Região Metropolitana do Recife ao Sertão, passando pela Zona da Mata e pelo Agreste. Porém a presença dessas populações, em muitos casos, passa despercebida quando falamos de ocupação de espaços e acesso à educação, reflexo do racismo.

A Universidade Federal de Pernambuco não escapa do racismo institucional, estruturado e estruturante em diversas instituições públicas ou privadas e de diversos segmentos. Porém, ao aprovar um PCRI, sua gestão dá um salto para (re)pensar a relação desta Universidade com os problemas sociais e raciais que se fazem presentes fora e dentro de seus espaços.

Lançado após 75 anos de existência da UFPE, espera-se que este documento possa colaborar para a inclusão social e para construção de atitudes, posturas e valores que eduquem cidadãos orgulhosos de seu pertencimento étnico-racial (BRASIL, 2004) e que reconheçam nossa diversidade como marca distintiva de maneira positiva e não como geradora de desigualdades e discriminações.

A aprovação desse Plano se justifica pela necessidade de consolidação de políticas de ações afirmativas no âmbito da UFPE, produzindo conhecimentos e ações que serão avaliadas e monitoradas de maneira contínua de modo a consolidar esta política de maneira sistemática, articulada e envolvendo amplos setores. A articulação interdisciplinar e intersetorial será fundamental para a eficácia das ações de combate ao racismo na UFPE.

3. OBJETIVOS

Geral

- Combater o racismo institucional e as desigualdades que afetam a comunidade acadêmica, garantindo e promovendo os direitos das pessoas negras, indígenas, ciganas e quilombolas e ampliando sua representatividade em todos os setores da UFPE.

¹ Disponível em: <www.mppe.mp.br>

Específicos

- Conhecer, produzir e disseminar conhecimentos sobre as formas de racismo e de combate, através de pesquisas e recursos educacionais audiovisuais e tecnológicos;
- Realizar formação continuada destinadas aos profissionais da UFPE, com o objetivo de instrumentalizar uma prática promotora de igualdade étnico-racial;
- Promover a inclusão, a permanência e o acompanhamento da comunidade negra, cigana, indígena e quilombola nos diversos espaços, atividades e níveis de ensino oferecidos pela UFPE, através de regimentos institucionais.

4. EIXOS ESTRUTURANTES DE ATUAÇÃO

- PESQUISA E PRODUÇÃO DE CONHECIMENTO- Ações de fomento para construção e disseminação do conhecimento e materiais audiovisuais sobre as formas de racismo que estruturam a sociedade brasileira e sobre histórias e memórias da população negra, cigana, indígena e quilombola, investigando e divulgando outras possibilidades de relações sociais.
- FORMAÇÃO E ARTICULAÇÃO- Ações que capacitam e instrumentalizam a comunidade interna da UFPE a compreender a importância das questões relacionadas à diversidade étnico-racial e, mais, lidar positivamente com elas e, sobretudo, criar estratégias pedagógicas que possam auxiliar a reeducá-las disseminando as histórias, combatendo preconceitos, discriminações e racismos.
- INCLUSÃO E ASPECTOS LEGAIS - Ações dirigidas à promoção da igualdade e combate a toda forma de racismo dentro da UFPE, com atenção à inclusão, permanência e acompanhamento das pessoas negras, ciganas, indígenas e quilombolas, através de resoluções, decretos e portarias.

5. METAS

Embora os 3 eixos estruturantes podem estar contemplados nas diversas ações, as metas 1 e 2 atendem ao eixo de pesquisa e produção de conhecimento; as metas 3 e 4, contemplam o eixo de formação e articulação e as metas 5 e 6 foram pensadas para estruturar o eixo de inclusão e aspectos legais. Tais metas estão planejadas para serem desenvolvidas em período de curto prazo (até 2 anos) e médio prazo (até 4 anos).

Para atingir as metas e o objetivo de desconstruir práticas racistas e erradicação das manifestações institucionalizadas do racismo na Universidade, o Programa é constituído de diferentes ações voltadas para:

- Apoiar, disseminar e incentivar projetos de fortalecimento de pessoas negras, ciganas, indígenas e quilombolas;
- Capacitação de profissionais e representantes dos grupos que atuam na defesa de direitos dessas pessoas e temas;
- Disseminação de informações sobre direitos, de promoção da afirmação da identidade negra, cigana, indígena e quilombola;
- Incentivo à denúncia de violações dos direitos das pessoas negras, ciganas, indígenas e quilombolas no âmbito da UFPE.

Meta 1- Diagnosticar a comunidade acadêmica da UFPE, até 2023, através de sistematização de informações que possibilitem conhecer as diferenças, as desigualdades, o acesso e a permanência da população negra, cigana, indígena e quilombola, seus anseios, dificuldades, avanços e sucessos.

- Estabelecer instrumentos técnicos que possam mapear as condições da população negra, indígena, quilombola e cigana e monitorar indicadores de resultados para o combate à discriminação.
- Levantar dados sobre o ensino, pesquisa e extensão, referentes à temática, na Graduação e Pós-Graduação.
- Instalar um painel digital de monitoramento de ações afirmativas através do Observatório de Ações Afirmativas e Promoção da Igualdade Racial.

Meta 2- Produzir e compartilhar, até 2024, um acervo de produções direcionadas a conhecer, produzir e disseminar conhecimentos e recursos educacionais audiovisuais que contribuam para o combate à violência, à discriminação e o racismo.

- Publicar edital de projetos para estimular a pesquisa, a intervenção e a difusão de conhecimentos sobre o racismo e suas formas de expressão e combate.
- Produzir materiais audiovisuais educativos (filmes, podcast, vídeos, documentários) sobre valorização da história e cultura negras, ciganas, indígenas e quilombolas e superação do racismo.
- Discutir sobre a revisão dos Projetos Curriculares dos Cursos, visando a inserção das histórias, culturas e produções dos povos ciganos, quilombolas indígenas e negros no currículo.
- Divulgar todo o material produzido a partir do PCRI no site do Núcleo Erer e manter informações atualizadas.

Meta 3- Realizar Formação em Educação das Relações Étnico-Raciais contemplando, até 2024, todos os setores da UFPE, com o objetivo de instrumentalizar uma prática de combate ao racismo institucional em parceria com movimentos sociais e outras instituições.

- Implantar um Programa de Formação Continuada destinado à comunidade acadêmica da UFPE.
- Realizar formação para gestores, docentes, servidores administrativos e diretórios acadêmicos sobre racismo.
- Realizar campanhas educativas, formativas e informativas com servidores da Segurança Institucional sobre Racismo Institucional e desconstrução de estereótipos/preconceitos.

Meta 4- Promover, até 2024, um conjunto de ações com o objetivo de construir espaços de debate, trocas de conhecimento e enfrentamento às diversas formas de racismo, em parceria com movimento sociais, profissionais de diversas áreas e organismos internacionais.

- Realizar encontros com docentes que trabalham com a temática das Relações Étnico-Raciais.
- Elaborar anualmente campanha com/sobre a comunidade indígena, cigana e quilombola.
- Elaborar anualmente campanha na Semana da Consciência Negra sobre a valorização da história e cultura da população negra.
- Promover encontros específicos com a população de estudantes indígenas, quilombolas, ciganas e negras.

Meta 5- Aprovar, até 2023, um conjunto de regramentos com objetivo de promover a inclusão, a permanência e o acompanhamento da comunidade negra, cigana, indígena e quilombola, nos diversos espaços, atividades e níveis de ensino oferecidos pela UFPE

- Criar Editais de Mobilidade Estudantil pautados por ações afirmativas e inclusivas para estudantes que compõem as populações negra, quilombola, indígena e cigana.
- Elaborar portarias para regulamentação da política de assistência estudantil, reformulando a bolsa emergencial para atender estudantes que compõem as populações negra, quilombola, indígena e cigana e foram vítimas de racismo.
- Ampliar os programas de apoio psicológico para atender pessoas negras, ciganas, indígenas e quilombolas em situação de vulnerabilidade e vítimas de violência.
- Ampliar o projeto de Tutoria para acolhimento e acompanhamento de estudantes cotistas que compõem as populações negra, quilombola, indígena e cigana.
- Ampliar ações de acolhimento, atenção e apoio aos estudantes negros/as e indígenas de cooperação internacional, expandindo e aprimorando os cuidados com a sua vida acadêmica e inserção no Brasil.

Meta 6- Aprovar, até 2023 um conjunto de ações e regramentos com objetivo de proteger, informar, instrumentalizar, sensibilizar a comunidade acadêmica sobre as formas de prevenção, medidas e punições administrativas diante as situações de discriminação e racismo.

- Fortalecer as instâncias de acolhimento, discussão e encaminhamento de questões e/ou conflitos relativos ao racismo.

- Criar a Comissão Permanente de Combate ao Racismo Institucional na UFPE responsável por acompanhar, monitorar e avaliar o PCRI.
- Publicar uma Cartilha de Combate ao Racismo Institucional na UFPE.
- Divulgar canais de denúncia existentes na UFPE.
- Criar código de conduta e regimentos sobre práticas de racismo.

6- MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

Uma das primeiras tarefas do PCRI será a criação de uma comissão permanente, representando o coletivo da UFPE e sociedade civil, para assumir a responsabilidade pelo controle das ações que visem à promoção da igualdade e o fim da discriminação na instituição. À gestão, cabe proporcionar momentos coletivos para avaliação anual e prestação de contas dos resultados alcançados em curto e médio prazo. Em um período de quarto ano, terá lugar o processo de avaliação e reformulação que definirá as bases para a continuidade do próximo quadriênio.

Para estruturação, monitoramento e avaliação das ações, são elencados as demandas do processo e indicação dos resultados esperados que podem auxiliar no acompanhamento do PCRI.

Demandas do Processo

- Portaria da Comissão Permanente de Combate ao Racismo.
- Relatórios de formação continuada.
- Publicação de Editais para projetos com inclusão da categoria étnico-raça.
- Observatório de ações afirmativas em desenvolvimento.
- Painel digital de monitoramento de ações afirmativas publicado.
- Publicação de materiais audiovisuais educativos sobre valorização da história e cultura negras, ciganas, indígenas e quilombolas e superação do racismo.
- Registros de campanhas educativas, formativas e informativas.
- Relatório de encontros com docentes que trabalham com a temática das Relações Étnico-Raciais.
- Registro de ações do Abril Indígena.
- Registro de ações Novembro negro.

- Registro dos encontros específicos com a população de estudantes indígenas, quilombolas, ciganas e negras.
- Publicação de editais de Mobilidade Estudantil pautados por ações afirmativas e inclusivas para estudantes que compõem as populações negra, quilombola, indígena e cigana.
- Ampliação dos programas de apoio psicológico para vítimas de violência.
- Registro de ações de acolhimento, atenção e apoio aos estudantes negros/as e indígenas de cooperação internacional.
- Ampliação das instâncias de acolhimento, discussão e encaminhamento de questões e/ou conflitos relativos ao racismo.
- Publicação da Cartilha de Combate ao Racismo Institucional na UFPE.
- Resolução de código de conduta e regramentos sobre o racismo.
- Previsão orçamentária para garantia e qualidade das ações.
- Relatório anual de acompanhamento e avaliação do PCRI.

Resultados esperados

- Inclusão do debate étnico-racial nas formações, ações e produções realizadas.
- Funcionamento da ouvidoria como um canal seguro para o encaminhamento das denúncias de racismo.
- Prevenção e enfrentamento ao racismo institucional com periodicidade em diálogo com o calendário institucional.
- Relações étnico-raciais como tema transversal a todos os projetos da instituição.
- Conhecimento sobre o Perfil dos servidores e estudantes com recorte étnico-racial para elaboração de novas políticas.
- Correção das disparidades de cargos considerando as categorias de raça, aumentando a representatividade de pessoas negras, ciganas, indígenas e quilombolas nos espaços decisórios da UFPE.
- Redes de fortalecimento e elevação da autoestima das pessoas negras ciganas, indígenas e quilombolas.
- Inserção da participação de pessoas brancas nas ações de superação do racismo
- Inserção as histórias, culturas e produções dos povos ciganos, quilombolas indígenas e negros no currículo dos cursos da UFPE.

- Implementação da política de ações afirmativas na UFPE.

7- PLANO DE AÇÕES

EIXO: PESQUISA E PRODUÇÃO DE CONHECIMENTO

Meta 1- Diagnosticar a comunidade acadêmica da UFPE, até 2023, através de sistematização de informações que possibilitem conhecer as diferenças, as desigualdades, o acesso e a permanência da população negra, cigana, indígena e quilombola, seus anseios, dificuldades, avanços e sucessos.

Ações	Setores diretamente envolvidos	Prazo
Estabelecer instrumentos técnicos que possam mapear as condições da população negra, indígena, quilombola e cigana e monitorar indicadores de resultados para o combate à discriminação.	Núcleo Erer, DEPLAG e STI	Curto
Levantar dados sobre o ensino, pesquisa e extensão, referentes à temática, na Graduação e Pós-Graduação.	STI, PROEXC, PROPG, DEPLAG	Curto
Instalar um painel digital de monitoramento de ações afirmativas através do Observatório de Ações Afirmativas e Promoção da Igualdade Racial.	Núcleo Erer e STI	Médio

Meta 2- Produzir e compartilhar, até 2024, um acervo de produções resultantes de projetos de pesquisas e intervenções extensionistas direcionadas a conhecer, produzir e disseminar conhecimentos e recursos educacionais audiovisuais que contribuam para o combate à violência, à discriminação e o racismo.

Ações	Setores diretamente envolvidos	Prazo/fluxo
Publicar edital de projetos para estimular a pesquisa, a intervenção e a difusão de conhecimentos sobre o racismo e suas formas de expressão e combate.	Gabinte, PROPESQi, PROEXC, PROGRAD	Curto
Produzir materiais audiovisuais educativos (filmes, vídeos, documentários) sobre valorização da história e cultura negras, ciganas, indígenas e quilombolas e superação do racismo.	Núcleo Erer, PROEXC, SUPERCOM	Contínuo

Discutir sobre a revisão dos Projetos Curriculares dos Cursos, visando a inserção das histórias, culturas e produções dos povos ciganos, quilombolas indígenas e negros no currículo.	Núcleo Erer, PROGRAD, PROPG e Coordenações de cursos e programas	Médio
Divulgar todo o material produzido a partir do PCRI no Repositório Digital da UFPE e manter informações atualizadas.	Núcleo Erer e SIB	Contínuo

EIXO: FORMAÇÃO E ARTICULAÇÃO

Meta 3 - Realizar Formação em Educação das Relações Étnico-Raciais contemplando, até 2024, todos os setores da UFPE, com o objetivo de instrumentalizar uma prática de combate ao racismo institucional em parceria com movimentos sociais e outras instituições.		
Ações	Setores diretamente envolvidos	Prazo/fluxo
Implantar um Programa de Formação Continuada em Erer destinado à comunidade acadêmica da UFPE.	Núcleo Erer, PROGEPE e Centros Acadêmicos	Curto
Realizar formação para gestores, docentes, servidores administrativos e diretórios acadêmicos sobre racismo.	Núcleo Erer, PROAES, PROGRAD, PROGEPE e Centros Acadêmicos	Contínuo
Realizar campanhas educativas, formativas e informativas com servidores da Segurança Institucional sobre Racismo Institucional e desconstrução de estereótipos/preconceitos.	Núcleo Erer, PROGEPE, SSI	Contínuo

Meta 4- Promover, até 2024, um conjunto de ações com o objetivo de construir espaços de debate, trocas de conhecimento e enfrentamento às diversas formas de racismo, em parceria com movimento sociais, profissionais de diversas áreas e organismos internacionais.		
Ações	Setores diretamente envolvidos	Prazo/fluxo
Realizar encontros com docentes que trabalham com a temática das Relações Étnico-Raciais.	Núcleo Erer e PROGRAD,	Contínuo
Elaborar anualmente campanha com/sobre a comunidade indígena, cigana e quilombola.	Núcleo Erer, PROEXC, SUPERCOM e Centros Acadêmicos	Contínuo

Elaborar anualmente campanha na Semana da Consciência Negra sobre a valorização da história e cultura da população negra.	Núcleo Erer, PROEXC, SUPERCOM e Centros Acadêmicos	Contínuo
Promover encontros específicos com a população de estudantes indígenas, quilombolas, ciganas e negras.	Núcleo Erer, PROAES, PROEXC e Centros Acadêmicos	Curto e Contínuo

EIXO: INCLUSÃO E ASPECTOS LEGAIS

Meta 5- Aprovar, até 2023, um conjunto de regramentos com objetivo de promover a inclusão, a permanência e o acompanhamento da comunidade negra, cigana, indígena e quilombola, nos diversos espaços, atividades e níveis de ensino oferecidos pela UFPE.		
Ações	Setores diretamente envolvidos	Prazo/fluxo
Criar Editais de Mobilidade Estudantil pautados por ações afirmativas e inclusivas para estudantes que compõem as populações negra, quilombola, indígena e cigana.	PROAES, PROGRAD, DRI, PROPG	Médio
Elaborar portarias para regulamentação da política de assistência estudantil, reformulando a bolsa emergencial para atender estudantes que compõem as populações negra, quilombola, indígena e cigana e foram vítimas de racismo.	PROAES	Curto
Ampliar os programas de apoio psicológico para atender pessoas negras, ciganas, indígenas e quilombolas em situação de vulnerabilidade e vítimas de violência.	PROAES, PROGEPE, DRI e Ouvidoria	Contínuo
Ampliar o projeto de Tutoria para acolhimento e acompanhamento de estudantes cotistas e dos PC-G e PC-PG, que compõem as populações negra, quilombola, indígena e cigana.	PROAES, PROPG e DRI	Contínuo
Ampliar ações de acolhimento, atenção e apoio aos estudantes negros/as e indígenas de cooperação internacional, expandindo e aprimorando os cuidados com a sua vida acadêmica e inserção no Brasil.	PROAES, PROPG e DRI	contínuo

Meta 6- Aprovar, até 2023, um conjunto de ações e regramentos com objetivo de proteger, informar, instrumentalizar, sensibilizar a comunidade acadêmica sobre as formas de prevenção, medidas e punições administrativas diante as situações de discriminação e racismo.		
Ações	Setores diretamente envolvidos	Prazo/fluxo

Fortalecer as instâncias de acolhimento, discussão e encaminhamento de questões e/ou conflitos relativos ao racismo.	Gabinete e Ouvidoria	Curto
Criar a Comissão Permanente de Combate ao Racismo Institucional na UFPE responsável por acompanhar, monitorar e avaliar o PCRI	Gabinete	Curto
Publicar uma Cartilha de Combate ao Racismo Institucional na UFPE.	Núcleo Erer e SUPERCOM	Curto
Divulgar canais de denúncia existentes na UFPE.	SUPERCOM e Erer	Curto
Criar código de conduta e regramentos sobre práticas de racismo.	Núcleo Erer e Gabinete	Médio

REFERÊNCIAS

BRASÍLIA. **Programa de Combate ao Racismo Institucional**. Decreto No. 14.720. Política Estadual de Atenção Integral à Saúde da População Negra.

BAHIA. Portaria 880/2014. Regulamenta a Assistência Religiosa nas Unidades da Rede Própria da Secretaria da Saúde do Estado da Bahia - SESAB – Bahia, 2014.

Fórum de Debates - Educação e Saúde. Racismo Institucional. Realização: CEHMOB-MG - UFMG - Fundação HEMOMINAS – DREMINAS, 2014. Disponível em: https://crianca.mppr.mp.br/arquivos/File/publi/racismo/racismo_institucional_caderno_do_evento_bh_2014.pdf. Acesso em: 14 out. 2021.

GELEDÉS. Instituto da Mulher Negra. **Guia de enfrentamento do racismo institucional**. Ibraphel Gráfica. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2013/05/FINAL-WEB-Guia-de-enfrentamento-ao-racismo-institucional.pdf>. Acesso em: 10 de out. 2021.

RECIFE. **Decreto Nº 28.393 de 21 de novembro de 2014**. Dispõe sobre a implementação do programa de combate ao racismo institucional – PCRI do Recife.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Agência IBGE notícias. Estatísticas Sociais**. Pretos ou pardos estão mais escolarizados, mas desigualdade em relação aos brancos permanece. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/25989-pretos-ou-pardos-estao-mais-escolarizados-mas-desigualdade-em-relacao-aos-brancos-permanece>. Acesso em: 14 out. 2021.

INSTITUTO UNIBANCO. Observatório de Educação, Ensino Médio e Gestão. **Desigualdade racial na educação brasileira**. Acesso em 14 out 2021 e disponível em: https://observatoriodeeducacao.institutounibanco.org.br/em-debate/desigualdade-racial-na-educacao/utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_campaign=11358183974&utm_content=110865315986&utm_term=preconceito%20racial&gclid=Cj0KCCQjwqpLBhDQARIsAO0a6aLOUrdps0my27Q0hR0EEU5C7_NGG6OZJmiWN9VjludNITKjfdzRawaAvnxEALw_wcB. Acesso em: 14 out 2021.

GUIMARÃES. Antônio Sérgio Alfredo. **Racismo e antirracismo no Brasil**. São Paulo: Editora34, 2009.

LÓPEZ, L.C. The concept of institutional racism: applications within the healthcare field. *Interface - Comunic., Saúde, Educ.*, v.16, n.40, p.121-34, jan./mar. 2012

MORAES. Fabiana. No país do racismo institucional: dez anos de ações do GT Racismo no MPPE. Grupo de Trabalho sobre Discriminação Racial do MPPE - GT Racismo. - Recife: Procuradoria Geral de Justiça, 2013.