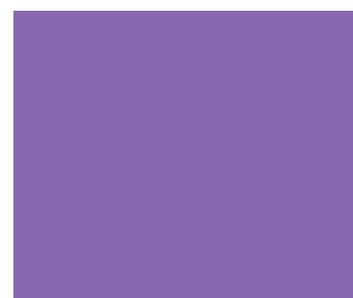


ENAP *Mesa-redonda*

Diversidade e Capacitação em Escolas de Governo

Mesa-redonda de Pesquisa-Ação

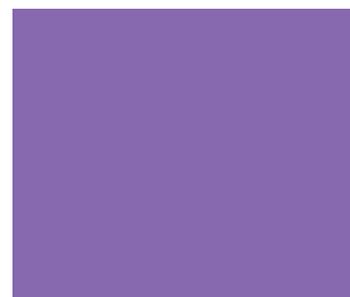


ENAP *Mesa-redonda*

Diversidade e Capacitação em Escolas de Governo

Mesa-redonda de Pesquisa-Ação

Paula Montagner, Édio de Souza Viegas, Erasto Fortes Mendonça,
Lourdes Maria Bandeira, Maurício Antunes Tavares,
Paulo Sergio de Carvalho, Sérgio da Costa Côrtes,
Thelma Lucia de Vasconcelos Colares, Valéria Porto



Fundação Escola Nacional de Administração Pública

Presidente

Helena Kerr do Amaral

Diretora de Comunicação e Pesquisa

Paula Montagner

Diretora de Gestão Interna

Mary Cheng

Diretora de Desenvolvimento Gerencial

Margaret Baroni

Diretor de Formação Profissional

Paulo Carvalho

Editora: Paula Montagner; *Coordenadora-Geral de Pesquisa:* Elisabete Ferrarezi; *Relatoria da Mesa-redonda:* Alinne de Lima Bonetti; *Secretaria-executiva da Mesa-redonda:* Clarice G. Oliveira e Elisabete Ferrarezi; *Coordenador-Geral de Editoração:* Livino Silva Neto; *Revisão:* Dominique Lima, Daniella Álvares Melo e Roberto Carlos Araújo; *Organização e Revisão Técnica:* Marina Figueiredo Moreira; *Projeto gráfico:* Livino Silva Neto; *Ilustração da capa:* Alice Prina; *Editoração eletrônica:* Ana Carla Gualberto Cardoso.

Ficha catalográfica: Equipe da Biblioteca ENAP

Diversidade e capacitação em escolas de governo: mesa-redonda de pesquisa-ação / Paula Montagner ... [et al.]. – Brasília: ENAP, 2010.

112p.

ISBN 978-85-256-0068-4

1. Escola de Governo - Brasil. 2. Diversidade – Brasil. 3. Mesa-redonda – Metodologia. 4. Capacitação Profissional – Brasil. 5. Pesquisa – Metodologia. 6. Políticas Públicas – Brasil. I. Montagner, Paula, II. Viegas, Édio de Souza. III. Mendonça, Erasto Fortes. IV. Bandeira, Lourdes Maria. V. Tavares, Maurício Antunes. VI. Carvalho, Paulo Sérgio de. VII. Côrtes, Sérgio da Costa. VIII. Colares, Thelma Lúcia de Vasconcelos. IX. Porto, Valéria.

CDU 37.035.3

© ENAP, 2010

Tiragem: 1.000 exemplares

ENAP Escola Nacional de Administração Pública

Diretoria de Comunicação e Pesquisa

SAIS – Área 2-A – 70610-900 — Brasília, DF

Telefone: (61) 2020 7096 – Fax: (61) 2020 7178

Sumário

| | |
|---|-----------|
| Apresentação | 7 |
| <i>A MRPA Diversidade e Capacitação em Escolas de Governo reuniu especialistas e dirigentes de variadas origens para pensar a construção de alternativas para a inserção dos temas diversidade, igualdade de gênero, igualdade racial e direitos humanos nos programas de capacitação e formação desenvolvidos em escolas de governo.</i> | |
| Prefácio | 9 |
| Introdução | 11 |
| Parte I: Diversidade e seu reconhecimento | 15 |
| <i>Principais conceitos relacionados à diversidade; inclusão da diversidade nas políticas públicas; aplicação da diversidade na rotina organizacional; iniciativas para a gestão da diversidade nas organizações; indicadores da diversidade e do preconceito no Brasil.</i> | |
| 1.1 Cercando conceitos | 19 |
| <i>Conceitos sobre diversidade, equidade, preconceito, discriminação, estereótipo e estigma.</i> | |
| 1.1.1 Preconceito, discriminação, estereótipo e estigma | 19 |
| 1.1.2 Diversidade | 21 |
| 1.2. Diversidade e políticas públicas | 24 |
| <i>Iniciativas de inserção da diversidade em políticas públicas no Brasil.</i> | |
| 1.2.1 Diversidade na prática: as lentes da diversidade | 30 |
| <i>Exemplo de aplicação prática da temática da diversidade na rotina organizacional.</i> | |
| 1.3. Diversidade dentro das organizações | 34 |
| <i>Gestão da diversidade nas organizações.</i> | |
| 1.4. Indicadores da diversidade | 38 |
| <i>Ferramentas para compreender a intensidade e a abrangência da diversidade no Brasil.</i> | |
| 1.4.1. Indicadores específicos sobre preconceito | 42 |
| <i>Indicadores sobre preconceito no Brasil.</i> | |

| | |
|--|------------|
| Parte II: Processos educacionais para a diversidade | 53 |
| <i>Como trabalhar processos educacionais para a diversidade; especificidades do ensino-aprendizagem para a diversidade; habilidades e ações de facilitadoras(es) para a diversidade; como tornar o processo educacional efetivo para a diversidade; como sensibilizar servidoras(es) para a diversidade; estratégias de ensino-aprendizagem específicas para a diversidade; desenhos de eventos de ensino-aprendizagem para a diversidade.</i> | |
| 2.1. Especificidades do processo de ensino-aprendizagem para a diversidade | 56 |
| <i>Características que diferenciam o processo de ensino-aprendizagem para a diversidade dos demais.</i> | |
| 2.2. Atributos para uma(um) facilitadora(dor) para a diversidade | 63 |
| <i>Habilidades e ações esperadas de uma facilitadora(dor) para trabalhar questões relacionadas à diversidade.</i> | |
| 2.3. Estratégias metodológicas para tornar o processo educacional efetivo para a diversidade | 65 |
| <i>Modos e formas de tornar o processo educacional efetivo para considerar os processos de diversidade.</i> | |
| 2.3.1. Estratégias de sensibilização para a diversidade | 66 |
| <i>Diferentes meios (disciplinas, seminários, encontros de um dia, cursos sobre o tema e campanhas) para sensibilizar servidoras(es) para a diversidade.</i> | |
| 2.3.2. Estratégias de ensino-aprendizagem para a diversidade | 70 |
| <i>Estratégias duradouras para a diversidade: os cursos de maior duração.</i> | |
| 2.4. Planejamento dos eventos de ensino-aprendizagem | 73 |
| <i>Desenhos de sistemas instrucionais disponíveis para eventos de ensino-aprendizagem.</i> | |
| Reunindo as ideias | 79 |
| <i>Retomada dos principais temas tratados durante as partes I e II do texto. São reapresentados os conceitos fundamentais, os principais exemplos e iniciativas adotados para a diversidade e os desafios futuros para obter a efetiva implementação de ações para a diversidade no Brasil.</i> | |
| Destaques de legislações relacionadas à temática da diversidade | 89 |
| <i>Principais convenções e declarações internacionais; Planos e programas nacionais para a diversidade.</i> | |
| Referências | 99 |
| Para saber mais | 103 |
| <i>Estudos e pesquisas, metodologias de formação para a diversidade e sites sobre diversidade.</i> | |

Apresentação

A opção da Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) em trabalhar temas de ponta da agenda das escolas de governo debatendo com as próprias escolas tem se mostrado proveitosa nos últimos anos. Assim demonstram, entre outras, as ações da Rede de Escolas, as parcerias, o Sistema Mapa da Oferta das Capacitações em Escolas de Governo. Alguns desses debates, como os temas de educação a distância e gestão por competências, foram realizados por meio de uma metodologia de pesquisa participante. Trata-se da Mesa-redonda de Pesquisa-Ação (MRPA), que facilita a convergência de entendimentos sobre as necessidades de atuação em diferentes questões.

A MRPA foi a metodologia utilizada mais uma vez pela ENAP, resultando na MRPA Diversidade e Capacitação em Escolas de Governo. Esse trabalho reuniu especialistas e dirigentes de variadas origens para pensar a construção de alternativas para a inserção dos temas diversidade, igualdade de gênero, igualdade racial e direitos humanos nos programas de capacitação e formação desenvolvidos em escolas de governo.

O tema da diversidade é, por sua natureza, multifacetado. Ele pode ser visto por vários ângulos, abarca múltiplas demandas e envolve muitos grupos de indivíduos com problemas que, por vezes, são similares e, por vezes, completamente distintos. O que se sabe é que os governos precisam incorporar o tratamento da diversidade nas políticas públicas, de forma transversal ou setorial, e nas ações nas áreas de saúde, educação, segurança pública etc.

Quando se trata das escolas de governo, no entanto, a visão setorial nem sempre pode ser aplicada. Como lidam com servidoras e servidores de diferentes áreas e que possuem diferentes atribuições, o desafio das escolas passa a ser entender a diversidade em toda a sua complexidade, para que possam, finalmente, definir a melhor maneira de trabalhar com o público atendido. É preciso, antes, compreender o tema e sua importância para definir a melhor maneira de inseri-lo no ensino-aprendizagem de profissionais que podem ter acabado de ingressar no serviço público ou, então, que já fazem parte dele há mais tempo.

Esta publicação representa uma primeira aproximação centrada nos aspectos do tema da diversidade relativos especificamente às escolas de governo brasileiras. Seu intuito é fazer que o assunto ultrapasse áreas e públicos restritos e seja compreendido e abraçado por todas(os) as(os) servidoras(es) de todas as esferas e níveis de poder.

Participantes da MRPA Diversidade e Capacitação em Escolas de Governo

Presidente da Mesa

Paula Montagner

Escola Nacional de Administração Pública (ENAP)

Integrantes*

Édio de Souza Viegas

Escola de Governo do Mato Grosso do Sul (Escolagov)

Erasto Fortes Mendonça

Secretaria Especial dos Direitos Humanos (SEDH)

Lourdes Maria Bandeira

Secretaria Especial de Políticas para Mulheres (SPM)

Maurício Antunes Tavares

Fundação Joaquim Nabuco (Fundaj)

Paulo Sergio de Carvalho

Escola Nacional de Administração Pública (ENAP)

Sérgio da Costa Côrtes

Escola Nacional de Ciências Estatísticas (ENCE/IBGE)

Thelma Lucia de Vasconcelos Colares

Universidade Federal do Pará (UFPA)

Valéria Porto

Secretaria de Recursos Humanos

Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão

Coordenação de Pesquisa/Secretaria da Mesa:

Elisabete Ferrarezi e Clarice G. Oliveira, da Escola Nacional de Administração Pública (ENAP). Relatoria dos encontros realizada por Alinne Bonetti.

A metodologia de Mesa-redonda de Pesquisa-Ação permite reunir profissionais e especialistas em um fórum de discussão para debater alternativas de ação que ajudem a superar desafios enfrentados no serviço público considerando um assunto específico. Como resultado dos encontros, tem-se a publicação de um material potencialmente útil a servidoras(es) e dirigentes no desempenho de tarefas ou, então, na implementação de novas ferramentas de trabalho.

A Mesa-redonda é composta por profissionais e acadêmicas(os) com afinidade com o tema em debate. As diferentes experiências profissionais asseguram intercâmbio de informações e ajudam a pensar o problema e suas dimensões. Os membros da academia, por sua vez, agregam rigor teórico e metodológico. Cada participante desempenha um papel importante no debate e contribui, assim, para a construção coletiva do resultado final da Mesa-redonda de Pesquisa-Ação.

* Também participaram de parte dos encontros: Elaine Rossi Ribeiro, do Instituto Municipal de Administração Pública – Imap; e Maria Teresa Silva, da Secretaria de Administração do Estado da Bahia.

Prefácio

O tema da diversidade e sua relação com as políticas públicas vêm ganhando mais destaque na agenda pública desde a criação de três secretarias especiais com status de ministério. A Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial e a Secretaria Especial dos Direitos Humanos são as principais responsáveis, na esfera federal, por liderar e ampliar o debate sobre como o Estado pode combater a desigualdade e fazer valer os direitos de grupos prejudicados ou em desvantagem econômica, social ou política.

Trazer esse tema para as questões de formação e capacitação de servidoras(es) públicas(os) é uma necessidade apontada frequentemente. Com esse intuito, duas medidas foram tomadas: a realização de um *workshop* internacional para troca de ideias e experiências e a realização de uma mesa-redonda de pesquisa-ação para aprofundar a compreensão sobre o tema.

A realização do *Workshop* Internacional sobre Equidade e Diversidade no Serviço Público: Gênero, Raça e Direitos Humanos, ocorrido na ENAP entre 19 e 21 de maio de 2009, forneceu elementos para debater como a formação e a capacitação de servidoras(es) pode contribuir para a incorporação do tema da diversidade nos programas e ações do governo. Nessa ocasião, foi apontada a necessidade de construir uma visão comum sobre os temas, conteúdos e estratégias. Esse processo envolveria, além das escolas, as Secretarias Especiais e a Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

Tendo isso em mente, a Mesa-redonda de Pesquisa-Ação Diversidade e Capacitação em Escolas de Governo foi organizada reunindo todos esses atores. As Secretarias Especiais trazem o conhecimento aprofundado do tema, com suas especificidades em cada área e as necessidades relacionadas. As escolas de governo, sobretudo as escolas parceiras da ENAP que participam da Mesa, contribuem com a disseminação e implementação de processos educacionais sobre a diversidade adequados às realidades locais e regionais, além de contribuir, também, para a adaptação de conteúdos e estratégias de acordo com seu público. A Secretaria de Recursos Humanos seria, então, capaz de estabelecer a ligação entre iniciativas esparsas e a absorção do tema nas macropolíticas de gestão de pessoas.

A construção de um campo comum em relação às dimensões da diversidade para fins da elaboração de planos de capacitação possibilitará agregar iniciativas bem-sucedidas, lições aprendidas e recursos tecnológicos, políticos e financeiros, uma forma de potencializar os recursos disponíveis. A Mesa-redonda de Pesquisa-Ação Diversidade e Capacitação em Escolas de Governo constitui, portanto, um primeiro passo nessa direção.

Quero ainda apresentar o agradecimento de todos os integrantes dessa mesa redonda pesquisa ação ao projeto de Cooperação Brasil-Canadá, do qual participam a Escola Nacional de Administração Pública e a Canada School of Public Service, com o suporte da Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional (CIDA), pelo apoio à realização dessa atividade.

Paula Montagner

*Presidente da Mesa-redonda de Pesquisa-Ação Diversidade e
Capacitação em Escolas de Governo*

*Diretora de Comunicação e Pesquisa da
Escola Nacional de Administração Pública (ENAP)*

Introdução

Antes de aprofundar o conhecimento sobre diversidade, é preciso entender como esse tema surge na agenda pública do governo federal. A possibilidade de realizar programas educacionais para a diversidade dentro das escolas de governo é fruto de um processo histórico de transformações do Estado brasileiro e da democratização.

Os movimentos sociais, intensificados no país a partir da década de 1980, contribuíram para a redefinição das relações entre Estado e sociedade, compreendendo maior participação social na formulação e na gestão de políticas nacionais e influenciando a ação governamental nos processos de extensão, atendimento e reconhecimento de direitos e demandas emergentes. As mudanças e inovações advindas da democratização exigiram dos governos novos instrumentos (gerenciais e legais) para a incorporação desses atores nos processos decisórios e, principalmente, de servidoras(es) capacitadas(os) para o diálogo, o reconhecimento e o respeito aos direitos conquistados socialmente, o que também inclui sua transformação em políticas públicas.

A defesa dos direitos humanos fundamentais, que já fazem parte do direito internacional em geral ou, então, que foram conferidos por instrumentos internacionais de caráter universal, dos quais o Estado brasileiro é signatário, pressupõe a plena aceitação da diversidade e o repúdio a qualquer forma de preconceito ou discriminação.

Como marco dessas mudanças ocorridas ao longo das últimas décadas, é possível situar a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil em 1988. Seu preâmbulo afirma o compromisso de:

Instituir um Estado democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias (BRASIL, 1988).

Os princípios fundamentais de nossa Constituição, expressos em seu Artigo 3º, afirmam como compromissos do país:

- I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;
- II - garantir o desenvolvimento nacional;
- III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;
- IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (BRASIL, 1988).

Tendo em vista a efetivação do Estado democrático, ressalta-se a relevância da educação, no âmbito das escolas de governo, para o fomento do processo de mudança de mentalidade e para o cumprimento de seu papel de formação e de capacitação das(os) servidoras(es) públicas(os) a partir do reconhecimento das relações e dos direitos de todas(os), da valorização e da incorporação das temáticas da diversidade nas práticas pedagógicas.

O público ao qual se direciona esta publicação compreende o conjunto das(os) profissionais do serviço público de forma geral. Envolve aquelas(es) que atuam nas áreas responsáveis pela gestão de pessoas nos três níveis de governo, bem como as escolas de governo: professoras e professores, formadoras e formadores, tutoras e tutores ligados a processos educacionais que envolvem adultas(os) em seus locais de trabalho.

Há diferentes oportunidades para introduzir a temática da diversidade junto a servidoras e servidores, independentemente do tipo de trabalho exercido. Essa maleabilidade deve-se, sobretudo, às distintas situações que essas(es) profissionais vivenciam em relação à diversidade em seus ambientes de trabalho. Destacam-se duas delas.

Em uma primeira situação, essas(es) profissionais são as pessoas que podem sofrer com os processos discriminatórios frente à diversidade. Órgãos oficiais de pesquisa, como o IBGE, ou órgãos ligados à saúde pública, por exemplo, realizam visitas domiciliares para coleta de informações ou para verificar condições sanitárias específicas (como a pesquisa do Censo Demográfico e as fiscalizações de foco da dengue). Há registros de dificuldades operacionais relativas a questões raciais, como aquelas em que recenseadoras(es) negras(os) ou indígenas não são recebidas(os), inviabilizando a pesquisa, caso não sejam substituídas(os). Nesse momento, as(os) servidoras(es) são o alvo da discriminação e necessitam de apoio para lidar com tais situações.

Na segunda situação, as(os) servidoras(es) são os que podem promover a discriminação. No atendimento direto às(aos) cidadãs(os), por exemplo, servidoras e servidores podem impor tratamento discriminatório em função de seus preconceitos de gênero, raciais, geracionais, de orientação sexual etc.

Tendo em vista as diferentes situações que envolvem a relação entre o conjunto das(dos) profissionais do serviço público com a diversidade no cotidiano do seu trabalho, esta publicação propõe-se a ser um material de apoio ao desenvolvimento de atividades, metodologias e modos de intervenção sobre o tema da diversidade nas escolas de governo brasileiras, mantendo seu foco na relação entre servidora(or) e a sociedade.

Para atingir seus objetivos, a proposta de organização das discussões ocorridas na Mesa-redonda de Pesquisa-Ação Diversidade e Capacitação em Escolas de Governo considera duas partes fundamentais: I) teórico-conceitual e II) pedagógico-metodológica, seguidas por considerações finais.

Na **parte I**, busca-se apresentar as definições utilizadas para diversidade, bem como de reconhecimento – conceitos intimamente relacionados – com os quais se trabalhará neste texto. Tal esforço deve-se à identificação da necessidade de entender o complexo e polissêmico conceito de diversidade e seus desdobramentos para cercar definições relevantes para a compreensão do contexto brasileiro.

Salienta-se que, ao mesmo tempo em que se reconhece e se promove a diversidade brasileira, é preciso distinguir situações em que a diversidade é transformada em desigualdade, redundando em discriminações que afetam diferentemente grupos sociais específicos. Nesse sentido, são apresentadas, de forma não exaustiva, algumas das principais ações no âmbito das políticas públicas para apoiar mudanças culturais que promovam uma sociedade mais equânime e igualitária.

As informações são complementadas pela exposição de indicadores que ajudem a explicitar e monitorar os avanços que essas ações podem promover. Com o apoio de indicadores desagregados por sexo e raça, por exemplo, é possível identificar situações mais desfavoráveis a esses grupos e promover ações específicas dentro de políticas existentes ou, então, criar novas políticas.

Na **parte II**, apresenta-se uma reflexão sobre os aspectos pedagógicos e metodológicos, argumentando-se sobre a necessidade de considerar processos educacionais para a diversidade, dado o caráter particular e complexo do tema, revelando suas especificidades ao lidar com o serviço público. A seção apresenta ainda aspectos do planejamento dos eventos de ensino-aprendizagem para a diversidade, além de uma reflexão sobre as características necessárias para as(os) formadoras(es) nessa área. Além das referências bibliográficas utilizadas como base para este texto, também será apresentada, ao final, uma seleção de referências para aprofundamento no tema.

Considera-se, assim, que informar as servidoras públicas e os servidores públicos sobre tais aspectos da nossa sociedade e prepará-las(los) para

levar em conta as diversidades no exercício cotidiano das tarefas e responsabilidades faz parte do esforço de desenvolver políticas públicas equitativas e cada vez mais adequadas às necessidades de diferentes perfis das brasileiras e dos brasileiros.

Educar para a diversidade não significa apenas reconhecer as diferenças, mas refletir sobre as relações e os direitos de todas(os).

Neste trabalho, opta-se pela utilização simultânea das palavras flexionadas no masculino e no feminino (exemplos: servidoras públicas e servidores públicos, cidadãos e cidadãs etc). Durante a leitura, esse uso pode soar incômodo e desconfortável. A marca do desconforto não é, no entanto, banal: ela visa produzir um efeito de visibilidade. Antes de significar um suposto patrulhamento ideológico, o esforço de utilização de uma linguagem inclusiva da diversidade reforça, assim, o compromisso com o reconhecimento e a inclusão das diferenças.

O uso visa lembrar que o que tratamos coletivamente como sociedade, população e humanidade, possui gêneros, raças, etnias, idades, orientações sexuais, deficiências. A linguagem inclusiva de gênero revela, portanto, diferenças e demandas particulares. Assim, busca-se fortalecer, dar visibilidade e, sobretudo, reconhecer, desde a escrita, a pluralidade que constitui a diversidade.

PARTE I

Diversidade e seu reconhecimento

Antes de introduzir o tema da diversidade em escolas de governo, é preciso apresentar os conceitos relacionados a ele. Essa ação inicial permitirá construir processos educacionais que abordem o tema e que apoiem a efetiva transformação da realidade social e do combate à desigualdade.

Muito além do reconhecimento da heterogeneidade da sociedade brasileira, a consideração da diversidade sob um aspecto político implica, também, reconhecer determinantes sociais específicos que tornam a diversidade um campo para hierarquizações, exclusões e violações dos direitos humanos e sociais das pessoas e grupos em função da marcação de suas características físicas, sociais, intelectuais, sexuais etc.

Tendo em vista o desafio de abordar a questão da diversidade e seu reconhecimento, esta parte apresenta parâmetros conceituais das categorias diversidade e reconhecimento assumidos neste texto.

A criação das Secretarias Especiais vinculadas à Presidência da República¹ – Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM), Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (Seppir) e Secretaria Especial dos Direitos Humanos (SEDH) – e a propagação de estruturas similares nos estados e municípios brasileiros cumprem função dupla. Têm por objetivo cumprir os preceitos constitucionais da igualdade e da universalidade dos direitos e ainda aumentar a visibilidade e destacar tais demandas, constituindo iniciativas políticas para enfrentar os processos discriminatórios que reforçam, sustentam e alimentam desigualdades sociais e econômicas.

A nova configuração na estrutura institucional sinaliza para uma primeira aproximação do conceito de diversidade a ser abordada na capacitação de servidores e servidoras. Entre as questões fundamentais à valorização da diversidade, destacam-se questões de gênero, raça/etnia e direitos humanos.

A diversidade está presente na sociedade brasileira sem fronteiras, limites ou restrições. Diversidades de gênero, raça/etnia, todas juntas: este é o Brasil. Pensar na sociedade brasileira, portanto, implica considerar e planejar ações para a

diversidade. Dentro dessa perspectiva, o Estado brasileiro já começa a construir uma nova organização de suas estruturas para incluir e tratar a diversidade não como tema isolado, mas como parte integrante das políticas públicas.

Afinal, qual é a relevância da diversidade para as políticas públicas? A resposta aponta a estreita ligação entre diversidade e a noção de igualdade, um princípio dos Estados democráticos.

Uma democracia caracteriza-se fundamentalmente pelo reconhecimento da heterogeneidade social e pela igual consideração dos interesses de todas as pessoas (DWORKIN, 2007). Uma sociedade democrática, por sua vez, prevê a igualdade como princípio ético, o que, diante da diversidade social, requer equidade no tratamento a diferentes grupos sociais (RAWLS, 2002). Embora relacionado à igualdade, o conceito de equidade tem particularidade na associação com o conceito de justiça, levando em conta a reparação das desigualdades consideradas injustas entre os indivíduos (GOMES, 2008).

Equidade mostra-se, assim, um conceito adequado para demarcar a noção aqui proposta para a diversidade, já que revela que as diferenças entre os grupos não deveriam comprometer a igualdade de direitos. Afinal, as diferenças não podem, em uma democracia, converter-se em desigualdades. Nesse sentido, políticas específicas com foco em segmentos em desvantagem social mostram-se compatíveis com as políticas universalistas em sociedades complexas e democráticas como a brasileira.

Equidade

Pode ser entendida como reconhecimento e efetivação dos direitos da população com igualdade, sem restringir o acesso a eles nem estigmatizar as diferenças entre os diversos segmentos que a compõem. É a possibilidade das diferenças serem manifestadas e respeitadas sem discriminação, uma condição que favorece o combate das práticas de subordinação ou de preconceito em relação às diferenças de gênero, políticas, étnicas, religiosas, culturais etc. (SPOSATI, 2002).

Conciliar o reconhecimento dos mais diferentes marcadores sociais sem homogeneizar os grupos sociais em identidades reducionistas é um dos grandes desafios na abordagem do tema diversidade. Cabe ressaltar que marcadores sociais são características construídas socialmente de acordo com cada contexto sócio-histórico, estando atrelados aos sistemas de classificação social. Os marcadores estão associados à constituição de identidades sociais e, portanto, ao reconhecimento da alteridade, isto é, do que seja o outro.

Cada sociedade tem seus próprios repertórios específicos de marcadores socialmente significativos. Gênero, raça/etnia, geração, regionalidade, sexualidade, orientação sexual, deficiências² e inúmeros outros são exemplos de marcadores que se combinarão de diferentes maneiras produzindo categorias sociais particulares.

Um exemplo da associação entre marcador social e não homogeneização de grupos é percebido no funcionamento do racismo e do sexismo em nossa sociedade. Ambos fornecem uma estrutura de desqualificação do status social das pessoas. Contudo, a simples afirmação de ser negro ou negra ou de ser mulher não é suficiente para perceber as complexas determinações sobrepostas dos marcadores sociais que caracterizam a vivência das pessoas e seus processos de inserção e exclusão social. Uma mulher pode sofrer práticas sexistas. Mas uma mulher negra enfrenta, além do sexismo, preconceito racial.

A ação dos marcadores sociais também pode estar associada à produção de preconceitos, discriminações e desigualdades, o que dependerá dos sistemas classificatórios de cada sociedade³. As mais diversas combinações desses marcadores sociais e as interseções entre eles podem potencializar processos discriminatórios. Na prática, portanto, uma mulher não seria apenas uma mulher, mas uma mulher jovem, adulta ou idosa, branca, negra ou indígena, lésbica, heterossexual ou bissexual, com deficiência, vivendo com Aids etc.

Ao mesmo tempo em que celebram a diversidade social, os resultados das combinações dos diferentes marcadores muitas vezes são transformados em desigualdades que reforçam processos discriminatórios. Em resultado, surgem demandas por ações e políticas que combatam as desigualdades e discriminações, incompatíveis com o ideal de Estado democrático.

Ao falar em diversidade, é fundamental tratar de seu reconhecimento. O reconhecimento, para Axel Honneth (2007), está diretamente ligado às formas como os sujeitos sociais se incorporam às sociedades democráticas modernas. Eles lutam pelo reconhecimento de sua condição de sujeito e por sua inserção nessas sociedades. Assim, a “política do reconhecimento ou da identidade está relacionada à visibilidade, estima social, reconhecimento jurídico” (ZAIDAN FILHO, 2007, p.3).

Merece destaque a relação estreita entre respeito à diversidade e constituição de sujeitos de direitos. Essa relação, por sua vez, remete às reflexões sobre o direito a ter direitos no pensamento de Hannah Arendt (1989). Para a autora, a negação da humanidade ao outro (a alteridade),

ou seja, sua invalidação como sujeito no mundo está diretamente associada à privação total de direitos.

A privação fundamental dos direitos humanos manifesta-se, primeiro e acima de tudo, na privação de um lugar no mundo que torne a opinião significativa e a ação eficaz (...) são privados não do seu direito à liberdade, mas do direito à ação; não do direito de pensarem o que quiserem, mas do direito de opinarem (ARENDE, 1989, p. 329-330).

A negação de que trata a autora é o que destitui o sujeito da condição de sujeito de direitos, ou seja, de se reconhecer como tendo o direito a ter direitos. Ser sujeito de direitos significa ter reconhecimento social de sua condição. Reconhecer e respeitar a diversidade dos indivíduos no âmbito das políticas públicas é o mesmo que reconhecê-los como sujeitos de direitos.

A reflexão sobre ser um sujeito de direitos remete à discussão sobre o conceito de direitos humanos. Além de tratar da diversidade, o conceito de direitos humanos fundamentais também envolve outros pontos, como a garantia e a manutenção da vida em plenitude, preservando a esfera individual da interferência do Estado. Cabe a ele, ainda assim, atuar para garantir o exercício desses direitos tendo proteção reconhecida pelo ordenamento jurídico. Assim afirma Dalmo Dallari a respeito dos direitos fundamentais dispostos na Constituição de 1988:

[...] é preciso ter sempre em conta que todas as pessoas nascem com os mesmos direitos fundamentais. Não importa se a pessoa é homem ou mulher, não importa onde a pessoa nasceu nem a cor da sua pele, não importa se a pessoa é rica ou pobre, como também não são importantes o nome de família, a profissão, a preferência política ou a crença religiosa. Os direitos humanos fundamentais são ao mesmo tempo para todos os seres humanos. E esses direitos continuam existindo mesmo para aqueles que cometerem crimes ou praticam atos que prejudicam as pessoas ou a sociedade. Nesses casos, aquele que praticou o ato contrário ao bem da humanidade deve sofrer a punição prevista numa lei já existente, mas sem esquecer que o criminoso ou quem praticou um ato antissocial continua a ser uma pessoa humana (DALLARI, s.d.).

Os direitos humanos diferenciam-se dos direitos civis (ou direitos de cidadania). Esses envolvem direitos e deveres civis e políticos: “desde o começo do século dezenove foi estabelecida a ideia de que direitos

específicos da cidadania são aqueles relacionados com o governo e a vida pública” (DALLARI, s.d.).

Os direitos de cidadania são delimitados pela ordem jurídica de um Estado-nação. A constituição de cada país define e garante quem é cidadã(o), além de determinar quais são seus direitos, considerando características como idade, estado civil, gênero, entre outras. No mundo contemporâneo, a noção de cidadania também pode ser entendida de forma ampliada, considerando a participação da sociedade na vida pública e em espaços comunitários, na busca da emancipação e da autodeterminação.

No sentido estrito, a ideia de cidadania não tem a mesma amplitude que a noção de direitos humanos, que estão ligados a valores universais. Os direitos humanos são válidos independente do país em que se esteja. Ou seja: no Brasil ou em qualquer parte do mundo, prevalecem os direitos humanos porque se referem ao respeito à dignidade da pessoa, independente de sua nacionalidade. A violação aos direitos humanos fundamentais, desse modo, não é justificável mesmo que sejam invocadas questões relativas ao respeito ou ao cumprimento de direitos e deveres das(os) cidadã(os) de um determinado país.

Qual o elemento comum nas definições de igualdade, equidade, reconhecimento e direitos humanos? Todas destacam a importância do respeito ao indivíduo e suas particularidades. Enquanto igualdade e equidade trazem a importância da atuação do Estado para a garantia desses princípios, o reconhecimento e os direitos humanos destacam aspectos de respeito aos indivíduos. Eles dialogam entre si para, em conjunto, nortear políticas públicas.

1.1 Cercando conceitos

1.1.1 Preconceito, discriminação, estereótipo e estigma

Ao refletir sobre o tema da diversidade, naturalmente somos remetidos a pensar no tratamento das desigualdades, trazendo à tona noções como preconceito, discriminação, estereótipo e estigma. Os quatro conceitos estão, de certa forma, interligados. Discriminação e preconceito, contudo, guardam relação mais estreita por serem, muitas vezes, confundidos entre si ou utilizados como sinônimos. Como afirma Santos (2004, p.4), ambos os termos “partem de ideias, sentimentos e atitudes negativas com relação a um grupo social e positivas em relação a outro grupo social (geralmente o grupo discriminador)”.

Embora possuam origens de significado similares, esses termos se distinguem:

A **discriminação** presume a **ação** de um grupo social ou indivíduo contra outro grupo social ou indivíduo. O **preconceito** pressupõe **crenças prévias** sobre as capacidades intelectual, física, moral, entre outras, dos indivíduos ou grupos sociais, sem levar em conta fatos que contestem essas crenças pré-concebidas. Assim, como o preconceito é um **sentimento interior**, ele pode estar presente nos indivíduos sem necessariamente se transformar em ato/ação de discriminação (SANTOS, 2004, p.4, grifos do autor).

O preconceito e os atos de discriminação produzem estereótipos e estigmatizações. O conceito de estigma, por sua vez, está recorrentemente associado a um traço profundamente depreciativo (GOFFMAN, 1988, p.13). Assim, a atribuição de estigmas aos sujeitos sociais pode ocorrer junto ao processo de formação de categorias no estabelecimento das relações sociais.

No processo de estigmatização, são selecionadas determinadas características dos sujeitos sociais, a partir de algumas pré-noções, que resultam na criação de estereótipos que, na maior parte das vezes, agem como elementos de exclusão desses sujeitos e resultam em estigmas.

Um exemplo disso é mostrado no estudo de Sales Júnior que, ao analisar o processo de estigmatização racial, demonstra que o estigma “afeta o corpo com marcas mais sociais do que corporais, mas que repercutem nele como estigmas. O estigma é uma demarcação corporal de uma relação social de desigualdade, resultante de uma reificação⁴ dos processos de dominação/hierarquização” (SALES JÚNIOR, 2006, p. 233).

Para sistematizar os conceitos e facilitar a compreensão, são reproduzidas a seguir as definições utilizadas no curso de formação de professoras(es) em gênero, sexualidade, orientação sexual e relações étnico-raciais “Gênero e Diversidade na Escola”⁵.

Discriminar: ação de discriminar, tratar diferente, anular, tornar invisível, excluir, marginalizar.

Preconceito: qualquer atitude negativa em relação a uma pessoa ou a um grupo social que derive de uma ideia preconcebida sobre tal pessoa ou grupo. É possível, então, dizer que a atitude preconceituosa está baseada não em uma opinião adquirida com a experiência, mas em generalizações que advêm de estereótipos.

Estereótipo: consiste na generalização e atribuição de valor (na maioria das vezes negativo) a algumas características de um grupo, reduzindo-o a esses traços e definindo os “lugares de poder” a serem ocupados. É uma generalização de julgamentos subjetivos feitos em relação a um determinado grupo, impondo-lhes o lugar de inferior e de incapaz no caso dos estereótipos negativos.

Estigma: marca ou rótulo atribuídos a pessoas e grupos, seja por pertencerem a determinada classe social, por sua identidade de gênero, por sua cor/raça/etnia. O estigma é sempre uma forma de simplificação, de desqualificação da pessoa e do grupo. Os estigmas decorrem de preconceitos e ao mesmo tempo os alimentam, cristalizando pensamentos e expectativas com relação a indivíduos e grupos.

Fonte: Centro Latino Americano em Sexualidade e Direitos Humanos (Clam), 2009, p. 35 e 197.

1.1.2 Diversidade

No setor público, ainda não se conhece o entendimento que dirigentes, servidores e servidoras têm sobre o tema da diversidade. Pouco se sabe, até o momento, sobre como esse tema deveria ser administrado internamente pelos governos. A verdade é que o debate é recente, o conceito ainda está sendo incorporado e, por ora, não há consenso sobre o alcance do termo.

A apresentação dos conceitos de diversidade se propõe a abrir possibilidades de entendimento de forma não exaustiva, mas retratando a diversidade inerente ao próprio conceito e dando início à discussão sobre o que é relevante para auxiliar nas definições de prioridades temáticas na aprendizagem de servidoras(es) públicas(os).

As definições para diversidade vão desde descrições funcionais a declarações humanísticas que defendem a aceitação da alteridade – isto é, do(a) outro(a). Na prática, há definições que apontam diversidade como qualquer uma(um) ou qualquer coisa que “não seja eu” e, também, análises razoavelmente detalhadas e abrangentes que consideram qualidades e características pessoais.

Dois entendimentos para diversidade

Diversidade pode ser entendida a partir da observação de que somos diferenciados e unidos por diferenças e semelhanças de gênero, idade, idioma, cultura, raça, identidade sexual e nível de renda (Secretaria de Educação da Califórnia apud CLEMENTS e JONES, 2002, p.13).

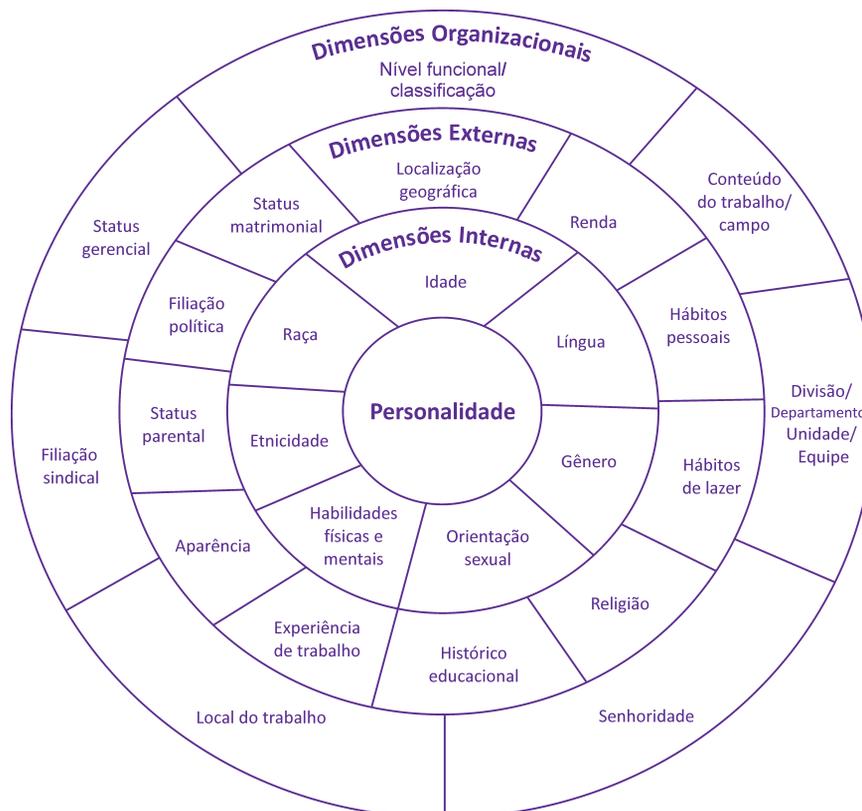
Também é possível entendê-la a partir de uma definição mais abrangente, que destaca que a diversidade é a alteridade, ou seja, corresponde àquelas qualidades humanas que são diferentes das nossas e estranhas aos grupos aos quais pertencemos, mas que, ainda assim, estão presentes em outros indivíduos e grupos (UNIVERSIDADE DE MARYLAND, 1995, apud CLEMENTS e JONES, 2002, p. 13).

Clements e Jones (2002) separam as dimensões primárias da diversidade – que incluem características como idade, etnia, gênero, capacidades físicas, raça e orientação sexual – e as dimensões secundárias, que são características capazes de produzir mudanças, podendo incluir educação, local de residência, classe, estado civil, credo, situação profissional e experiências de vida.

A Organização das Nações Unidas (ONU) destaca a complexidade dessa área: a diversidade assume muitas formas. Geralmente, é entendida em termos de atributos óbvios – diferenças de idade, raça, gênero, capacidade física, orientação sexual, religião e idioma. Assim, a diversidade entendida em termos de experiência profissional, habilidades e especialização, valores e cultura, bem como classe social, constitui o padrão dominante (ONU, 2000 apud CLEMENTS e JONES, 2002, p.13). A figura 1 apresenta um resumo com algumas das dimensões assumidas pela diversidade.

Não há conceito único e definitivo para diversidade. Por ser um tema largamente relacionado a outros conceitos, a diversidade é sempre entendida a partir de uma abordagem, uma leitura, uma proposta, o que sinaliza a amplitude do tema.

Figura 1 – Dimensões da diversidade



Fonte: Irwin, 1995 apud London, 2009.

Independentemente das diferentes definições do conceito de diversidade, é fundamental concebê-la como uma característica dos seres humanos que possui várias dimensões que podem ser visíveis ou não. Vale lembrar que essas dimensões fazem parte da identidade do indivíduo e que podem ou não serem manifestadas externamente.

A assimilação das questões da diversidade no cotidiano das pessoas é um processo que requer transformação social, o que normalmente implica vários componentes. A educação para a diversidade e com respeito à diversidade é um dos componentes com potencial de transformação. Nesse sentido, trata-se de vivenciar a diversidade no processo educacional, como evidencia a criação da Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade (Secad), em julho de 2004, pelo Ministério da Educação brasileiro (MEC). Também é resultado dessa proposta a atual postura de inclusão escolar, exemplificada pela orientação do MEC para a educação especial:

O respeito à diversidade, efetivado no respeito às diferenças, impulsiona ações de cidadania voltadas ao reconhecimento de sujeitos de direitos, simplesmente por serem seres humanos. Suas especificidades não devem ser elemento para a construção de desigualdades, discriminações ou exclusões, mas, sim, devem ser norteadoras de políticas afirmativas de respeito à diversidade, voltadas para a construção de contextos sociais inclusivos (SEESP/MEC, 2004).

Em muitos momentos, diferentes noções com sentidos distintos convivem e são utilizadas como sinônimos. É o caso de tolerância à diversidade e respeito à diversidade, por exemplo. Cabe ressaltar, no entanto, que tolerar não é o mesmo que respeitar.

Recomenda-se que programas educacionais para a diversidade voltados para a transformação de culturas resistentes à diferença/diversidade invistam em processos que fomentem o respeito em lugar da tolerância, como sugerem as diretrizes do Projeto Gênero e Diversidade na Escola, voltado para a formação de professores(as) da rede pública em questões de gênero, sexualidade, orientação sexual e relações étnico-raciais:

(...) a própria sociedade deve passar por um processo de transformação que implica incorporar a diversidade. Ela deve ir além da ideia de “suportar” o(a) outro(a), tomada apenas como um gesto de “bondade”, “paciência”, “indulgência”, “aceitação” e “tolerância” de uma suposta inferioridade. É de extrema importância que sejam respeitadas questões como a

obrigatoriedade de reconhecer a todos e a todas o direito à livre escolha de suas convicções, o direito de terem suas diversidades físicas, o direito de comportamento e de valores, sem qualquer ameaça à dignidade humana. Daí, podemos concluir que não basta ser tolerante; a meta deve ser a do respeito aos valores culturais e aos indivíduos de diferentes grupos, do reconhecimento desses valores e de uma convivência harmoniosa (CLAM, 2009, p.30).

Face às novas perspectivas, surge um desafio para a administração pública: lidar com os novos padrões de relacionamento entre o setor público e a sociedade e compreender as demandas surgidas. No tocante à diversidade, várias são as demandas e necessidades que, por vezes, atingem assuntos considerados tabus. Contar com servidoras e servidores mais preparados pode auxiliar na superação desse desafio.

Há ainda outro componente com potencial de transformação social: as iniciativas empreendidas pelo setor público sob a forma de políticas públicas desenhadas especificamente para tratar da diversidade. Incluem ações afirmativas, ações para transversalização do tema nos programas e planos plurianuais, políticas focalizadas, entre outras.

1.2 Diversidade e políticas públicas

Movimentos sociais trazem à tona o debate sobre a consideração das questões de raça, gênero e direitos humanos nas ações governamentais. Junto às convenções internacionais, esses movimentos são capazes de motivar a aprovação de legislação nacional que atenda às suas demandas.

Parte dessas demandas é contemplada na Constituição Federal e outra, na legislação infraconstitucional. Após as mudanças na legislação, o passo seguinte é a consideração dessas questões nos planos de governo.

PARA SABER MAIS

Legislação nacional

Constituição da República Federativa do Brasil, 1988.

Lei 11.340/2006 (Lei Maria da Penha) – coíbe todas as formas de violência contra a mulher.

Lei 7.716/1989 – define crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor.

Lei 8.069/1990 – Estatuto da criança e do adolescente (ECA).

Lei 10.741/2003 – Estatuto do idoso.

Lei 10.639/2003 – modifica a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) ao tornar obrigatório o ensino da História e da

Cultura Afro-brasileira e Africana nos currículos da Educação Básica (artigo 26-A).

Lei 11.525/2007 – modifica a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) tornando obrigatória a inclusão do conteúdo relativo aos direitos das crianças e das(os) adolescentes no currículo do ensino fundamental (artigo 32, § 5º).

Lei 8.112/1990 – determina reserva de até 20% de vagas para pessoas com deficiência em concursos para cargos públicos (artigo 5º, §2º).

Lei 8.213/1991 – determina que empresas com 100 ou mais empregadas(os) cumpram uma cota, proporcional ao seu tamanho, de 2 a 5%, com cargos para trabalhadoras(es) reabilitadas/os ou pessoas com deficiência.

Lei 9.029/1995 – veda, entre outras, a publicação de anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar e proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, veda a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade.

No Brasil, além do exemplo do MEC, há outras iniciativas que se destacaram por ter formalizado a inserção do tema da diversidade em diretrizes de políticas públicas.

Na II Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres, realizada em 2007, reafirmou-se, entre outros, o princípio da igualdade e respeito à diversidade:

Igualdade e Respeito à Diversidade – mulheres e homens são iguais em seus direitos. Sobre este princípio se apoiam as políticas de Estado que se propõem a superar as desigualdades de gênero. A promoção da igualdade requer o respeito e a atenção à diversidade cultural, étnica, racial, inserção social, de situação econômica e regional, assim como aos diferentes momentos da vida (BRASIL, 2008, p. 27).

Em decorrência da conferência, no II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, o capítulo 2 – Educação inclusiva, não sexista, não racista, não homofóbica e não lesbofóbica – foi totalmente dedicado à educação para a diversidade, sendo orientado por duas grandes linhas de ação:

1. Transformação das sensibilidades e representações sobre relações de gênero e orientação sexual, para a construção de uma sociedade não sexista, não racista, não lesbofóbica e não homofóbica, cujos resultados são percebidos em longo prazo;
2. Ações para grupos específicos de mulheres, subalternizados pela exploração econômica, condição social, racismo, deficiência, geração, territorialidade, orientação sexual, entre outras (BRASIL, 2008, p. 56).

As duas linhas de ação desdobram-se em seis grandes prioridades que se traduzem em 38 ações a serem realizadas por diferentes órgãos da administração pública federal em parceria com os mais distintos atores sociais, sejam eles governamentais ou não. As prioridades são:

1. Promover a formação inicial e continuada de gestores(as) e profissionais da educação para a equidade de gênero, raça/etnia e o reconhecimento das diversidades;
2. Promover a formação de estudantes da educação básica para a equidade de gênero, raça/etnia e o reconhecimento das diversidades;
3. Promover a formação das mulheres (jovens e adultas) para o trabalho, visando reduzir a desigualdade de gênero nas carreiras e profissões;
4. Estimular a produção e difusão de conhecimentos sobre gênero, identidade de gênero, orientação sexual e raça/etnia em todos os níveis de ensino;
5. Promover medidas educacionais para o enfrentamento da violência contra as mulheres, considerando as dimensões étnico-raciais, geracionais e de orientação sexual;
6. Ampliar o acesso e a permanência na educação de grupos específicos de mulheres com baixa escolaridade (idem, 2008, p. 62).

O Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial (Planapir), aprovado no Decreto Nº 6.872, de 4 de Junho de 2009, por sua vez, ressalta a necessidade de se considerar a dimensão etnicorracial nas políticas públicas em geral, considerando:

O respeito à diversidade cultural dos grupos formadores da sociedade brasileira e demais grupos etnicorraciais discriminados na luta contra o racismo, a xenofobia e as intolerâncias correlatas (BRASIL, 2009).

O Planapir consolida, na esfera federal, um debate que vem sendo realizado há alguns anos. A valorização da cultura negra, a criminalização do racismo e da discriminação e a criação de políticas públicas focalizadas são exemplos de questões que antecedem o Planapir e que se refletem em algumas de suas conquistas.

O primeiro grupo de ações surge nos anos 80, focando, principalmente, a valorização da cultura negra e sua contribuição para o país. Atendendo ao fortalecimento do movimento negro, estados e municípios criaram conselhos e órgãos para a promoção da participação da população negra. Com esse objetivo, foi criada, na esfera federal, a Fundação Cultural Palmares em 1988.

O segundo grupo de ações envolve as transformações no ordenamento jurídico. A Constituição de 1988 classificou o racismo como crime inafiançável e imprescritível. Nos anos seguintes, foram aprovadas outras leis para punir práticas discriminatórias, racistas e injúrias de cunho racial. Surgiram, então, as primeiras delegacias especializadas em crimes raciais.

O terceiro e último grupo de ações acontece na esfera das políticas, sobretudo com a criação de ações afirmativas para viabilizar maior acesso da população negra ao ensino superior e com ações de combate ao racismo institucional na área da saúde (JACCOUD, 2008).

Cabe destacar ainda uma importante conquista obtida com a alteração da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei 9.294/1996) pela Lei 10.639, de 9 de janeiro de 2003. Ela tornou obrigatório o ensino de História e Cultura Afro-brasileira e incluiu no calendário escolar o dia 20 de novembro como Dia Nacional da Consciência Negra, dia da morte de Zumbi dos Palmares.

O Plano Nacional de Educação em Direitos Humanos (BRASIL, 2006b, p.25) destaca:

Nos termos já firmados no Programa Mundial de Educação em Direitos Humanos, a educação contribui também para:

- a) criar uma cultura universal dos direitos humanos;
- b) exercitar o respeito, a tolerância, a promoção e a valorização das diversidades (étnico-racial, religiosa, cultural, geracional, territorial, físico-individual, de gênero, de orientação sexual, de nacionalidade, de opção política, dentre outras) e a solidariedade entre povos e nações;
- c) assegurar a todas as pessoas o acesso à participação efetiva em uma sociedade livre.

A educação em direitos humanos pode ser entendida como um processo sistemático e multidimensional que orienta a formação de sujeitos de direitos, articulando várias dimensões. Entre elas, podemos destacar a apreensão de conhecimentos sobre os direitos humanos e a afirmação de valores, atitudes e práticas que expressam uma cultura de direitos humanos abordando, assim, a questão da diversidade.

Já o Plano Nacional de Promoção da Cidadania e Direitos Humanos de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais (BRASIL, 2009b) adota o seguinte princípio: “um Estado democrático de direito não pode aceitar práticas sociais e institucionais que criminalizam, estigmatizam e marginalizam as pessoas por motivo de sexo, orientação sexual e/ou identidade de gênero”. Seguindo este princípio, vale destacar uma das diretrizes do Plano, voltada ao local de trabalho (item 5.41): “Cumprimento das orientações do Repertório de Recomendações Práticas da Organização Internacional do Trabalho sobre HIV/Aids e não discriminação por orientação sexual e identidade de gênero no mundo do trabalho”. São previstas algumas ações em consonância com essa diretriz, entre as quais podem ser destacadas:

1. Capacitação para gestores e demais servidores públicos sobre questões LGBT, inclusive a transexualidade e o processo transexualizador.
2. Inclusão do tema da saúde integral de LGBT nos processos de formação e educação permanente dos trabalhadores da saúde.
3. Inclusão do nome social nos registros e crachás das servidoras públicas Travestis e Transexuais.
4. Reconhecimento de novos arranjos familiares (homoparentais/ homoafetivos) para fins de Assistência, Seguridade, Previdência Social, Tributação.
5. Promoção do respeito às necessidades de servidoras(es) públicas(os) Travestis e Transexuais.
6. Sensibilização das ouvidorias para o atendimento a queixas de servidores LGBT.
7. Fomentação de inclusão do tema LGBT na pauta de todos os conselhos e comitês voltados aos servidores públicos (BRASIL, 2009b).

O Plano lista também diretrizes e ações propostas como resultado da 1ª Conferência Nacional LGBT, realizada em junho de 2008. Seu acompanhamento está sob responsabilidade da SEDH.

As políticas educacionais voltadas ao reconhecimento e ao respeito à diversidade atendem a uma parte das necessidades de promoção da igualdade ao atuarem para a sociedade ou na preparação do serviço público. No entanto, essas políticas não esgotam as demandas por ações de promoção da igualdade. Consultas promovidas pela SEDH, Seppir e

SPM aos segmentos organizados da sociedade, por exemplo, apontam outros caminhos possíveis para o avanço na luta por igualdade, inclusão e diminuição das discriminações⁶.

Todas essas ações remetem à inclusão do tema da diversidade, em suas mais diferentes manifestações, nas chamadas políticas universais. Isso mostra que o tema não se restringe apenas às políticas focais ou de reconhecimento.

As políticas universais trazem resultados importantes para grupos historicamente discriminados. Um exemplo está na criação da aposentadoria rural, de caráter universal e grande capilaridade, que “beneficiou substancialmente os idosos quilombolas” (BRASIL, 2006). A simples implementação dessas políticas, no entanto, não é capaz de eliminar as desigualdades.

A assimilação do olhar da diversidade e a busca pela equidade precisam ser incluídas nos processos de formulação, implementação e avaliação de políticas públicas. Isso significa não apenas considerar essas questões, mas principalmente observar a realidade e as necessidades de atuação do setor público, em qualquer área e com diversos enfoques, buscando antever como as ações públicas podem afetar diferentes grupos. Significa ainda estar atenta(o) a possíveis discriminações no atendimento à população.

Exemplos de áreas de políticas públicas que se relacionam com a diversidade

Segurança pública: políticas que lidam com problemas específicos que afetam mulheres. Exemplos: violência, exploração sexual e tráfico de mulheres; direitos humanos das mulheres e homens em situação de prisão, de crianças, adolescentes e jovens em situação de privação de liberdade. Nas ações de segurança pública, também têm espaço questões relacionadas à discriminação racial (especialmente em relação à população negra) e à sexualidade (com destaque para as discriminações contra travestis e profissionais do sexo).

Saúde: as políticas para a saúde consideram doenças que afetam predominantemente a população negra – como a anemia falciforme, que exige a criação de políticas em saúde específicas –, formas de tratamento pouco usuais para as populações indígenas – acostumadas com outros itinerários terapêuticos relacionados à sua cultura –, crescimento da incidência de Aids e doenças do coração entre as mulheres, direitos sexuais e reprodutivos das mulheres e da população LGBT (lésbicas, gays, bissexuais e transgêneros).

Trabalho: as políticas consideram as questões relativas à separação entre ocupações ditas “tipicamente femininas” ou “tipicamente masculinas”, o tema do empreendedorismo da mulher, o mercado de trabalho para pessoas com deficiência e a discriminação contra as idosas e os idosos, contra as portadoras e os portadores do vírus HIV, as jovens e os jovens, as pessoas moradoras de periferias violentas, as pessoas que não se enquadram em determinado padrão estético.

Transporte: políticas para a área devem envolver aspectos relacionados à acessibilidade, às condições de transporte e horários, entre outros. Acessibilidade, por sua vez, envolve pessoas com deficiência, idosas(os), grávidas, pessoas acima do peso, muito baixas(os) ou muito altas(os). O transporte em barcos, por exemplo, recentemente recebeu regulamentação específica para evitar escarpelamentos, um problema que afeta, sobretudo, mulheres na região Norte. A reserva e adaptação de vagas em estacionamentos públicos para idosas(os) e pessoas com deficiência, por sua vez, é um exemplo de política regulada por leis municipais.

Assistência social: a assistência social é, por sua própria constituição, uma área que abarca políticas para grupos socialmente desfavorecidos. O Benefício de Prestação Continuada (BPC) é um benefício assistencial para idosas(os) e pessoas com deficiência incapacitante cuja renda familiar *per capita* seja inferior a um quarto do salário mínimo. O BPC garante que essas pessoas tenham renda de um salário mínimo por mês.

Independente da área ou esfera federativa a que estejam vinculadas, as políticas públicas precisam considerar questões de gênero, raça e direitos humanos. Considerar esses temas é um requisito para que as(os) profissionais do serviço público possam atender melhor às necessidades e aos direitos da sociedade brasileira.

1.2.1. Diversidade na prática: as lentes da diversidade

Para além do plano conceitual e das diretrizes de ações, surge o desafio de transformar em práticas a consideração e o respeito à diversidade na rotina organizacional. Uma aplicação possível surge com o uso de ferramentas de gestão, a exemplo das lentes da diversidade, desenvolvidas pelo setor público do Canadá.

As lentes da diversidade permitem que a servidora, o servidor e a organização reflitam sobre o impacto das políticas públicas em diferentes grupos. A ferramenta tem seu uso recomendado por diversos órgãos canadenses federais e locais. Na cidade de Toronto, recomenda-se a aplicação das lentes para lidar com questões de acessibilidade, equidade e direitos humanos. Em Ottawa, por sua vez, as lentes foram elaboradas para captar questões de equidade de gênero.

As lentes da diversidade podem ser utilizadas com diferentes propósitos e em contextos distintos. A lente da equidade da cidade de Toronto⁷, por exemplo, foi desenvolvida para orientar e identificar práticas adequadas para planejamento, desenvolvimento e avaliação de políticas, serviços e programas. Nesse caso, o objetivo traçado consistia em remover barreiras à participação das pessoas nos programas públicos, nos serviços prestados pelo governo local e, mesmo, no processo de tomada de decisão governamental.

Há quatro funções para a ferramenta de gestão lente da equidade: diagnóstico, mensuração, avaliação e identificação e destaque de conquistas. Essas funções são especificadas a seguir:

- **Função diagnóstico**

As lentes da equidade fornecem um diagnóstico ao ajudar a levantar o impacto de novas políticas ou programas na diversidade de indivíduos e grupos, além de identificar barreiras e maneiras de eliminá-las.

- **Função mensuração**

As lentes ajudam a mensurar a capacidade de um programa ou política já existente de eliminar barreiras e de beneficiar com equidade diversos indivíduos e grupos.

- **Função avaliação**

Ao usar as lentes da equidade na avaliação de políticas e programas, é possível identificar pontos fortes e áreas que requerem melhorias na promoção da equidade.

- **Função identificação e destaque de conquistas**

Com a aplicação das lentes, pode-se identificar e destacar conquistas e práticas de sucesso na promoção da equidade.

Como usar as lentes da equidade

Na prática, o uso das lentes significa responder a três perguntas autoaplicadas por um gestor de um programa ou política pública. Em qualquer uma das funções (diagnóstico, mensuração, avaliação ou identificação e destaque de conquistas), a (o) gestora (or) deve se fazer os seguintes questionamentos:

1. Como você identificou as barreiras enfrentadas por diferentes grupos? Como você avalia o impacto da política/programa nessas

peças? Que grupos são impactados pelas barreiras identificadas?

Exemplos de mecanismos de identificação: consultas, pesquisa, coleta de dados sobre gênero, cor/raça e outras características, trabalho de campo, etc.

2. Como você reduziu ou removeu essas barreiras? Quais mudanças foram feitas para permitir que a política/programa beneficie diferentes grupos? Quais recursos orçamentários ou humanos foram listados ou alocados?

Exemplos de estratégias para remoção de barreiras: tradução linguística (para língua de sinais ou Braille, por exemplo), acessibilidade física, capacitação da equipe nos temas da diversidade, integração das sugestões da comunidade na política/programa, etc.

3. Como você mensura os resultados da política/programa para verificar se, de fato, ele beneficia diferentes grupos?

Exemplos: estatísticas sobre a distribuição de recursos, análise de dados desagregados, melhorias em áreas específicas, satisfação com os resultados da política/programa, etc.

As lentes da equidade já foram testadas em cinco programas da cidade de Toronto. Os resultados obtidos apontaram a utilidade de ter um instrumento padrão para integrar a noção de equidade na prática dos serviços e programas oferecidos. Para ser mais efetivo, esse instrumento deve ter linguagem e definições claras sobre o que é equidade e quais os efeitos e benefícios esperados quanto à promoção dela e a acomodação de diferenças.

O treinamento realizado com as equipes para usar as lentes da diversidade foi apontado como fator fundamental para a efetividade de sua aplicação. Mais que isso, os resultados mostram que o debate sobre o tema deve ser constante nas organizações para conscientizar a todas (os) sobre sua importância.

O uso das lentes da equidade também orientou a tomada de decisão nos diferentes processos de políticas públicas, além de possibilitar que os princípios da equidade fossem considerados no planejamento, desenvolvimento e avaliação de procedimentos, serviços, programas e políticas.

Ainda com a utilização da ideia de lentes, a cidade de Ottawa construiu um conjunto de ferramentas que permitiram considerar, em cada estágio do planejamento e da entrega de serviços à população, as diferenças e desigualdades entre mulheres e homens, ou entre meninas e meninos⁸. O desenho das lentes da equidade de gênero partiu da constatação de que ainda existem desigualdades entre

mulheres e homens e de que tais desigualdades são maiores quando as mulheres fazem parte de outros grupos discriminados, a exemplo de aborígenes, minorias visíveis⁹, pessoas com deficiência, pobres, mães solteiras, migrantes, lésbicas, moradoras rurais, dentre outros.

Os resultados obtidos com as experiências de uso das lentes da diversidade nos mostram o seu real potencial e valor como ferramenta de gestão. Em diferentes contextos e utilizadas com diferentes funções, as lentes permitiram obter avanços reais nas ações voltadas à diversidade.

A lente da equidade de gênero pode ser utilizada por equipes administrativas, pesquisadoras(es), gerentes de programa, consultoras(es), áreas de comunicação, equipes de atendimento direto e mesmo por organizações comunitárias. A lente é uma forma de observar o trabalho e identificar formas de promover o bem-estar de mulheres e homens, buscando a inclusão da completa diversidade das mulheres.

Aplicando a lente da equidade de gênero, perguntamos:

Passo 1 – Mulheres e homens (meninas e meninos) são afetadas(os) diferentemente com relação às necessidades ou aos problemas sociais, políticas ou serviços? Como tratar as diferenças e reduzir desigualdades?

Passo 2 – Alguns grupos de mulheres (meninas) são mais agudamente afetados ou possuem risco de exclusão segundo algum dos fatores apresentados a seguir?

- Ascendência aborígene
- Renda
- Cor, raça ou etnia
- Língua
- Habilidade física e mental
- Status matrimonial
- Status familiar e dos dependentes
- Idade
- Religião/cultura
- Localização geográfica
- Tempo no país
- Orientação sexual ou identidade

⇒ Como lidar com as diferenças e reduzir as desigualdades experimentadas por essas mulheres (meninas)?

Passo 3 – Como refletir isso no nosso trabalho?

As perguntas realizadas com auxílio das lentes da diversidade sintetizam três etapas importantes para que o serviço público lide com a temática. São elas:

- Identificação de barreiras à participação das pessoas ou ao acesso a bens e serviços;
- Remoção das barreiras identificadas a partir do redesenho das políticas e programas; e
- Avaliação dos resultados obtidos.

As lentes da diversidade são ferramentas práticas a serem aplicadas no dia a dia de trabalho e são um caminho real para tornar efetivas as mudanças desejadas.

1.3. Diversidade dentro das organizações

Sob a perspectiva da gestão de bens e recursos públicos, desde a década de 1990, o gerenciamento da diversidade tem sido discutido pelas(os) estudiosas(os) das organizações como uma questão crítica para a obtenção de legitimidade das(os) usuárias(os) de serviços, por parte de empresas, e das(os) cidadãs(os) atendidas(os), por parte dos governos. Gerenciar a diversidade significa reconhecer, aceitar e valorizar positivamente a diversidade dentro das organizações.

Uma boa estratégia para lidar com conflitos e tensões gerados pela convivência na diversidade é o espaço das Ouvidorias das organizações. Grande parte dos conflitos gerados acaba chegando às ouvidorias, o que exige que elas estejam aptas a lidar com eles. As experiências de ouvidoras(es) apontam que o não tratamento das situações de preconceito e discriminação pelo órgão com o objetivo de esclarecer e melhorar as relações entre a diversidade leva ao agravamento dos conflitos gerados, chegando ao ponto de as(os) envolvidas(os) recorrerem ao judiciário.

Um exemplo de ação para as questões de diversidade: o 1º Fórum sobre Discriminação e Preconceito nas Relações de Trabalho na Administração Pública

Para conscientizar os servidores públicos e fomentar o debate sobre a discriminação e o preconceito no âmbito do Sistema de Pessoal Civil do Poder Executivo Federal (Sipec), realizou-se, nos dias 1 e 2 de outubro de 2009, o 1º Fórum sobre Discriminação e Preconceito nas Relações de Trabalho na Administração Pública.

O evento foi promovido pela Ouvidoria-Geral do Servidor da Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão e pela Ouvidoria-Geral do

Sistema Único de Saúde (SUS), da Secretaria de Gestão Estratégica e Participativa do Ministério da Saúde. O fórum abordou a discriminação e o preconceito em relação a negras(os), mulheres, gays, lésbicas, pessoas com deficiências e idosas(os) no ambiente de trabalho.

O Fórum considerou as seguintes questões, que foram divididas em cinco painéis: a) questão de gênero; b) questão racial; c) Programa Brasil sem Homofobia; d) questão da pessoa idosa e da pessoa com deficiência; e e) normas e legislações como instrumentos para a prevenção e o combate à discriminação e ao preconceito na Administração Pública. O evento reuniu representantes da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM), da Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (Seppir), da Secretaria Especial de Direitos Humanos (SEDH), da Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (Corde), da Procuradoria-Geral da República (PGR), da Advocacia-Geral da União (AGU), de entidades sindicais, do Ministério da Saúde e do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

Nos painéis, foram discutidas práticas adotadas para a diversidade em diversos órgãos federais. Também foi apresentada uma coletânea de normas do ordenamento jurídico sobre a questão do preconceito e da discriminação. Ao final, foi criada uma comissão com o objetivo de formular propostas de combate às práticas de discriminação.

Fazem parte dos pontos a serem considerados pela gestão da diversidade nas organizações as características individuais e pessoais de suas(seus) funcionárias(os), como posição na família, personalidade e função no trabalho. No entanto, no ambiente de trabalho, o termo diversidade é, por vezes, visto como uma palavra da moda para definir oportunidades ou como a antítese de oportunidades iguais:

A gestão da diversidade deve, assim, ser vista como um conceito abrangente, que abarca um enfoque mais amplo do que sugeriria o termo igualdade de emprego. Ela exige que se analise a estrutura mental e a cultura de uma organização, bem como as diferentes perspectivas que as pessoas levam para uma organização em função de sua etnia, posição social, valores profissionais, estilos, deficiências ou outras diferenças (ONU, 2000 apud CLEMENTS e JONES, 2002, p.13).

Do ponto de vista da administração pública, a diversidade pode ser relacionada às questões da representatividade da população na

burocracia (SELDEN e SELDEN, 2001, p. 308), à ética e ao atendimento aos direitos das(os) cidadãs(os) de forma universalizada e focalizada. Apesar de ter a incumbência de incentivar e promover políticas de igualdade racial, de gênero e de respeito aos direitos humanos, o setor público investiu pouco na diversidade interna, ou seja, em políticas de pessoal dentro de suas instituições.

Os países com regulação específica para a diversidade, a exemplo do Canadá e dos Estados Unidos, têm uma longa trajetória histórica na luta contra discriminações e na implementação de políticas afirmativas. Esses países conseguiram implementar programas para atender às(aos) cidadãs(os) e para gerenciar internamente a burocracia.

No Brasil são adotadas, entre outras, políticas de cotas para pessoas com deficiência nas instituições públicas e privadas, de cotas para mulheres nas candidaturas a cargos públicos e de cotas para negras, negros e indígenas em universidades. Essas políticas representam um esforço para garantir acesso a direitos para grupos específicos, mas ainda há muito a ser feito para incorporar de forma generalizada algumas políticas inclusivas para segmentos discriminados. Destacam-se, em particular, os segmentos de pessoas negras e mulheres.

Em relação ao conjunto das(os) profissionais do serviço público, é preciso que cada servidora e cada servidor esteja consciente da importância de respeitar a diversidade ao desempenhar as atribuições. Desse modo, a servidora ou servidor poderá adotar diferentes tratamentos considerando a especificidade dos grupos, seja na formulação e implementação de políticas públicas, seja no atendimento à população. Essa é uma postura que precisa ser assimilada por servidoras e servidores. Uma das possibilidades é criar programas educacionais que auxiliem as pessoas a compreender as políticas de promoção da diversidade, a utilização de ferramentas de trabalho, como as lentes de diversidade, e a própria postura dentro da organização.

Um exemplo de ação para a diversidade é o Programa de Combate ao Racismo Institucional (PCRI) da Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (Seppir). Seus objetivos são “apoiar o setor público para combater e prevenir o racismo institucional e fortalecer a participação das organizações da sociedade civil no debate da agenda de políticas públicas”¹⁰.

Racismo institucional

É caracterizado por situações em que uma instituição ou organização fracassa em prover um serviço profissional e adequado às pessoas por causa da cor, cultura, origem racial ou

étnica. Esse tipo de racismo é revelado por meio de normas, práticas e comportamentos discriminatórios adotados no cotidiano de trabalho que resultam da ignorância, da falta de atenção, do preconceito ou de estereótipos racistas.

Com apoio da Seppir, o PCRI foi desenvolvido no Ministério da Saúde entre 2005 e 2006. Sua operacionalização envolveu a realização de oficinas de capacitação com equipes técnicas e administrativas federais, estaduais e municipais da área da saúde, além da produção de material institucional e do apoio às equipes na discussão do impacto do racismo no processo saúde-doença-cuidado.

O PCRI revelou que o SUS não incluía pessoas negras e brancas de forma igualitária nos cuidados de saúde. Em resposta, o Conselho Nacional de Saúde aprovou, em 2006, a Política Nacional de Saúde da População Negra, na qual foram definidos objetivos, diretrizes, estratégias e responsabilidades de gestão para a melhoria das condições de saúde da população negra, reafirmando os princípios e propósitos do SUS (JACCOUD, 2008).

Um exemplo de combate à desigualdade no emprego: Programa Pró-equidade de Gênero

O Programa Pró-equidade de Gênero tem por objetivo promover a igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres nas empresas e instituições por meio do desenvolvimento de novas concepções na gestão de pessoas e na cultura organizacional. O programa é uma iniciativa da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (SPM) e do II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, em parceria com o Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (Unifem) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Como funciona

O programa é voltado a empresas de médio e grande portes dos setores público e privado. Cada organização participante cria um Comitê de Gênero, que deve propor e desenvolver iniciativas para mudar o perfil das relações de gênero no ambiente de trabalho da própria organização.

A adesão ao programa é voluntária e feita firmando um termo de compromisso com a SPM. Após a adesão, é feito um diagnóstico e acordado um plano de ação entre a organização e o Comitê Pró-equidade de Gênero, que coordena o programa. As empresas e organizações públicas e privadas desenvolvem o programa durante 12 meses. Quando ao menos 70% das ações

planejadas são realizadas com êxito, é outorgado o selo Pró-equidade de Gênero.

O selo representa o reconhecimento do esforço da organização para implementar práticas de equidade em seu cotidiano. Ele é um instrumento que evidencia publicamente o compromisso da empresa ou organização com a equidade de gênero na promoção da cidadania e na difusão de práticas exemplares no mundo do trabalho.

Em sua terceira edição, o Pró-Equidade de Gênero conta com 72 adesões voluntárias de entidades da administração pública direta e indireta e dos setores de minas e energia, agropecuário, bancário, saúde e seguridade social.

http://www.presidencia.gov.br/estrutura_presidencia/sepm/

1.4. Indicadores da diversidade

Indicadores são ferramentas valiosas para compreender a intensidade ou a abrangência de um fenômeno. No caso da diversidade, eles permitem demonstrar como os distintos marcadores sociais que a constituem se combinam e potencializam a produção de desigualdades. Os indicadores permitem ainda demonstrar a relevância de abordar o tema da diversidade nas políticas públicas. Desse modo, os indicadores servem para contextualizar as diferenças existentes no Brasil e para fornecer exemplos a serem utilizados em processos educacionais sobre a diversidade.

Ter consciência da existência e da relevância dessas diferenças é o começo de um processo que inclui valorização e reconhecimento da diversidade, um caminho para tornar viável a inclusão das pessoas nas ações públicas e na sociedade. A inclusão pode ocorrer de forma mais efetiva quando se conhece melhor as questões que afetam os diferentes grupos e quando se desenham políticas públicas adequadas para combater a desigualdade e atender direitos, visando à promoção da justiça social. O entendimento dessas questões deve estar presente nas(nos) profissionais do serviço público, um requisito para responder às necessidades e às demandas da diversa e complexa sociedade brasileira.

Essas questões expõem a necessidade de melhorar as bases estatísticas sobre a população brasileira. É preciso ter mais informações desagregadas em diferentes grupos, além de dados sobre os espaços subnacionais (regiões e municípios) que necessitam de políticas públicas mais inclusivas. Em muitos municípios não há coleta de dados nos anos intermediários aos censos demográficos. Por exemplo, não basta saber

quantas pessoas são negras e pobres, mas também em que regiões essas pessoas moram. O esforço de quantificação (obtenção de dados) se torna, portanto, requisito para a obtenção de um diagnóstico preciso da realidade brasileira, necessário para embasar as ações nos âmbitos nacional, regional ou local.

No Brasil, não há estatísticas oficiais sobre crimes de ódio racial, homofobia ou lesbofobia. Algumas organizações não governamentais, como o Grupo Gay da Bahia, fazem esses levantamentos por conta própria. O grupo realiza, desde 1980, estudos com base em notícias veiculadas em jornais e na internet sobre assassinatos contra LGBT. O Grupo constatou, por exemplo, aumento do número de assassinatos contra LGBT em 2008: foram 190 casos registrados, o que representa aumento de 55% em comparação aos números de 2007. No entanto, como não há estatísticas oficiais, os dados apresentados podem estar subestimados.

No contexto nacional, existem dados produzidos a partir de estatísticas do IBGE que trazem informações sobre as diferenças entre mulheres e homens e entre brancas(os) e negras(os). Alguns desses dados são reproduzidos a seguir. Seria importante também produzi-los no âmbito estadual e municipal.

População: Distribuição percentual da população, segundo sexo e cor/raça. Brasil, 2007

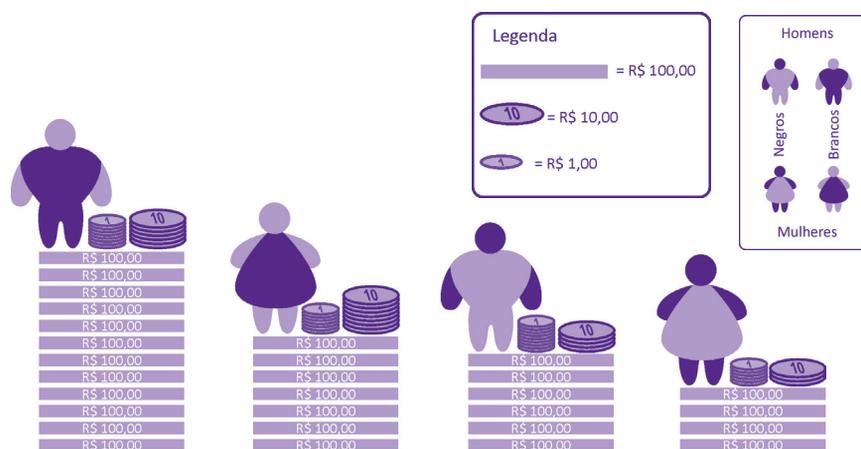


Fonte: Pinheiro *et al*, 2008.

A população brasileira é composta majoritariamente por negras(os) (49,8% de pretas(os) e pardas(os) e brancas(os) (49,4%). Segundo informa a 3ª edição do Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça, há mais homens negros que brancos e mais mulheres brancas que negras

(PINHEIRO *et al*, 2008). Ainda assim, os grupos minoritários não podem ser esquecidos, tendo em vista que, muitas vezes, suas demandas e necessidades são diferentes das observadas nos demais grupos. No caso brasileiro, é possível citar a situação vivenciada por índias(os), ciganas(os) e descendentes de populações asiáticas, que são excluídas(os) por motivos diferentes em várias partes do país.

Pobreza, distribuição e desigualdade de renda: Renda média da população, segundo sexo e cor/raça. Brasil, 2007.



Fonte: Pinheiro *et al*, 2008.

Os dados sobre a distribuição de renda brasileira evidenciam a desigualdade entre pessoas brancas e negras. Homens negros e mulheres negras possuem renda média inferior à renda de homens brancos e mulheres brancas. Dentro do programa Bolsa Família, por exemplo, mais que o dobro das famílias beneficiadas são chefiadas por negros e negras (PINHEIRO *et al*, 2008). Os dados mostram que, embora a distribuição de negros(os) e brancos(os) na população seja mais equilibrada, há muito mais famílias chefiadas por negros e negras em situação de vulnerabilidade social.

Há outros dados, em diversas áreas, que podem ser analisados de acordo com o olhar da diversidade. As conclusões trarão resultados semelhantes: há desigualdades afetando diferentes grupos de pessoas. Essa constatação, embora simples, não deve ser encarada apenas como um dado. Deve servir também como um motivador para que o setor público elabore ações para superar as desigualdades buscando equidade, que significa tratar desigualmente os desiguais almejando justiça social.

Há análises sugerindo que o papel da conjuntura econômica favorável, no caso brasileiro, pode ser o principal responsável pela melhora dos indicadores. Nos períodos de menor crescimento, no

entanto, os segmentos populacionais de mulheres e negras(os) persistem como os mais prejudicados pela perda da ocupação no mercado de trabalho e, conseqüentemente, da renda (PINHEIRO *et al*, 2008). Um estudo recente do Ipea aponta, além disso, que as políticas públicas implementadas até o momento no país não têm sido suficientes para promover a superação das desigualdades raciais (THEODORO, 2008).

Essas constatações se tornam ainda mais explícitas ao considerar os indicadores de educação, que expõem com nitidez o caráter estrutural do padrão de discriminação racial no Brasil. Ao longo do século XX, é possível observar contínuo aumento nos níveis de escolaridade média das brasileiras e brasileiros. A diferença de escolaridade média entre brancas(os) e negras(os), no entanto, se mantém perversamente estável entre as gerações (SECAD/MEC, 2009).

Média de anos de estudo da população ocupada com 16 anos ou mais de idade, segundo sexo e cor/raça. Brasil, 1996 e 2007.



Fonte: Pinheiro et al, 2008.

Os dados comparativos da média de anos de estudo de 1996 e 2007 formam um quadro dos mecanismos de exclusão que surgem quando marcadores de gênero e raça se combinam. Apesar do aumento médio de dois anos de estudos para toda a população no período, o desfavorecimento das negras e dos negros ainda permanece maior, o que evidencia a necessidade de fomentar o aumento da média de anos de estudos para negras e negros, com especial atenção aos homens, para corrigir as desigualdades.

As mulheres brancas continuam enfrentando maiores dificuldades de inserção quando comparadas aos homens, sejam eles brancos ou

negros, embora estejam em melhores posições no que tange à média de anos de estudos, o que aponta maior qualificação, um requisito fundamental para sua incorporação ao mercado de trabalho.

Taxa de desemprego da população de 16 anos ou mais de idade, segundo sexo e cor/raça. Brasil, 2007.



Fonte: Pinheiro et al, 2008.

Ao considerar as diferenças observadas nas taxas de desemprego dos diferentes grupos, é possível verificar a interferência do mecanismo da interseccionalidade de gênero e raça em desfavorecimento das mulheres, especialmente as negras.

Mesmo para as mulheres que conseguem entrar no mercado de trabalho, as barreiras continuam a existir. No setor público federal, por exemplo, a participação das mulheres em cargos de direção e assessoramento superior (DAS) é sempre menor que a dos homens. Além disso, essa participação se concentra em cargos dos níveis menores (de 1 a 4). Para cargos de diretoria e secretaria (níveis 5 e 6), a participação das mulheres é de 23,3% e 20,3%, respectivamente (BRASIL, 2009a, p. 104).

Embora o número de homens e mulheres no Brasil seja equivalente, as mulheres são menos favorecidas na distribuição de renda (especialmente as negras), apesar de terem mais anos de estudos que os homens. As mulheres também possuem taxas de desemprego maiores quando comparadas aos homens. Vale lembrar que os dados se tornam mais críticos no caso das mulheres negras.

1.4.1 Indicadores específicos sobre preconceito

Há diferentes possibilidades para trabalhar a temática da diversidade. Uma delas consiste na pesquisa e na produção de conhecimentos

específicos sobre o tema, a partir dos quais são elaborados indicadores, destacando-se especialmente aqueles que dizem respeito a preconceito e discriminação.

Dados de pesquisas produzidas por organizações da sociedade civil podem suprir lacunas de indicadores governamentais sobre preconceito e discriminação. A pesquisa Diversidade Sexual e Homofobia no Brasil, Intolerância e Respeito às Diferenças Sexuais, por exemplo, foi realizada em 2008 pela Fundação Perseu Abramo em parceria com a Fundação Rosa Luxemburgo. Na pesquisa, buscou-se investigar as percepções (indicadores subjetivos) sobre o fenômeno de práticas sociais discriminatórias em razão da orientação sexual e da identidade de gênero das pessoas, além de manifestações diretas e indiretas de atitudes preconceituosas.

A pesquisa aponta que 92% das pessoas admitiram haver preconceito contra LGBT no Brasil. Do total da amostra, 6% dos entrevistados foram classificados como tendo forte preconceito contra LGBTs; 39% como portadores de preconceito mediano e 54% manifestaram grau de preconceito classificado como leve. Apenas 1% não expressou qualquer nível de preconceito¹¹.

Órgãos oficiais têm começado a produzir indicadores relacionados à temática da diversidade. Alguns dos relevantes podem ser encontrados na Pesquisa Nacional Diversidade na Escola, promovida pelo Ministério da Educação, por meio da Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade (Secad) e pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep). A pesquisa foi realizada com o intuito de responder à demanda por indicadores de percepções da comunidade escolar quanto a atitudes preconceituosas e ações discriminatórias na escola. Buscou ainda traçar uma linha de base sobre a correlação entre discriminação e desempenho escolar e traz dados importantes para pensar a questão da diversidade em um dos espaços mais importantes da formação dos sujeitos sociais: a escola.

Buscando medir o preconceito e a discriminação no ambiente escolar, a pesquisa utilizou um questionário composto por seis blocos de perguntas, sendo três sobre os temas investigados e três sobre informações das(os) respondentes. No bloco sobre atitudes preconceituosas, foram inseridas frases em que as(os) respondentes deveriam indicar o grau de concordância ou discordância (discordo muito, discordo pouco, concordo pouco, concordo muito).

No bloco sobre distância social, as(os) respondentes foram expostas(os) a uma escala de afirmações que visavam medir a predisposição a manter contato com indivíduos de nove diferentes grupos sociais relacionados aos temas da pesquisa. Por fim, no bloco sobre práticas discriminatórias (*bullying*), as(os) respondentes deviam demonstrar ter visto ou ouvido falar sobre situações nas quais diferentes

atores do ambiente escolar estiveram expostos a práticas de humilhação, de acusação injusta ou de agressão.

Os dados identificaram os marcadores sociais mais relacionados à produção de desigualdades que alimentam atitudes preconceituosas e discriminatórias. Por exemplo:

A área temática que apresentou os maiores valores para o índice percentual de concordância com as atitudes preconceituosas foi a que exprime o preconceito em relação a gênero (38,2%), seguida pelas áreas referentes a preconceito geracional (37,9%), em relação à deficiência (32,4%), à orientação sexual (26,1%), à socioeconômica (25,1%), à étnico-racial (22,9%) e à territorial (20,6%). Embora nenhuma área temática tenha apresentado valores superiores a 50% para o índice percentual de concordância, alguns itens que compõem essas áreas apresentaram resultados que indicam grau mais elevado de preconceito. Por exemplo, os respondentes¹² da pesquisa concordam, com índice percentual de concordância de 63,5%, que os estudantes deficientes (*sic*) (visuais e auditivos) deveriam estudar em escolas especiais para seu tipo de deficiência; ou que a mulher é mais habilidosa que o homem para lidar com tarefas domésticas como cozinhar e cuidar da casa, com índice percentual de concordância de 55,7% (INEP, 2009, p.6).

A pesquisa apresenta ainda outro dado relevante. Considerando que o preconceito está na dimensão das crenças e a discriminação na dimensão dos atos, ao medir comparativamente a diferença entre atitudes preconceituosas e comportamentos discriminatórios, a pesquisa revelou que o corpo técnico administrativo (diretoras(es), professoras(es) e funcionárias(os) das escolas) apresenta “as atitudes menos preconceituosas. Entretanto, os resultados indicam que esses atores apresentam comportamentos mais discriminatórios que os alunos e os pais/mães” (INEP, 2009, p.7). Vale lembrar que um comportamento discriminatório em ambiente escolar, além de ofender, pode fazer com que a(o) aluna(o) se afaste da escola e não conclua o ciclo de ensino.

O preconceito e a postura discriminatória frente à diversidade trazem impactos negativos à vida escolar das(os) estudantes, sobretudo para as(os) que fazem parte da população negra. Segundo Munanga:

O preconceito incutido na cabeça do professor e sua incapacidade em lidar profissionalmente com a diversidade, somando-se ao conteúdo preconceituoso dos livros e materiais

didáticos e às relações preconceituosas entre os alunos de diferentes ascendências étnico-raciais, sociais e outras, desestimulam o aluno negro e prejudicam seu aprendizado (MUNANGA, 2001, p.8)

A pesquisa qualitativa realizada por Eliane Cavalleiro (2005) sobre preconceito e discriminação racial em escolas públicas da cidade de São Paulo traz mais informações relevantes para a questão. Seus dados demonstram a magnitude da incidência do racismo na vida das crianças brancas e negras. Segundo a autora, o racismo continua sendo reiteradamente negado no plano discursivo, a favor do mito da democracia racial brasileira, mas ainda assim se faz insistentemente presente no plano das práticas não percebidas como racistas.

Alguns exemplos trazidos pela autora revelam a expectativa negativa das(os) professoras(es) em relação ao desempenho das alunas e alunos. A seguir, são reproduzidos alguns extratos da análise da autora a partir de uma entrevista com uma professora branca e sua postura ambivalente frente a alunos e alunas negras e brancas, o que Cavalleiro define como “racismo inconsciente” (2005, p.80).

Primeiramente, a professora se revela espantada e surpresa frente a crianças negras com bom desempenho escolar:

A Bruna é negra. Ela, no início, era uma aluna assim: ela faltava bastante, não participava, e até foi difícil para eu descobrir assim o rendimento dela. (...) Ela era preguiçosinha. E aí ela fez um simulado para o Saesp [Sistema de Avaliação Externa da Educação Básica do Estado de São Paulo, aplicado na rede estadual de ensino desde 1996], que eram trinta questões, a gente está trabalhando com os alunos desde o meio do ano, e essa menina me surpreendeu. Ela acertou 28 questões (havia 30 questões no exame). (...) Ele (Mariano) é um dos alunos, embora os pais sejam analfabetos, é o melhor aluno da série. Ele descende de negros, os pais nunca vieram numa reunião, não participam, mas não é por isso que ele deixa de ser um excelente aluno (Celina, professora branca, escola B) (CAVALLEIRO, 2005, p.78).

Ao tratar dos alunos e das alunas brancas(os), a mesma professora ressalta com grande naturalidade e facilidade alguns aspectos positivos: “Ela (Fabiana) é uma excelente aluna, a família acompanha assim passo a passo, é branca, e tem um excelente relacionamento com todinha a turma. Ela, eu posso dizer, é um dos alunos que se entrosa com todos, sem exceção” (Celina, professora, branca, escola B) (idem, 2005, p.78). Esse duplo padrão valorativo, segundo a pesquisadora, revela a incidência do racismo que,

embora inconsciente, manifesta-se repetidamente no comportamento da professora junto às suas alunas e alunos brancas(os) e negras(os) e traz consequências negativas ao aproveitamento das(os) negras(os):

(...) sua maneira de conceber a diversidade parece comprometer seu modo de analisá-la, porque, ao descrevê-la, utiliza invariavelmente adjetivos positivos que evidenciam inteligência, interação com o grupo e acompanhamento familiar para os alunos brancos: “alunos excelentes, que os pais acompanham, e com excelente relacionamento com os colegas”; no entanto, ao se referir a seu alunado negro, tais adjetivos se tornam escassos e transparece a necessidade de contar fatos, apresentar explicações e detalhes para evidenciar o quanto são preguiçosos, carentes, emotivos e possuem dificuldade no relacionamento. Nota-se, portanto, a dificuldade da professora em trabalhar com a diversidade racial, bem como se percebe que o pertencimento racial constitui parâmetro importante para a avaliação do desempenho escolar, pois o aproveitamento e o desempenho das crianças se mostram vinculados às características fenotípicas dessas. Quando brancas, são consideradas naturalmente bonitas, inteligentes e participativas; em contrapartida, se negras, são pouco esforçadas, com dificuldade de relacionamento e carentes (CAVALLEIRO, 2005, p.78 e 79).

Dirce Grösz (2008), em pesquisa qualitativa realizada com o corpo docente de escolas públicas do centro-oeste brasileiro, demonstra como o preconceito e a discriminação de gênero são percebidos e reproduzidos dentro do espaço escolar, seja nas práticas pedagógicas de professoras(es), no material didático ou na avaliação do comportamento de alunas e alunos feitas pelas(os) professoras(es). Os dados apresentados pela pesquisadora revelam como as representações de feminilidade e masculinidade do corpo docente são impregnadas pelas convenções tradicionais de gênero. Por conta disso, as(os) professoras(es) acabam reproduzindo esses padrões no cotidiano escolar, reforçando práticas discriminatórias.

Para a pesquisadora, à primeira vista o preconceito e a discriminação de gênero parecem menos visíveis no cotidiano escolar em função de sua grande internalização. No entanto, a manifestação ocorre mais cedo ou mais tarde. A seguir, apresentamos mais um exemplo proveniente de um grupo de discussão entre docentes participantes da pesquisa.

Na sala do meu filho, aconteceu com meu filho; até ele ficou um tempo sem querer ir à escola. Eu fui conversar com a

professora e ela falou que aconteceu o seguinte: ela ia fazer uma atividade, estava dando um pedacinho de papel para cada aluno e tinha azul e rosa. Quando chegou na vez do meu filho, ele pegou um rosa e os meninos da sala tiraram tanto sarro dele, mas tanto sarro dele, que ela não conseguia fazer a atividade só conversando com a sala sobre o assunto, que não é menina só porque pegou cor de rosa que é só de menina. (...) Eu tenho menino e menina, então procurei sempre não direcionar 'isso aqui é de menina, isso aqui é de menino'. Eles dividiam tudo, o copinho azul ele e ela usavam. Aconteceu isso na sala e a professora disse que conversou tanto com os alunos. Ela é uma professora muito eficiente. Ela disse que outro dia ela foi fazer outra atividade também com o papelzinho azul e com o papelzinho rosa e no dia que aconteceu isso, ela falou que o João Carlos, que é meu filho, ele era mais macho do que os outros que estavam achando o rosinha bonito, mas não tiveram coragem de pegar só porque os outros iam tirar sarro. Aí, na próxima atividade com o papelzinho, ela chegou com o papelzinho na sala e os meninos todos: 'eu quero rosa porque eu sou muito macho!'. Até quanto a isso tem muito preconceito, se é menino ou se é menina, se você faz uma coisinha 'ah, é bichinha!' O pior é que eles estão enquadrando meu filho nessa e hoje ele já pensa diferente. Acho que hoje ele não pegaria um papelzinho cor de rosa, hoje ele já tem isso de falar 'ah, mãe, isso é coisa de menina!' (GRÖSZ, 2008, p.57).

Segundo a autora, a narrativa da professora sobre o ocorrido com seu filho na sala de aula apresenta a atualização do preconceito e da discriminação de gênero em dois planos. Em um deles, mais óbvio, a discriminação é logo identificada pela professora. No outro, na própria tentativa de enfrentar o preconceito, a docente acaba por reproduzir os mesmos padrões que tentava combater. Para a autora, a

narrativa apresenta como o masculino é significado, pelos/as professores/as quando a professora afirma que o menino 'João Carlos é mais macho', ou seja, ele é forte, másculo, viril, corajoso e superior, enquanto as próprias crianças nomeiam o feminino como alguém inferior, demonstrado no uso pejorativo de nomear um menino de 'bichinha' porque estaria apresentando alguma característica convencionalizada como feminina, no caso, pegar um papel rosa. Esta ação dos meninos é considerada pela professora como preconceituosa. E ela é de fato, mas, ao mesmo tempo, a professora não se dá conta de que reforçou um significado de masculino, nomeando o menino como mais macho e, portanto,

mais corajoso (por pegar um papel rosa), o que colabora na compreensão do significado de feminino como fraco e medroso e, ao mesmo tempo, ao nomear o menino de 'mais macho', estava assegurada a identidade masculina dele, não correndo perigo de se 'desviar' e assumir a homossexualidade (GRÖSZ, 2008, p.58).

Esses dados corroboram a necessidade de pensar em programas educacionais para a diversidade voltados para a(o) formadora(dor), além de novos formatos pedagógicos capazes de produzir mudanças de comportamento e de visão de mundo mais profundas nos sujeitos.

A importância de enfrentar essas questões é refletida pela iniciativa de criação da Rede de Educação para a Diversidade pela Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade do Ministério da Educação (Secad/MEC) em parceria com a Secretaria de Educação a Distância (SEED) e a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal do Ensino Superior (Capes). Trata-se de um

grupo permanente de instituições públicas de ensino superior dedicado à formação continuada de profissionais de educação semipresencial, de profissionais da rede pública da educação básica e à produção de material didático-pedagógico específico. O objetivo é disseminar e desenvolver metodologias educacionais para a inserção dos temas da diversidade no cotidiano das salas de aula. São ofertados cursos de formação continuada para professores da rede pública da educação básica em oito áreas da diversidade: relações étnico-raciais, gênero e diversidade, formação de tutores, jovens e adultos, educação do campo, educação integral e integrada, ambiental e diversidade e cidadania (SECAD/MEC, 2009).

A Rede¹³ possui um conjunto de 14 cursos voltados para as questões da diversidade em regime de educação a distância (EaD). São cursos semipresenciais desenvolvidos a partir do convênio com a Universidade Aberta do Brasil. Visando atingir um público de quase dois milhões de professoras(es) das redes estaduais, municipais e federais de ensino, a oferta dos cursos na modalidade EaD, por um lado, contribui para a capilarização da formação de professoras(es) para a diversidade. Por outro, impõe alguns desafios, como tratar dessa temática, que envolve valores culturais arraigados, de maneira não-presencial. Em atendimento aos desafios, a Secad construiu o Manual Operacional da Rede de Educação para a Diversidade, no qual apresenta as diretrizes e o desenho básico dos 14 cursos com módulos, carga horária e conteúdos.

Entre os cursos oferecidos, destaca-se o de Gênero e Diversidade na Escola (GDE), promovido e financiado por SPM, Seppir, Secad/MEC e *British Council*. Esse curso foi realizado como um piloto pelo Centro Latino Americano em Sexualidade e Direitos Humanos (Clam/UERJ) e teve como objetivo capacitar professoras(es) das escolas públicas para lidar com a diversidade nas salas de aula, enfrentando atitudes e comportamentos preconceituosos em relação a gênero, raça e às diversas orientações sexuais.

O projeto piloto, desenvolvido em 2006, teve a aplicação do curso de forma experimental em seis municípios brasileiros de diferentes regiões do país. Foram formadas(os), capacitadas(os) e sensibilizadas(os) nas questões de gênero, sexualidade e raça/etnia 1200 professoras(es) do ensino fundamental. Dessa experiência resultou a consolidação da metodologia e dos conteúdos para trabalhar as conexões entre racismo, sexismo e homofobia. Em 2008, o curso foi ofertado no âmbito da Rede de Educação para a Diversidade, mantendo a articulação entre os ministérios.

Atualmente, o projeto é hospedado na Universidade Aberta do Brasil (UAB) e está sendo replicado por 21 universidades públicas brasileiras, formando professoras(es) de diferentes níveis nos temas afeitos à diversidade.

A experiência do GDE, associada aos dados sobre os indicadores da diversidade, corrobora a necessidade de ampliar o debate sobre os processos educacionais para a diversidade nas escolas de governo.

Quadro 1 – Cursos da Rede de Educação para a Diversidade (Secad/MEC) disponíveis na UAB

| Curso | Carga horária |
|---|----------------------------|
| Educação para a Diversidade | 180h |
| Educação de Jovens e Adultos na Diversidade | 180h |
| Educação do Campo A e B | 360h (dois cursos de 180h) |
| Educação para as Relações Étnico-Raciais | 180h |
| Educação Ambiental | 180h |
| Educação Integral e Integrada | 220h |
| Gênero e Diversidade na Escola | 200h |
| Educação em Direitos Humanos | 200h |
| Produção de Material Didático para a Diversidade | 180h |
| Educação e Saúde | 180h |
| Educação Ambiental: Escolas Sustentáveis e Com Vida | 90h |
| Formação de Gestores para Programas de Educação Escolar Indígena | 180h |
| Formação de Professores na Temática Culturas e História dos Povos Indígenas | 240h |
| Formação de Mediadores de Leitura | 90h |

Fonte: Secad/MEC.

A reflexão sobre indicadores nos leva a um questionamento: as escolas de governo observam expressões de preconceito e discriminação em seus ambientes? A resposta não é simples. Dados coletados nas pesquisas instigam a reflexão sobre como as escolas podem ser utilizadas de forma mais efetiva para difundir conhecimentos, promover mudanças de mentalidades e criar instrumentos que apoiem as ações das(os) servidoras(es) tanto no atendimento aos direitos das(os) cidadãs(os) quanto na busca por resultados equitativos.

Notas

- ¹ As Secretarias Especiais foram criadas com status de ministério em 2003. A SEDH existiu anteriormente vinculada à estrutura do Ministério da Justiça desde 1997, quando foi aprovada a legislação sobre os desaparecidos durante a ditadura militar. O tema dos direitos das mulheres esteve presente com a criação do Conselho Nacional de Políticas para as Mulheres (CNDM) em 1985, vinculado ao Ministério da Justiça. Com a criação da SPM, o CNDM passou a integrar a sua estrutura. A criação da Seppir, por sua vez, não tem precedente organizacional, sendo um reflexo das lutas do movimento negro e da necessidade de um compromisso maior do Estado brasileiro após a Conferência Mundial contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e a Intolerância, promovida pela Organização das Nações Unidas em 2001.
- ² No presente texto, como se trata de caracterizar o marcador social assume-se o termo deficiências. Ao se referir à pessoa e não mais ao marcador da diferença, utiliza-se a expressão “pessoas com deficiência”, seguindo a Convenção Sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência da ONU e seu Protocolo Facultativo ratificado pelo Brasil em 2007. A expressão “necessidades especiais” caiu em desuso na área de proteção às pessoas com deficiência pela amplitude e abrangência. Há muitos tipos de necessidades especiais que estão fora do foco da luta das pessoas com deficiência. Senso amplo, todos temos necessidades especiais o que dilui o sentido da luta específica a que o termo deve se referir.
- ³ Para um exemplo de como operam os marcadores sociais, ver a análise de Mariza Corrêa (1996) sobre a construção social da “mulata” a partir dos marcadores sociais de gênero e raça.
- ⁴ Momento em que um ente ou conceito abstrato passa a ter características de algo real.
- ⁵ Projeto promovido e financiado por SPM, Seppir e MEC e realizado pelo Centro Latino Americano em Sexualidade e Direitos Humanos (Clam). Atualmente é disponibilizado na Universidade Aberta do Brasil.
- ⁶ Os relatórios das Conferências Nacionais estão disponíveis nas páginas das Secretarias: Seppir - http://www.presidencia.gov.br/estrutura_presidencia/seppir/; SPM - http://www.presidencia.gov.br/estrutura_presidencia/sepm/; SEDH - http://www.presidencia.gov.br/estrutura_presidencia/sedh/
- ⁷ Confira <http://www.toronto.ca/diversity/equity-lens.htm>.
- ⁸ Confira <http://www.cawi-ivtf.org>.

- ⁹ Uma minoria visível é aquela que pode ser identificada por suas características físicas. Esse termo é usado em muitos países para se referir à população negra, mas pode ser estendido a ciganas(os), árabes, asiáticas(os)...
- ¹⁰ Conforme apresentação do Subsecretário de Ações Afirmativas da Seppir/PR, Martvs das Chagas, no I Fórum sobre Discriminação e Preconceito nas Relações de Trabalho na Administração Pública, que foi realizado pela Secretaria de Recursos Humanos (SRH) do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG) em outubro de 2009.
- ¹¹ Dados disponíveis em: <http://www2.fpa.org.br/>
- ¹² O público-alvo da pesquisa é composto por diretoras(es), professoras(es) e funcionárias(os) das escolas, alunas(os) e pais e mães de alunas(os) participantes do conselho escolar.
- ¹³ Portal da Rede: www.mec.gov.br/secad/



PARTE II

Processos educacionais para a diversidade

O potencial da educação como transformador social e de políticas públicas é conhecido e, por isso, processos educacionais dirigidos para servidoras e servidores desempenham dupla função: podem transformar as(os) servidoras(es), o que, por sua vez, repercute nas políticas públicas.

A educação para a diversidade envolve a criação de um novo olhar. Para que seja mais proveitosa, ela deve incluir alternativas que permitam trabalhar essa temática de forma transversal. Isso significa, por um lado, pensar a educação como algo além de capacitação e formação e, por outro, assumir o desafio de educar para transformar instituições e não somente indivíduos.

Capacitação, formação e treinamento são termos que não traduzem a complexidade da educação para a diversidade. Eles estão associados à ideia de que há um saber técnico a ser transmitido e absorvido, presumindo um processo de aquisição de uma competência específica que tem, em seu horizonte, um caráter disciplinador e impositivo, com metas a serem cumpridas. Ao aprofundar o entendimento sobre essas categorias,

vê-se que não há consenso na literatura sobre a definição e distinção entre eles. Geralmente, a capacitação é definida em termos da preparação técnica específica, na qual ocorre o desenvolvimento de conhecimentos e habilidades para uma determinada ocupação ou trabalho. Em outros termos, poder-se-ia dizer que a capacitação envolve a aquisição de habilidades ou recursos operacionais para a execução de uma ação que resulte em um desempenho específico. Ou seja, há um processo de aprendizagem objetivamente determinado e, até certo ponto, controlado. A formação é vista, geralmente, como um processo mais complexo, sujeito às imprevisibilidades que não excluem a aquisição de competência, mas que não se restringe a ela, porque envolve o desenvolvimento das pessoas como sujeitos reflexivos e criadores num espaço em que existem como seres humanos. Daí a associação entre cursos mais longos, mais densos (em termos de conteúdos), com a formação (CARVALHO *et al*, 2009, p.31).

O tema da diversidade requer reflexão e mudanças de postura frente ao mundo e na forma de se comunicar. Evidentemente, essas mudanças trarão resistências e poderão produzir conflitos. Por isso, relativizar os termos capacitação, formação e treinamento e assumir a noção de processo educacional para a diversidade nesse contexto parece ser o caminho mais adequado, porque trabalha com a dimensão de transformação que, em alguns momentos, pode chegar, inclusive, a questões mais técnicas.

A noção de processo também implica conscientização e mudanças, que podem ser comportamentais, de ideais e de valores. Essa noção requer autossensibilização, abertura para a compreensão do potencial de melhoria da gestão pública em resultado da inclusão das especificidades de gênero, raça e etnia ou regionalidade na tomada de decisão.

Trabalhar a diversidade por meio de processos educacionais reflete o desejo de mudanças culturais, que se traduzem na transformação da postura e da forma de se comunicar das servidoras públicas e dos servidores públicos.

O tema da diversidade deve envolver um tipo especial de ensino-aprendizagem que seja capaz de colocar as(os) alunas(os) em contato com seus valores, crenças e atitudes em um processo de autoconhecimento que leve ao exame crítico desses valores, crenças e atitudes, permitindo perceber o modo como eles foram incorporados. Em tal processo, o objetivo é incentivar o reconhecimento da existência e da validade de outras visões de mundo.

Essa preocupação destaca a necessidade de reforçar o entendimento do outro como um igual. Esse fato que precisa ser lembrado, reconhecido e reafirmado a cada momento do processo permanente de educação. A certeza de que há muito a ser conquistado quanto ao respeito à dignidade da pessoa, sem qualquer distinção, nos impele a aprofundar cada vez mais os processos educacionais inspirados nos valores humanistas com base nos princípios da liberdade, igualdade, equidade, diversidade, solidariedade e fraternidade entre os seres humanos.

Além de processos educacionais, há outras ações de comunicação, mobilização, utilização de instrumentos de gestão organizacional e de gestão e desenvolvimento de pessoas que podem ser utilizados para favorecer os processos de mudança de comportamento para incorporar as diversidades no cotidiano das(os) servidoras(es) no ambiente de trabalho. É indicada ainda a estratégia de formar lideranças e chefias de equipes para adotar procedimentos e medidas de incentivo à reflexão e ao debate sobre os temas da diversidade no dia a dia.

As experiências internacionais nem sempre são imediatamente aplicáveis no Brasil. No Canadá e na África do Sul, por exemplo, a ampliação de ações para a diversidade ocorreu juntamente com a implementação de normas legais e de iniciativas de gestão de pessoas (contratação de pessoal, adoção de código de conduta, avaliação de desempenho etc.). Nesses países, também houve ações visando igualdade no emprego, cotas para cargos no serviço público, comunicação etc.

No caso brasileiro, ao contrário do que ocorre nos exemplos internacionais citados, o caminho tem sido o da construção voluntária e gradual de adesão aos processos educacionais em lugar da obrigatoriedade. Acredita-se que esse caminho seja adequado ao momento brasileiro, no qual as demandas estão sendo incorporadas como direitos e as experiências práticas criam novas possibilidades de programas educacionais.

Para compreender as especificidades do caso brasileiro, as Conferências Nacionais e Regionais das três Secretarias Especiais (SEDH, SPM e Seppir) são referências relevantes para identificar as necessidades de se ter políticas públicas específicas. O conteúdo de eventos de aprendizagem para servidoras (es) públicas (os) pode ser construído a partir de alguns elementos apresentados nas Conferências, tendo potencial para trazer elementos que contribuem para a proposição de novos programas educacionais para a diversidade.

Estabelecer linhas gerais nacionais para a formulação de programas é fundamental para buscar unidade e direcionamento nas ações por todo país. Ao pensar em um desenho educacional, no entanto, é preciso considerar prioritariamente as experiências e especificidades locais dos entes federativos, que possuem contextos sociais, locais, econômicos, culturais e políticos diferenciados.

As escolas de governo têm uma especificidade quanto às concepções que norteiam a prática educacional, tendo em vista a formação de seu público por profissionais adultas(os). Trata-se do ensino de aplicação, um modo de estruturar os processos de ensino-aprendizagem que incorpora a prática e a vivência profissional das(os) participantes à intervenção didática, considerando-as(os) como agentes principais de sua aprendizagem (ENAP, 2009c).

No âmbito do governo federal, os processos educacionais devem ser orientados pela busca de adequação entre as competências do quadro de servidoras(es) e as exigências de cada área de atuação do Estado. Tal diretriz foi estabelecida pela Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal, que determina que as(os) dirigentes públicas(os) devem buscar

o desenvolvimento permanente de competências das(os) servidoras(es) para melhorar a eficiência, a eficácia e a qualidade dos serviços públicos prestados à(ao) cidadã(o).

A capacidade da(o) servidora(or) para atuar de forma consciente e respeitando a diversidade em todas as formas em um ambiente democrático depende de sua preparação para desempenhar bem suas atividades. Essa preparação envolve a internalização de alguns valores que orientam a ação do serviço público, como a ética, os parâmetros sociais, culturais e políticos para decisões, o reconhecimento e o respeito à diversidade e a responsabilização para pautar a gestão pública por princípios de equidade, democracia e defesa do bem comum.

A formação e a capacitação para lidar com a diversidade devem fazer parte do preparo da(o) servidora(or) para atender à sociedade brasileira. O respeito e o reconhecimento da diversidade também fazem parte das expectativas das(os) cidadãs(os) em relação ao Estado brasileiro.

2.1. Especificidades do processo de ensino-aprendizagem para a diversidade

Clements e Jones (2002, p. 46-49) sugerem que existem ações que a(o) participante realiza – entendimento, aquisição de um novo olhar, reflexão e realização – capazes de facilitar o aprofundamento do autoconhecimento, sendo importantes no processo de aprendizagem sobre diversidade. O entendimento mencionado não se limita ao saber conceitual do que é diversidade, mas envolve, também, a atribuição de um significado ao conceito. Ser capaz de ver as coisas de um modo diferente – a mencionada aquisição de um novo olhar –, por sua vez, é um passo necessário para a conscientização e o reconhecimento da validade de outros modos, experiências e concepções do mundo.

A reflexão, outro componente crucial, só ocorre como ação voluntária da(o) participante, podendo acontecer durante, imediatamente após ou um tempo depois do evento de capacitação. A honestidade da reflexão, por sua vez, pode levar a um estado de tomada de consciência, chamado de realização.

A realização pode ocorrer como uma descoberta durante a experimentação de novo jeito de ver uma questão. Esse processo de autoconhecimento pode envolver desconforto e tensão, considerados por Clements e Jones (2002) como partes do processo de crescimento pessoal na aprendizagem, que é muito individualizado. Embora o desconforto e a tensão possam ser vistos como descrédito ou fuga do

curso, os autores alertam para sua validade como indicadores de um processo bem sucedido.

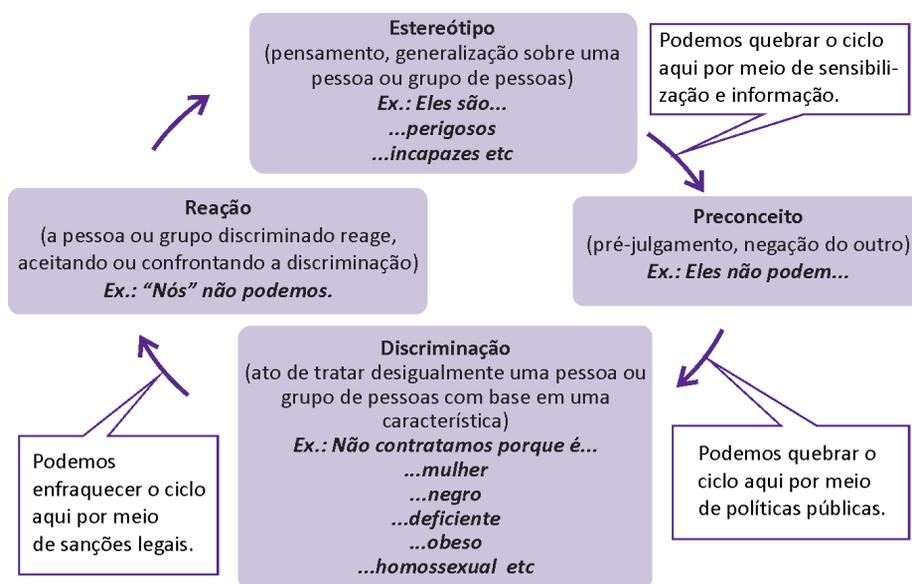
As(os) participantes podem querer fazer parte do processo de mudança em prol da diversidade ou, então, podem se mostrar relutantes caso não haja sanção moral ou organizacional para fazê-lo. Por isso, recomenda-se que a(o) facilitadora(dor) tenha autoridade perante as(os) participantes e ainda um mandato da organização para criar um ambiente de segurança (confidencialidade) em que se possa tratar das questões que podem emergir.

Partindo do entendimento, da reflexão e da realização, apontam os autores, a etapa seguinte será a de “exploração” pessoal, na qual a pessoa se sente capaz de fazer suas opções de acordo com os valores que são disseminados.

As perspectivas trazidas pelas teorias psicológicas, sociológicas e antropológicas sobre os comportamentos humanos podem auxiliar a elaborar um desenho realista para os programas educacionais para a diversidade, tendo em vista o propósito de obter mudança de atitude, valores, crenças e das inter-relações, notoriamente difíceis de obter em qualquer formação.

Um desafio adicional surge ao abordar a ampla gama de questões e problemas envolvidos na capacitação sobre a diversidade. Entre as questões e problemas que também deverão ser objeto de debates, destacam-se estereótipos, rótulos, estigma, preconceito, discriminação, racismo, racismo institucional, sexismo, heterossexismo, homofobia, lesbofobia, questões relativas a direitos humanos, deficiências etc.

Figura 2 – Ciclo do preconceito e discriminação



Fonte: Adaptado de Richardson, 2009.

Afinal, como os processos educacionais para a diversidade podem auxiliar a quebrar o ciclo reprodutor do preconceito e discriminação? Um caminho possível para a quebra desse ciclo está na adoção de uma concepção pedagógica dialógica, que tem gerado resultados relevantes em diferentes experiências educacionais. Tal concepção parte do pressuposto de que ambas as partes da relação, professora(or) e aluna(o), têm responsabilidade pelo processo de ensino-aprendizagem, sendo a(o) professora(or) uma(um) facilitadora(dor). A ideia de diálogo, por sua vez, promove a abertura para uma comunicação baseada na positividade dos dois polos da relação para permitir trocas, descobertas e transformações recíprocas. Ou seja:

(...) para participar de um diálogo, a pessoa precisa tanto escutar quanto falar, precisa se interessar pelo interlocutor, precisa acreditar que tem este algo para lhe ensinar. (...) É outra coisa dialogar com sujeitos históricos que têm uma vasta bagagem cultural. Participar de uma troca de experiências e de conhecimentos significa provocar transformações tanto no professor quanto no aluno (FONSECA, 1994, p. 76-77).

Para exemplificar essa postura pedagógica, recorreremos à experiência do curso Relações de Gêneros e Violência Contra as Mulheres para agentes da segurança pública empreendido pelo Núcleo de Estudos e Pesquisas sobre a Mulher (Nepem/UnB). Nela, destaca-se o trabalho com o marcador social de gênero no conjunto de marcadores que constituem a diversidade. O desafio proposto era o de tratar de um tema extremamente delicado junto a um grupo majoritariamente masculino e com características sexistas.

Para superar o mal-estar inicial causado pela introdução do tema e a resistência das(os) participantes em relação ao tema e da professora em relação ao preconceito e ao sexismo da turma, foi necessário escutar os indivíduos, uma vez que elas(es) nunca tinham tido a chance de refletir sobre a violência contra as mulheres.

Para tanto, a experiência didático-pedagógica dialógica foi organizada em três etapas:

- 1) provocar reflexão sobre o tema;
- 2) instigar a autoidentificação nas situações de reprodução/produção de discriminações e preconceitos; e
- 3) propor conjuntamente alternativas para as situações consideradas.

O primeiro passo consistiu na solicitação para que as(os) agentes escrevessem até cinco páginas sobre situações que tivessem vivido, presenciado, assistido, tido notícia ou interagido em relação à violência contra mulheres. A partir dessa ação, a professora dividiu os relatos

em cinco grandes categorias relativas a tipos de violência. Em seguida, os resultados foram apresentados às(aos) alunas(os), que surpreendentemente não se reconheceram no que haviam escrito. Nesse processo, muitos se deram conta de ter vivenciado a violência na infância.

Muitas(os) das(os) agentes tinham vivenciado agressões entre os pais no âmbito familiar, tendo, por vezes, que apartar as brigas. Outro grupo vivia um processo de violência extremamente dissimulada e simbólica no trabalho, sendo formado por mulheres que viviam práticas de assédio e outras formas de violência na manifestação de suas(seus) chefes.

Em uma segunda etapa, as(os) agentes foram convidadas(os) a refletir para identificar se alguma vez já tinham se envolvido diretamente no processo de produção de violência contra as mulheres. Novamente, pediu-se que as(os) agentes escrevessem sobre o que tinham causado. Nos resultados dessa etapa, apareceram mais estranhamentos das(os) agentes em relação às suas práticas.

Um dos relatos conta sobre uma mulher que chegou à delegacia com a roupa toda rasgada e a pele arranhada e ferida. O policial a olhou e perguntou: “você mudou de costureira?”. Ao terem contato com essa situação, as(os) agentes foram tomando consciência de como se colocavam nessas situações, revitimando as vítimas de violência que procuravam reparação.

Nesse processo, algumas conclusões foram obtidas. Ao desenvolver a autorreflexão sobre a vivência da violência contra as mulheres, as(os) agentes puderam perceber que eram causadoras(es) e, também, vítimas de situações de violência. A educação dialógica permitiu que o autoconhecimento ocorresse no processo de aprendizagem, abrindo possibilidades de tomada de consciência, de mudança de postura e de ampliação de visões de mundo.

Para trabalhar o tema **desigualdades de gênero e a questão da violência contra as mulheres**, uma boa sugestão é utilizar o videoclipe da música Rosas, do Atitude Feminina – Grupo de Rap do Distrito Federal (<http://www.youtube.com>).

Na experiência relatada, foi possível identificar outro elemento fundamental para provocar novas aprendizagens, conforme demanda o complexo tema da diversidade. Trata-se da valorização dos saberes dramáticos das(os) participantes dos eventos de ensino-aprendizagem, que torna a aprendizagem significativa do ponto de vista da história pessoal.

Aprendizagem significativa mobiliza aqueles saberes relacionados à experiência subjetiva de cada sujeito. São saberes oriundos das vivências

cotidianas e de eventos significativos para despertar o desejo de aprender, conforme ensina a psicopedagoga Sara Paín (1988). Essa forma de aprendizagem pode ser ilustrada pela experiência do Grupo de Estudos sobre Educação, Metodologia de Pesquisa e Ação (Geempa) na educação de crianças, jovens e adultas(os) com dificuldades de aprendizagem. Em especial, resgata-se aqui a experiência do Grupo referente ao processo de alfabetização de diferentes segmentos a partir da vivência das(os) participantes com a violência urbana e o uso e tráfico de drogas.

Muito embora o tema utilizado por essa experiência – violência urbana – não esteja direta e explicitamente ligado ao tema da diversidade, ela pode ser facilmente adaptada a esse contexto. A ideia que embasa a utilização do tema da violência urbana é a de recorrer a algo que faça parte da experiência cotidiana do grupo em formação e que possa, assim, despertar seus saberes acumulados. Para adaptar essa experiência ao tema da diversidade, basta trocar o exemplo da violência urbana por outros que envolvam situações de preconceito e discriminação. Dessa forma, o método pode ser eficiente para despertar os saberes dramáticos sobre a diversidade.

A experiência do Geempa partiu da consideração de um evento socialmente significativo – uma onda de violência urbana que assolava o estado de São Paulo em maio de 2006. Em função de tal evento, foi proposto um contexto de provocações pedagógicas às(aos) participantes a partir de um conjunto de atividades didáticas.

O ponto de partida foi lançar questões guia para as(os) facilitadoras(es), entre as quais:

- O que nossas(os) alunas(os) estão aprendendo com os acontecimentos coordenados pelo Primeiro Comando da Capital (PCC) em São Paulo?
- O que pode significar, para elas(es), o fato de não ter esses episódios tratados na sala de aula?
 - O que elas(es) sabem sobre os fatos?
 - O que elas(es) se perguntam a respeito do que ouviram falar? Poderiam ser perguntas como “Por que isso aconteceu? Como isso ocorreu? Quem tem responsabilidade? Como evitar que sigam acontecendo?”.
- Que ideias fazem elas(es) sobre bandidos e mocinhos?
- O que significa ser mau?
- Há uma fronteira clara para elas(es) entre bons e maus?
- Quais ou quantas(os) alunas(os) têm, em suas famílias, alguém na prisão?

A partir dessas provocações reflexivas, as(os) facilitadoras(es) colocaram em prática diferentes atividades didáticas para trabalhar com

o tema entre os grupos de aprendentes. Na classe experimental de adultas(os), foi criado um painel com reportagens e imagens sobre o ocorrido, seguido de debates e construção textual em grupos áulicos¹.

Em uma turma de crianças, também foi feito um painel com reportagens. Nesse caso, a professora realizou a leitura e colocou o alfabeto no quadro para construir um painel a partir dos sentimentos e sentidos produzidos com a leitura das reportagens. Na sequência, foram produzidos textos individuais sobre o tema.

Estratégia diversa adotada em outra turma de crianças foi a criação de uma situação fictícia envolvendo um personagem – um gigante amigo das crianças já utilizado em outras atividades didáticas – que escreveu uma carta à turma pedindo sugestões sobre como lidar com seu irmão que estava envolvido com drogas. A partir das sugestões de todas(os), foi construída uma carta coletiva para o personagem com dicas sobre como ajudar seu irmão.

Na avaliação da experiência, ressalta-se que, superadas as resistências das(dos) professoras(es) para tratar do tema, houve um processo de validação dos saberes das(os) alunas(os) tornando-as(os) fundamentais para o funcionamento dos eventos de aprendizagem. Esse processo fez com que elas(es) se autorizassem a aprender coisas novas. Sendo assim,

a razão fundamental para a abordagem da questão das drogas em aula é porque nela está embutida uma área do saber significativo para certos alunos, sem a qual é muito difícil articular e promover novas aprendizagens. (...) a abordagem do tema do tráfico e do uso de drogas tem como verdadeira justificativa o fato de que ele é um campo de muitas aprendizagens para os alunos e, quando há aprendizagens, é porque há riqueza, de sentido existencial, para um determinado grupo social (GEEMPA, 2006, p.36-37).

Para que os eventos de ensino-aprendizagem sejam efetivamente significativos, “é necessário que haja um objetivo, uma convergência de ideias e intenções, para que o que seja proposto possa fazer sentido, desencadeando um envolvimento dramático da turma com o assunto, podendo, assim, trazer resultados positivos, resultados estes convertidos em aprendizagem” (GEEMPA, 2006, p.45).

Esse princípio também embasa a experiência da Universidade Corporativa do Serviço Público do Estado da Bahia (UCS) em seu Curso de Formação de Instrutores Internos com transversalidade de Gênero e Raça no Serviço Público. A UCS já dispunha de um curso de formação de instrutoras(es) internos. A equipe responsável pelo projeto, ao se

ver confrontada com a necessidade de multiplicar o curso na temática da diversidade para as(os) servidoras(es), redesenhou o curso existente de formação de instrutores internos buscando incorporar conteúdos relativos à questão de gênero e raça. Foi uma estratégia para trabalhar primeiramente essas questões com as(os) instrutoras(es) antes de trabalhá-las com as(os) alunas(os).

Para tanto, foi necessário redesenhar também a metodologia, que passou a ter um forte caráter participativo. Tal método se baseia no “aprender fazendo”, na experimentação e na vivência dos conceitos e ferramentas utilizadas por meio de trabalhos de grupos, jogos e vivências. Foram incluídas, sobretudo, vivências e dinâmicas relativas à percepção identitária das(os) participantes sobre as temáticas.

As ações se justificam em função da natureza dos temas abordados. Como eles refletem valores, a maneira mais eficaz de trabalhá-los foi por meio de uma dimensão vivencial, o que possibilitou a reflexão a partir da ação dos sujeitos.

Associada a essa postura pedagógico-metodológica está a exploração de variados recursos didáticos capazes de estimular as mais diferentes dimensões do aprendizado, tendo em vista as múltiplas formas de aprendizado possíveis.

Considerando os processos educacionais para a diversidade, que demandam novos parâmetros pedagógicos e metodológicos, as experiências apontam diversos caminhos pautados pela criatividade e pela imaginação para permitir o aprendizado do novo.

Por fim, cabe considerar a lição deixada por Sara Paín (2005) sobre os caminhos da motivação para o aprendizado:

a motivação que leva ao novo conhecimento não pode depender essencialmente de propaganda externa, seja ela positiva (vantagens e serviços) ou negativa (ameaça de fracasso social). Ela deve vir da ignorância que este conhecimento poderá levar a desaparecer e do valor emocional que constitui a aventura da investigação. Antes de oportunizar um saber, é necessário assegurar-se que o aprendente sente falta desse saber e que este vem lhe dar resposta a um problema. Para que um problema surja, são necessárias instigantes e exigentes experiências participativas onde se possa viver prática e afetivamente os caminhos de uma indagação (PAÍN, 2005, p. 24-25).

2.2 Atributos para uma(um) facilitadora(dor) para a diversidade

Uma pesquisa realizada por Clements (2000 apud CLEMENTS e JONES, 2002) apontou as habilidades e atributos necessários para facilitadoras(es) envolvidas(os) no ensino-aprendizagem para a diversidade.

Figura 3 – Habilidades e atributos de uma(um) facilitadora(dor) para a diversidade



Fonte: Clements, 2000 apud Clements e Jones, 2002, p. 08.

Muitas das habilidades mencionadas são necessárias para todas(os) as(os) facilitadoras(es). Um conjunto delas, no entanto, consiste em dimensões específicas para o ensino-aprendizagem em diversidade. Resiliência significa, por exemplo, ter disponibilidade para lidar com as visões e atitudes negativas ou preconceituosas das pessoas e ainda trabalhar a partir delas. Para provocar abertura e disponibilidade das(os) participantes para tratar de temas complexos e que tocam valores arraigados, é preciso ter a capacidade de construção de relacionamentos.

É preciso considerar, além disso, os preconceitos e a falta de conhecimentos adequados das(os) próprias(os) facilitadoras(es). Se a(o) facilitadora(dor) estiver sensibilizada(o) para o tema da diversidade, por mais que haja dificuldade para falar sobre a cultura do outro, do reconhecimento do outro, do direito à cidadania do outro, ela/ele poderá, ao menos, chamar a atenção daquelas(es) gestoras(es) para a diversidade em sua abordagem mais técnica.

Não é uma experiência confortável reconhecer que todas(os) têm preconceitos, que precisamos lidar com eles e que a nossa visão de

mundo é somente uma de muitas possíveis, sendo que há outras igualmente importantes e válidas. Ainda assim, reconhecer os próprios limites é particularmente importante. A(o) facilitadora(dor) pode incorrer em danos psicológicos às(aos) participantes se não souber tratar de forma adequada valores e crenças enraizados e nem sempre explícitos em um grupo. As(os) próprias(os) facilitadoras(es) poderão ficar vulneráveis a efeitos negativos se ultrapassarem seus limites. Pode haver danos à autoestima, perda de confiança e manifestações de estresse. A situação se amplifica caso a(o) instrutora(dor) não conte com alguma forma de apoio que lhe dê segurança e, ainda caso, não conheça os próprios preconceitos (CLEMENTS e JONES, 2002, p. 8-9).

Um curso em diversidade é, portanto, um desafio para as(os) participantes e para as(os) facilitadoras(es). Conhecer a si própria(o) é uma forma de conhecer seu público e de saber como influenciá-lo. Saber lidar com a resistência, focar e reconhecer o impacto das emoções e prestar atenção às(aos) que se sentem isoladas(os) são alguns dos atributos da(o) formadora(dor) considerados relevantes (LONDON, 2009).

A estratégia utilizada no Curso de Formação de Instrutores Internos com Transversalidade de Gênero e Raça no Serviço Público, da Universidade Corporativa do Serviço Público do Estado da Bahia (UCS) tem por objetivo fortalecer a capacidade das(os) instrutoras(es) em lidar com o que chamam de “gatilhos pessoais” perante as(os) participantes das oficinas. Na prática, essa estratégia consiste em fazer com que elas(es) próprias entrem em contato com seus preconceitos. Tendo em vista a temática da diversidade, fortalecer a habilidade de suportar seus gatilhos pessoais é ainda mais premente, uma vez que ela lida com questões que fazem parte da subjetividade e da identidade dos indivíduos.

A partir da concepção pedagógica adotada pela UCS – do “aprender fazendo” –, foi utilizada a “vivência do espelho” como parte da atividade de sensibilização. Nessa tarefa, que deve ser feita em casa, cada participante deve permanecer durante dez minutos em frente a um espelho e, depois, anotar como se vê (corpo, cor, cabelos etc.). Em salas de aula, esse exercício é utilizado para gerar reflexões sobre as seguintes questões:

- Será que sou mesmo desprovida(o) de preconceitos?
- Que preconceitos estão dentro de mim?

O espelho é o momento de nos desnudarmos, de nos confrontarmos com nossas questões. No final da atividade, percebe-se que nosso olhar é preconceituoso, inclusive em relação a nós mesmas(os). Esse processo permite conhecermos melhor nossas emoções e, assim, ter mais discernimento no momento de atuar como facilitadoras(es), detectando se as resistências e dificuldades são nossas ou realmente do grupo participante.

O processo de distanciamento é fundamental para assumir a condição de facilitadora(dor), já que ele tem por função contribuir para que a(o) participante reflita sobre a própria prática. Assim, para estar na condição de facilitadora(dor), é necessário trabalhar a isenção para não deixar que o próprio gatilho seja acionado e ainda para dar suporte às reações emocionais das(dos) participantes, caso ocorram.

Esse processo não é, no entanto, simples e imediato. Para fortalecer constantemente as(os) instrutoras(es), a UCS criou a prática de campo supervisionada, que consiste na preparação prévia, na simulação das oficinas e na avaliação conjunta entre o grupo de multiplicadores e as(os) supervisoras(es).

Ao analisar a atuação como educadora na capacitação em diversidade no Ministério da Saúde do Canadá, Valerie London dá a dimensão da complexidade dessa prática: “Confiança é difícil de conquistar, fácil de perder, mais difícil de reconquistar... É um teste contínuo” (LONDON, 2009).

2.3. Estratégias metodológicas para tornar o processo educacional efetivo para a diversidade

Esta seção, que trata dos programas educacionais para a diversidade em escolas de governo, explora o como, ou seja, os modos e as formas de tornar o processo educacional efetivo para considerar os processos de diversidade.

Entre as características dos eventos tradicionais de ensino-aprendizagem para a diversidade, é comum se deparar com a recorrente participação de um público já sensível ao tema. Na prática o que se observa é que justamente aquelas e aqueles que mais precisariam passar pelo processo educacional para a diversidade não são atingidos, porque não possuem interesse em participar.

Um caminho para tornar o processo educacional efetivo para a diversidade consiste em utilizar estratégias metodológicas para o trabalho com as temáticas vinculadas à diversidade, uma forma de introduzir brechas em certos ambientes para, aos poucos, abrir espaço para temas de difícil tratamento por mexerem com o não dito. Nesse sentido, é fundamental desenhar diversas estratégias e utilizar novas modalidades de ensino-aprendizagem para constituir um processo educacional para a diversidade capaz de alcançar o maior número possível de servidoras e servidores.

Conceber um processo educacional efetivo para a diversidade não é uma tarefa trivial. Afinal, lidar com o tema implica criar

mecanismos para enfrentar uma série de resistências inerentes ao processo de confrontação com valores, visões de mundo e pré-concepções arraigadas.

Nas escolas de governo, por vezes se lida com um universo muito grande, formado por milhares de pessoas, o que representa um grande potencial para alcançar um número cada vez maior de servidoras e servidores. Uma das estratégias possíveis para alcançar essas pessoas seria incorporar o tema da diversidade em disciplinas já existentes para aproveitar a presença das(os) servidoras(es) nas escolas.

Em geral, as escolas de governo têm incentivado as(os) professoras(es) a diversificar métodos, ajustando o conteúdo e o tempo para reflexão e tradução da aprendizagem em aplicação. Para isso, é possível contar com instrumentos pedagógicos que permitam à(ao) participante ter maior interação com a realidade concreta, como estudos de caso e simulações.

As experiências nos mostram, por fim, que os conhecimentos teórico-científicos e tácitos trazidos da experiência de cada participante, junto aos estudos de caso e aos momentos de discussão em grupo, propiciam uma reflexão crítica sobre a atuação das(os) servidoras(es) na administração pública e a própria efetividade das políticas públicas.

2.3.1. Estratégias de sensibilização para a diversidade

Alguns processos educacionais voltados à sensibilização, nos quais se instiga o interesse para a diversidade, se transmite sua importância ou se promove sua experimentação, podem funcionar como iniciações ao tema ou também como forma de atrair pessoas com tempo escasso. Esse processo é visto como o início da longa conversa sobre a diversidade nas várias formas e implica alguns questionamentos no momento de sua concepção.

- Como transformar a ignorância sobre a temática em conscientização sobre o desconhecimento?
- Como cada uma (um) das(os) servidoras(es) públicas(os) será capaz de aceitar que a diversidade se aplica a todas(os) e a cada uma(um)?

A partir dessa sensibilização, seria possível traçar outras estratégias usando diferentes meios, como disciplinas, seminários, encontros de um dia, cursos sobre o tema e campanhas que fazem sucesso nas instituições e mobilizam pessoas, a exemplo de eleger o “dia da diversidade” do funcionalismo público e de se fazer a comemoração de forma coordenada na instituição ou em todo o país.

Os processos de sensibilização para a diversidade podem ter diferentes formatos, como pequenas intervenções em eventos sobre outros temas, atividades pontuais ou mesmo oficinas específicas. Uma estratégia possível seria incluir uma atividade sobre a temática da

diversidade nos cursos oferecidos pelas escolas para aproveitar a presença das(dos) servidoras(es) para a participação em cursos.

A Fundação Escola de Governo de Mato Grosso do Sul (Escolagov) tem um exemplo de estratégia para a diversidade. Essa Fundação inseriu, desde 2007, as disciplinas Políticas Públicas para Igualdade de Gênero e Políticas Públicas para Igualdade Racial na grade de todos os cursos oferecidos. Para ministrar as disciplinas, a Escolagov credenciou, por meio de processo seletivo, especialistas para atuarem como instrutoras(es). As disciplinas possuem carga horária variável de acordo com a carga horária do curso. No processo seletivo de instrutoras(es) realizado no início de 2010, foi incluída a disciplina Direitos Humanos, que passou a fazer parte da grade obrigatória dos cursos oferecidos.

Outra maneira de inserir o tema da diversidade consiste na utilização de estudos de caso e relatos sobre diversidade em cursos sobre planejamento, elaboração e avaliação de projetos, gestão de pessoas etc. Para isso, a(o) facilitadora(dor) tem de ser auxiliada(o) na condução do processo.

Exemplos de sensibilização para a diversidade

Em 2009, a Enap realizou a **Oficina sobre a Metodologia de Estudos de Casos**². Na seleção dos casos que compuseram o programa da oficina, solicitou-se que as(os) facilitadoras(es) incluíssem ao menos um caso sobre diversidade. Um exemplo é o caso “Ele a tocou”, que trata de relações de trabalho no serviço público e da criação de um programa de prevenção ao assédio e à discriminação. Esse caso pode ser utilizado em diferentes cursos, pois trabalha com as competências atitudinais e valores. Outra forma de sensibilização possível na abertura das atividades é exibir algum filme educativo sobre o tema. Em seguida, pode-se fazer um debate no qual se proponham questões e situações que instiguem a reflexão sobre a diversidade.

Estudos de casos podem ser um meio para abordar indiretamente as questões relativas à diversidade em cursos variados. Eles também podem ser um caminho para abordar diretamente as questões da diversidade nos cursos dedicados a se aprofundar em seus temas.

Dicas de filmes para trabalhar a temática da diversidade

Gênero, Mentiras e Videoteipe. 1996, 20', de Lucia Meirelles. De maneira descontraída e bem humorada, o vídeo procura mostrar como as pessoas são educadas para serem homem ou mulher. Realização: SOF, Instituto Cajamar e TV dos Trabalhadores com apoio da Croccevia.

Acorda, Raimundo... acorda! 1990, 15'. E se as mulheres saíssem para o trabalho enquanto os homens cuidassem de seus afazeres domésticos? Essa é a história de Marta e Raimundo, que fazem parte de uma família operária, de seus conflitos, da violência familiar e do machismo, vividos num mundo onde tudo acontece ao contrário. Realização: CETA-IBASE e ISER-VÍDEO.

Quando o Crioulo Dança. 1989, 23', de Dilma Loes. Entrevistas e ficção mostram situações vividas no cotidiano pela(o) negra(o). Realização: Loes Produções Artísticas e Culturais. Disponível em: <http://aldeiagriot.blogspot.com/2008/01/baixeo-vdeo-quando-o-crioulo-dana.html>

Vista a minha pele. 2003, 15', de Joel Zito Araújo & Dandara. É uma paródia da realidade brasileira para estimular a discussão sobre racismo e preconceito. Nessa estória, as(os) negras(os) são a classe dominante e as(os) brancas(os) foram escravizadas(os). Os países pobres são Alemanha e Inglaterra e os países ricos são África do Sul e Moçambique, entre outros. Produção: Casa de Criação. Disponível em <http://aldeiagriot.blogspot.com/2008/02/o-curta-mais-um-filme-daquela-safra-que.html>

Há ainda uma alternativa para a sensibilização, que consiste em combinar questões mais conceituais com a prática em meio a cursos sobre temas relacionados à diversidade. A possibilidade de experimentar situações semelhantes às vivenciadas por aquelas identificadas pelos marcadores sociais da diversidade cria uma sensibilidade específica nos sujeitos expostos à atividade. É esta a ideia utilizada no curso Certificação em Acessibilidade, promovido pelo Instituto Municipal de Administração Pública (Imap) de Curitiba, um exemplo interessante de ação para a diversidade que trabalha com a experimentação. Durante o curso, que tinha carga horária de 12 horas presenciais e era voltado para servidoras(es) da Prefeitura Municipal de Curitiba, as(os) participantes puderam fazer uma vivência na edificação, experimentando usar cadeiras de rodas, muletas, bengalas e até mesmo vendas nos olhos, com o objetivo de reproduzir a experiência de pessoas com deficiências. Foi, também, uma forma de sensibilizá-las(os) sobre as barreiras arquitetônicas.

O objetivo dessa aprendizagem foi oferecer às(aos) participantes uma fundamentação teórica e prática que permitisse operacionalizar as políticas públicas referentes a pessoas com deficiência. O curso foi avaliado positivamente, tanto do ponto de vista da clareza e da praticidade com que se trabalhou o conteúdo quanto da própria

sensibilização das(os) participantes, tendo em vista a conscientização da necessidade de trabalhar a temática em todos os projetos da prefeitura, visando a construção de equipamentos mais seguros e funcionais.

Outra atividade possível para a sensibilização consiste em adotar a metodologia Café com Debate, na qual são realizados debates curtos e informais com convidadas(os) nacionais e estrangeiras(os) sobre temas da agenda pública. Nos temas da diversidade, a ENAP realizou duas atividades. A primeira delas envolveu os desafios da divisão sexual do trabalho no mundo contemporâneo. Uma segunda atividade trabalhou o tema da liderança feminina no setor público.

Nessas ocasiões, as pessoas reuniram-se em um espaço em que se sentissem à vontade, com café e lanches, e assistiram às palestras sobre o tema. As(os) participantes puderam discutir sobre como se sentiam inseridas(os) em seus contextos de atividade, convivendo com a diversidade.

Café com Debate

O Café com Debate, promovido periodicamente pela ENAP, é uma metodologia que permite fazer o intercâmbio de ideias entre pares. De maneira informal, as dirigentes e os dirigentes, que atuam predominantemente na administração pública federal, ouvem experiências nacionais e internacionais sobre um tema de relevância e, em seguida, têm a oportunidade de debater com o(s) a(s) convidado(s) a(s) e expor suas dúvidas e posicionamentos.

O evento é dividido em dois momentos. Inicialmente, a(o) palestrante ou as(os) palestrantes convidadas(os) trazem suas reflexões, introduzindo aspectos diferentes para o tema em debate. Uma (um) convidada(o) estrangeira(o), por exemplo, pode falar sobre como ele analisa o tema em seu país. Em seguida, uma (um) convidada(o) brasileira(o) mostra quais as características do mesmo debate no Brasil.

Na segunda parte do evento, as(os) participantes são convidadas(os) a expressar suas dúvidas, questionamentos e opiniões, ampliando a troca de experiências entre todos e todas que participam do evento. Durante toda a atividade, é oferecido um café da manhã para as(os) participantes, o que contribui para a criação de um ambiente descontraído e favorece a aprendizagem.

Entre os diferenciais do Café com Debate, destacam-se:

- Tema candente;

- Oportunidade para servidoras e servidores do escalão intermediário conversarem com uma(um) dirigente usualmente não acessível;
- Curta duração, começando antes do início da jornada de trabalho (das 8:30h às 10:00h);
- Ambiente informal, uma forma de eliminar a rigidez da hierarquia muito verticalizada.

A experiência canadense de abordagem da diversidade mencionou eventos de capacitação diferenciados para públicos variados. Entre os eventos, destacam-se compartilhamento de experiências, eventos comemorativos e exposições (dias de conscientização, mês da história da mulher, mês da história negra), apresentações e fóruns, almoços e sessões de aprendizagem, sessões de orientação, cursos para equipe de recursos humanos e para novas(os) servidoras(es) etc. Essas são algumas possibilidades para trabalhar a sensibilização.

Outra possibilidade para sensibilizar as(os) servidoras(es) seria abordar a diversidade em oficinas, que combinam diferentes recursos didáticos, com uma carga horária maior que a de sensibilização. Isso permitiria maior interação e contato com o tema.

2.3.2. Estratégias de ensino-aprendizagem para a diversidade

Nos processos educacionais para a diversidade, além das estratégias voltadas à sensibilização, existem ainda aquelas de caráter mais duradouro, que visam aprofundar o processo de aprendizagem. Essas estratégias podem ser traduzidas em cursos de maior duração, como aqueles desenhados pela Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade (Secad) do Ministério da Educação (MEC).

Embora sejam dirigidos a um público específico, formado por professoras(es) e gestoras(es) da rede pública de ensino básico, os cursos e seus conteúdos podem ser adaptados à realidade das(os) servidoras(es) públicas(os).

Com carga horária de 180 horas (em torno de seis meses) e na modalidade mista (educação a distância e presencial), o Curso Educação para a Diversidade fundamenta-se em uma metodologia de desenvolvimento de percurso de aprendizagem. Ele parte de um diagnóstico da realidade em que vivem as(os) participantes e segue com aprofundamento teórico-conceitual das temáticas mencionadas. Conclui-se, por fim, com um projeto de intervenção local, que faz parte de um trabalho de final de curso desenvolvido pela(o) participante (SECAD/MEC, 2009, p.15).

**Quadro 2 – Distribuição dos módulos e conteúdos do curso
Educação para a Diversidade**

| | |
|--|---|
| Módulo 1 – Ambiente Escolar 40h | - Conceitos introdutórios à aprendizagem; o direito social à aprendizagem na escola; a organização do trabalho pedagógico; inclusão social; enfrentamento do preconceito e discriminação; cooperação e solidariedade no ambiente escolar. |
| Módulo 2 – Públicos da Desigualdade Social 25h | - Jovens e adultos na educação; populações do campo; povos indígenas; remanescentes quilombolas; a questão geracional, de gênero, de orientação sexual, de pessoas com deficiências, etc. |
| Módulo 3 – Atualizações da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional 45h | - Lei 10.639: conteúdo e operacionalização didática da lei (15h); - Lei 11.525: conteúdo e operacionalização didática da lei (15h); - Lei 11.645: conteúdo e operacionalização didática da lei (15h). |
| Módulo 4 – Direitos Humanos 25h | Conceitos introdutórios de educação em direitos humanos. |
| Módulo 5 – Meio Ambiente 25h | Educação Ambiental na prática educacional. |
| Módulo 6 – Metodologia de Pesquisa: Projeto Final de Intervenção 20h | Projeto de intervenção na escola do professor: 1. Diagnóstico 2. Objetivos 3. Estratégias 4. Implementação 5. Avaliação |
| Total | 180 horas |

Fonte: Secad/MEC (2009, p.15)

Outra experiência de formação para a diversidade, também voltada para professoras(es) do ensino básico, é o curso Gênero e Diversidade na Escola, já mencionado anteriormente, promovido e financiado por SPM, Seppir e MEC e realizado pelo Centro Latino-Americano em Sexualidade e Direitos Humanos (Clam). Trata-se de um curso na modalidade educação a distância, semipresencial, com carga horária de 200 horas distribuídas em cinco módulos correspondentes às diferentes áreas da diversidade. O objetivo principal do curso é oferecer às(aos) profissionais conhecimentos sobre promoção, respeito e valorização da diversidade étnico-racial, de orientação sexual e identidade de gênero, colaborando para o enfrentamento da violência sexista, étnico-racial e homofóbica nas escolas.

Para alcançar o objetivo proposto, o curso foi estruturado em cinco módulos, sendo quatro deles temáticos, o que permite à(ao) participante fazer a correlação entre temas abordados (SECAD/MEC, 2009, p.48).

**Quadro 3 – Distribuição dos módulos e conteúdos do curso
Gênero e Diversidade na Escola**

| | |
|--|---|
| Módulo 1 - Abertura | Unidade 1: Orientações Unidade 2: Diversidade |
| Módulo 2 - Gênero | Unidade 1: Gênero – um conceito importante para o conhecimento do mundo social Unidade 2: A importância dos movimentos sociais na luta contra as desigualdades de gênero Unidade 3: Gênero no cotidiano escolar |
| Módulo 3 - Sexualidade e Orientação Sexual | Unidade 1: Sexualidade – dimensão conceitual, diversidade, discriminação Unidade 2: Saúde, sexualidade e reprodução Unidade 3: Sexualidade no cotidiano escolar |
| Módulo 4 - Relações Étnico-Raciais | Unidade 1: Noções de raça, racismo e etnicidade Unidade 2: Desigualdade racial Unidade 3: Igualdade étnico-racial também se aprende na escola |
| Módulo 5 - Avaliação | <ul style="list-style-type: none">• Elaboração do memorial• Produção e apresentação do trabalho final• Realização da autoavaliação |

Fonte: Secad/MEC (2009, p. 49).

Além da experiência de formação de professoras(es) da rede pública realizadas pelo Secad/MEC, que pode ser adaptada, também merece destaque a particularidade da formação de formadoras(es), um requisito para garantir a transversalidade da temática da diversidade em todos os processos educacionais das escolas de governo.

Curso de Formação de Instrutores Internos com Transversalidade de Gênero e Raça no Serviço Público

Este curso, implementado pela Universidade Corporativa do Serviço Público do Estado da Bahia (UCS), é voltado para Coordenadoras(es) de RH e membros do Comitê de Educação Corporativa – CEC. Possui 48 horas presenciais, sendo organizado em três eventos de aprendizagem distintos. Tem por objetivo discutir as questões referentes à temática, visando sua inserção nos processos de concursos públicos, provimento de cargos e capacitações.

Ementas:

Evento 1: Oficina de sensibilização para a transversalidade de gênero, raça e combate à pobreza.

Conteúdos: Apresentação do programa de capacitação; Mitos e percepção atual das(os) participantes acerca das temáticas de gênero, raça e pobreza; Conceito de raça, gênero e pobreza; Relações de poder e noção de equidade; Raça e gênero como uma identidade socialmente atribuída e como uma expressão de relações sociais desiguais; Políticas públicas como estratégias de equidade; Importância da transversalidade do olhar de gênero, raça e pobreza no serviço público.

Evento 2: Oficina de diagnóstico de gênero, raça e combate à pobreza.

Conteúdos: Conceitos de diagnóstico; Importância do diagnóstico na transversalidade do tema; Questões essenciais que integram o processo de diagnóstico; Aplicação das ferramentas de diagnóstico na prática das(os) participantes.

Evento 3: Oficina de elaboração do plano de trabalho para equidade de gênero, raça e combate à pobreza.

Conteúdos: Diagnóstico e planejamento como ferramentas para intervenção na realidade; Importância do planejamento para implementação de temas transversais; Metodologia de elaboração de um plano de trabalho.

Uma estratégia de ensino-aprendizagem muito citada consiste na incorporação da temática da diversidade e dos direitos humanos de maneira transversal. Poucas experiências concretas nesse sentido foram registradas até o momento. Uma das possibilidades é o trabalho realizado na Universidade Federal da Paraíba (UFPB) a partir do desenvolvimento de um currículo de ensino de História para o ensino médio com a temática dos direitos humanos tratada de maneira transversal.

No caso citado, o currículo de História não foi transformado, mas recebeu outro tratamento metodológico, incorporando a temática àquilo que as(os) professoras(es) costumavam fazer. Não houve, portanto, transferência de uma obrigação a mais para a escola, mas somente adequação metodológica e de formação para o corpo docente, uma forma de colocar em prática essa transversalidade.

Na seção Para Saber Mais, consulte o quadro-resumo que lista processos educacionais que abordam temas da diversidade executados pelas organizações participantes da MRPA.

2.4. Planejamento dos eventos de ensino-aprendizagem

O planejamento e os conteúdos educacionais devem estar alinhados às políticas públicas e às organizações que as executam. Ao mesmo tempo

em que tenta resolver problemas do dia a dia suprindo a lacuna entre o desempenho esperado e o realizado, a formação também deve olhar para o futuro, pois as competências sofrerão igualmente alterações no tempo, o que implica educação ao longo da vida profissional. Para planejar processos, é necessário ainda analisar o trabalho e seu contexto no setor público, sendo que, em geral, são pouco produtivos os programas de capacitação genéricos e descontextualizados (CARVALHO, 2009).

A depender do alcance desejado e da adequação entre conteúdos, métodos, objetivos e públicos-alvo, os eventos de aprendizagem (cursos, oficinas, palestras, mesas-redondas) podem representar apenas grandes despesas ou então podem ser investimentos eficazes. Ao lidar com a temática da diversidade, que é complexa, o cuidado se torna ainda mais importante. Recomenda-se, portanto, dedicar tempo e recursos à fase de planejamento para determinar se o tipo de aprendizagem proposto é efetivamente necessário e adequado e, além disso, qual o modo de produzi-la de maneira mais eficaz e eficiente.

Vários são os modelos de desenho de sistemas instrucionais disponíveis. A maioria, no entanto, contém algumas fases básicas do processo que podem ser destacadas (Cf. CSPPS/ENAP, 2009):

- Pesquisa e análise do trabalho a ser feito (permite identificar os objetivos de aprendizagem e orienta o desenho do curso);
- Desenho (conteúdo, metodologia e materiais didáticos contidos em um plano de implementação do curso);
- Implementação;
- Avaliação (de reação, de impacto etc.).

Para ilustrar esse processo, é possível tomar como exemplo uma representação das fases de uma abordagem sistêmica de capacitação de servidoras(es) sobre gênero, figura 4 .

Uma estratégia que merece destaque consiste na elaboração participativa do plano de capacitação para dirigentes e servidoras(es). A depender do público-alvo da capacitação, a consulta pode envolver dirigentes (gerentes intermediárias(os), coordenadoras(es) das áreas de recursos humanos e responsáveis por recrutamento), servidoras(es), usuárias(os) de serviços públicos e organizações da sociedade civil. O objetivo consiste em identificar a percepção sobre o assunto; disponibilidade e interesse; juízos e pré-julgamentos; e insumos para elaborar cursos específicos para públicos determinados. Após a consulta, é importante dialogar e validar os conteúdos e o plano inicial da capacitação com as áreas demandantes. A análise de necessidades de capacitação (ou levantamento de necessidades de treinamento) permite ter acuidade no desenho instrucional para os públicos específicos, podendo utilizar vários métodos de coleta de dados (NEWSTORM e LILYQUIST, 1979 apud CSPPS/ENAP, 2009).

Figura 4 – Visão das fases de desenho instrucional do curso sul-africano Integração da Perspectiva de Gênero no Serviço Público



Fonte: Subedar, 2009.

Experiência Palama (*Public Administration Leadership and Management Academy*) – África do Sul: a integração da perspectiva de gênero por meio da capacitação de servidores

Para promover a igualdade de gênero no país, o governo da África do Sul lançou, em 2006, o marco estratégico para a igualdade de gênero e não discriminação no serviço público: a integração da perspectiva de gênero (*gender mainstreaming*). Para efetivá-la, foi desenhado um programa de capacitação a partir das recomendações, orientações e diretrizes da Comissão do Serviço Público.

O programa tinha como objetivo fortalecer a capacidade de atuação das(os) servidoras(es) para assegurar que todos os níveis do serviço público incluíssem uma perspectiva de gênero no planejamento e na programação de atividades, assegurando que todas as decisões e ações políticas, econômicas e sociais fossem criticamente analisadas em relação ao impacto diferenciado em mulheres, homens, meninas e meninos, além de corrigir qualquer impacto que perpetuasse a desigualdade de gênero.

Destacaram-se como resultados desejados da capacitação:

- Conhecimento e entendimento do conceito de integração da perspectiva de gênero para a igualdade de gênero.
- Entendimento da aplicação de ferramentas para a integração da perspectiva de gênero a políticas, programas e projetos.
- Capacidade para desenvolver e implementar políticas e programas em que haja integração da perspectiva de gênero.
- Capacidade para desenvolver indicadores sensíveis ao gênero para monitorar e avaliar a integração da perspectiva de gênero.

O planejamento e o desenho do curso foram um processo complexo, focado no desenvolvimento de lideranças, com um público estimado em 1.656 servidoras(es) em posições de gerência intermediária e superior nos níveis nacional e provincial. Esse público era formado por pessoas envolvidas com gestão estratégica; formulação de políticas públicas; planejamento e implementação de projetos e programas; gestão de recursos humanos; planejamento orçamentário; compras governamentais; e educação e capacitação.

A proposta para integração da perspectiva de gênero contou com a colaboração de profissionais de gênero de toda a África do Sul. Antes de ser colocada em prática, foi submetida a uma consulta pública. A estrutura do currículo foi alvo de uma ampla consulta às(aos) interessadas(os) no tema, contando, inclusive, com o Escritório Status da Mulher (OSW), o Departamento do Serviço Público e Administração (DPSA) e a Comissão do Serviço Público.

A minuta do manual de Integração da Perspectiva de Gênero (caderno de trabalho da(o) aluna(o) e manual do curso) foi concluída em fevereiro de 2008 e submetida a um rigoroso processo de revisão. Os materiais sobre Integração da Perspectiva de Gênero foram entregues à Autoridade de Educação e Capacitação para o Serviço Público (PSETA) em agosto de 2008 para credenciamento do curso.

Antes de oferecer o curso pela primeira vez, potenciais facilitadoras e facilitadores realizaram um curso específico. Foram capacitadas 25 pessoas para executar o programa nos níveis nacional e provincial. Contudo, apenas duas atuam efetivamente no curso.

Pontos fortes

São pontos fortes da experiência a combinação de enfoques individual (identidade de gênero), de grupo (cultura, família, domicílio), organizacional e institucional (ambiente de trabalho), nacional e internacional. O curso buscou conectar as perspectivas com as lutas históricas e prioridades nacionais de transformação, construção da nação e aprofundamento da democracia, o que deu às(aos) participantes a oportunidade de explorar a própria identidade de gênero, experiências de socialização e os papéis parentais e familiares. As(os) participantes puderam refletir sobre impactos positivos e negativos da socialização, religião e cultura.

O passo seguinte no curso é sair da esfera privada para a esfera pública, fazendo convergir valores pessoais e profissionais no compromisso com a igualdade de gênero.

Temas interconectados de gênero, raça, orientação sexual, idade e deficiência são amplificados e trabalhados em estudos de caso elaborados para representar e retratar a diversidade, uma forma de encorajar as(os) participantes a refletir sobre o espírito dos valores constitucionais de liberdade, dignidade e equidade.

Fonte: Texto elaborado a partir de palestra proferida por Bunny Subedar na ENAP em maio de 2009.

No planejamento de atividades de ensino-aprendizagem, é preciso considerar os diferentes estilos e preferências de aprendizagem dos indivíduos, uma forma de aumentar o potencial da formação. Eleger públicos prioritários e identificar as estratégias de ensino adequadas, por exemplo, são momentos importantes do desenho do curso.

Pode-se definir como prioritária a preparação de formadoras(es) em diversidade – facilitadoras(es) e multiplicadoras(es) – ou ainda a capacitação de gerentes intermediárias(os). Além de pensar os estilos de aprendizagem para cada público, deve-se planejar a melhor maneira de atingir as pessoas. Para gerentes, por exemplo, a melhor forma pode ser incluir o tema da diversidade em conteúdos de cursos de gestão e liderança existentes.

A avaliação dos eventos desenvolvidos para abordar a temática da diversidade, por sua vez, fornece informações importantes sobre os acertos e possíveis equívocos. Essa é uma ferramenta que completa o planejamento de processos educacionais em uma área na qual a experimentação ainda é grande e não existem práticas em aplicação há muito tempo.

Novas formas de ensino-aprendizagem podem ser relevantes para determinados públicos que não estão, necessariamente, em salas de aula. Esses grupos podem ser comunidades funcionais e ser formados pela construção de redes entre pessoas que trabalham em áreas afins para compartilhar informações, práticas, experiências e para debater questões comuns. Abordagens mistas com ensino a distância, ensino presencial, comunidades de práticas são exemplos de ações que podem ser utilizadas para lidar com a ampla gama de alunas(os) e necessidades. Pesquisas sobre boas práticas em cursos e eventos sobre diversidade podem alimentar as equipes das escolas com informações importantes para a elaboração de processos educacionais.

Por fim, as experiências nos mostram que uma estratégia educacional completa deve envolver a inclusão do tema da diversidade como elemento da formação de servidoras(es) no momento do ingresso no serviço público e também em cursos posteriores.

O fluxo constante de servidoras(es) nas escolas de governo é uma oportunidade de atualizá-las(os) nas questões da agenda governamental. Somada a outras iniciativas da SEDH, SPM e Seppir, o conhecimento sobre o tema pode se expandir internamente e resultar em ações concretas de políticas públicas.

Notas

¹ Grosso modo, grupos áulicos são recurso central na proposta didático-pedagógica geompiana, que se fundamenta na concepção de que a formação de grupos é uma instância decisiva das aprendizagens do social, que busca o deslocamento da(o) professora(or) da posição de poder por meio da formação de grupos e da eleição de coordenadoras(es) de grupo como dispositivo organizador das trocas sociais em uma turma de alunas(os) (ROCHA, 2005).

² Atividade realizada no âmbito do programa de Cooperação Brasil-Canadá, uma parceria da ENAP com a *Canada School of Public Service*, *Institute of Public Administration of Canada* e *Queen's University*. O projeto, gerenciado pela Coordenação Geral de Pesquisa, visa aperfeiçoar o conhecimento na metodologia de elaboração de casos para diferentes usos pedagógicos; e capacitar professoras(es) e equipes das escolas de governo parceiras na metodologia de ensino com utilização de casos (ENAP, 2009b).

Reunindo as ideias

O processo de debate e construção coletiva que envolveu a Mesa-redonda de Pesquisa-Ação sobre Diversidade e Capacitação em Escolas de Governo identificou algumas propostas e práticas de sucesso em processos educacionais na área. Identificou, ainda, a necessidade de aprofundamento, por parte das escolas de governo, de suas práticas de ensino-aprendizagem para a diversidade, além da necessidade de avaliar esses eventos.

Os resultados apontam a necessidade de estabelecer um diálogo entre as escolas e as secretarias que lidam com a questão, além de considerar análises dos contextos locais. A MRPA constituiu um espaço que propiciou trocas entre as organizações, estreitamento de laços que possibilitam parcerias futuras, conhecimento do potencial de trabalho, bem como dos programas e desafios da agenda de políticas públicas de raça, gênero e direitos humanos. Conhecer cursos já realizados, trocar experiências e destacar práticas de sucesso e armadilhas são exemplos de ações que contribuem para a melhoria e o aprofundamento da inserção da temática da diversidade nas escolas de governo.

As experiências iniciais de atividades de ensino-aprendizagem sobre diversidade enfrentam o desafio de encontrar a combinação adequada entre tema, formato, metodologia, conteúdo e facilitadora(dor). A reação das(os) participantes depende, inclusive, da configuração do grupo presente. É preciso experimentar, avaliar e disseminar para, então, ter clareza das possibilidades de abordagem pelas escolas, já que se trata de uma temática nova para a maioria delas.

Outra perspectiva suscitada pela MRPA envolve o desafio de tratar a diversidade como um tema transversal em todos os processos educacionais e não apenas como uma disciplina. A ideia é a de que se possa ter, nos diversos conteúdos que os cursos desenvolvem, o tratamento da temática da diversidade. Esse tipo de abordagem, quando bem-sucedida, traz mais naturalidade ao tema e pode permitir alcançar diferentes públicos-alvo. A questão que se coloca, para isso, é a necessidade de incentivo, por parte das escolas e coordenadoras(es) de curso, para que as(os) professoras(es) incorporem esses temas em seus programas.

A responsabilidade de inserção da temática da diversidade deve ser compartilhada por todos e todas, sejam indivíduos ou organizações, já

que a transformação pretendida, de atitudes e formas de trabalho, requer longo e efetivo processo educacional que não se encerra com a sensibilização. O estabelecimento da transversalidade do tema deve ser capaz de criar um senso de responsabilização coletiva, trazendo orientações sobre como a diversidade se operacionalizará nas políticas públicas.

Os processos educacionais para a diversidade assumem o desafio de trazer essa temática para o serviço público brasileiro. Esses processos representam a colaboração que as escolas de governo podem dar para atender às demandas de transformação das relações sociais expressas na agenda partilhada entre direitos humanos, gênero e raça.

Ter clareza na relação entre diversidade e democracia e consciência dos avanços que podem ser alcançados nas ações estatais: eis o objetivo a ser perseguido pelos processos educacionais para a diversidade.

A seguir, são apresentadas resumidamente as principais propostas e debates surgidos a partir do trabalho coletivo da Mesa-redonda de Pesquisa-Ação Diversidade e Capacitação em Escolas de Governo.

Diversidade, democracia e políticas públicas

Neste texto, a utilização de conceitos de diversidade visou contribuir para o entendimento sobre seus aspectos relevantes e, ainda, para auxiliar nas definições de prioridades temáticas na aprendizagem de servidoras(es) públicas(os). A seguir, serão reapresentados de forma resumida alguns dos principais conceitos e ideias explorados no texto.

A diversidade é uma característica dos seres humanos e envolve as qualidades humanas diferentes das nossas e estranhas aos grupos aos quais pertencemos. É entendida em termos de atributos óbvios – diferenças de idade, raça, etnia, gênero, capacidade física, orientação sexual, religião e idioma – e, também, em termos de experiência ou situação profissional, valores e cultura, classe social, local de residência, estado civil, credo, e experiências de vida. Na realidade social, a diversidade possui múltiplas dimensões: internas (visíveis ou invisíveis), externas e institucionais.

Os marcadores sociais são características construídas socialmente de acordo com cada contexto sócio-histórico. Esses marcadores são atrelados aos sistemas de classificação social e acabam, em conjunto, construindo identidades sociais. Essas classificações com seus marcadores sociais podem, no entanto, produzir preconceitos, discriminações e desigualdades.

O preconceito pressupõe crenças prévias sobre as características que compõem a diversidade dos indivíduos ou grupos sociais e, também, sobre os marcadores sociais, sem necessariamente se transformar em ato. A discriminação, por sua vez, envolve a ação de um grupo social ou indivíduo contra outro grupo social ou indivíduo. O preconceito e o ato de discriminação produzem estereótipos que, na maior parte das vezes, agem como elementos de exclusão desses sujeitos e resultam em estigmas. Demandam, portanto, ações e políticas de combate às desigualdades e discriminações, elementos incompatíveis com o ideal de Estado democrático. Ao respeitar e reconhecer sua condição social na diversidade, o Estado reconhece os indivíduos como sujeitos de direitos.

A diversidade é um tema relevante para as políticas públicas, pois apresenta interface com a noção de igualdade, um princípio basilar dos Estados democráticos.

A igualdade, na democracia, caracteriza-se pelo reconhecimento de que todas(os) são iguais em direitos. Desse modo, as diferenças entre as pessoas e a diversidade da sociedade não podem, em uma democracia, converterem-se em desigualdades. Nesse sentido, políticas específicas focalizadas em segmentos em desvantagem social com o intuito de promover a equidade no tratamento a diferentes grupos sociais e reparar as desigualdades injustas entre os indivíduos mostram-se, então, plenamente compatíveis com as políticas universalistas em sociedades complexas e democráticas, a exemplo da brasileira.

Além de tratar do tema da diversidade, o conceito de direitos humanos fundamentais também envolve o respeito ao indivíduo, a garantia e a manutenção da vida em plenitude. Direitos humanos são no Brasil ou em qualquer parte do mundo, pois se referem ao respeito à dignidade da pessoa humana, independente de sua nacionalidade, ainda que sejam invocadas questões relativas ao respeito ou ao cumprimento de direitos e deveres das(os) cidadãs(os) de um país.

Assim, a igualdade, a equidade e o reconhecimento da diversidade e dos direitos humanos são princípios democráticos que devem nortear toda e qualquer ação das políticas públicas. Cabe ao Estado garanti-los e, à sociedade civil, acompanhar sua concretização nas políticas públicas e serviços prestados.

É fundamental garantir que as pessoas se sintam confortáveis e sejam respeitadas em sua diversidade. Para isso, é preciso intervir combatendo o preconceito e a discriminação presentes na sociedade e no próprio Estado. Isso envolve processos de transformação social e, também, de transformação das políticas públicas, uma forma de promover a

assimilação das questões e valores da diversidade no cotidiano das pessoas e servidoras(es).

Em relação às ações do Estado, esses processos envolvem políticas universais e ações para a transversalização do tema nos planos e programas plurianuais, além de políticas públicas desenhadas especificamente para tratar da diversidade, a exemplo das ações afirmativas. Sobretudo, são exigidos processos educacionais voltados à diversidade para servidoras(es). Afinal, enquanto agentes do Estado, elas(eles) devem reconhecer e considerar questões de gênero, raça e direitos humanos em sua atuação para que possam atender melhor aos direitos da complexa, diversa e desigual sociedade brasileira.

O Brasil possui um arcabouço jurídico e institucional que contempla a diversidade, sendo também aderente aos tratados internacionais sobre o tema. Elementos como os preceitos constitucionais e a legislação infraconstitucional, a criação das secretarias especiais, as consultas públicas, as conferências nacionais e os planos diretivos das políticas públicas de raça, gênero e direitos humanos do governo federal fornecem as bases legais e programáticas que devem ser consideradas, disseminadas e apropriadas pelas políticas e processos educacionais.

Considerando as diretrizes de políticas públicas como norteadoras, é premente para o desenho educacional partir das práticas existentes, sejam elas de governos estaduais, municipais ou de organizações da sociedade civil. É fundamental, no entanto, que essas diretrizes conheçam as especificidades locais e sejam inseridas em contextos sociais, regionais, econômicos, culturais e políticos diferenciados.

Nas últimas décadas, com a democratização e a mobilização social e política pela defesa, garantia e extensão de direitos, o Estado brasileiro passou a adotar uma série de medidas de reconhecimento destes por meio de políticas universais e focalizadas. Embora representem um esforço significativo na garantia de acesso a direitos para grupos específicos, muito ainda pode ser feito para incorporar de forma generalizada algumas políticas inclusivas para segmentos discriminados, conforme apontam os indicadores sobre diversidade.

Para avançar do plano conceitual e das diretrizes para a aplicação da diversidade na rotina organizacional é possível recorrer a instrumentos como as lentes da diversidade, que foram desenvolvidas pelo setor público do Canadá e exploradas nesse texto. Há, também, a estratégia para lidar com conflitos e tensões provenientes da convivência da diversidade, a partir da criação das ouvidorias nas organizações.

A capacitação – foco desse texto – e as políticas de gestão e desenvolvimento de pessoas (contratação de pessoal, código de conduta, avaliação de desempenho, normas), representam meios que vêm sendo lentamente explorados, mas que possuem potencial de

mudança no longo prazo, pois auxiliam servidoras(es) no entendimento das políticas de promoção da diversidade, na utilização de ferramentas de trabalho e na própria postura assumida dentro da organização. Foram indicadas ainda ações de comunicação e mobilização, além da estratégia de formar lideranças e dirigentes para que adotem procedimentos e medidas de incentivo à reflexão e ao debate sobre os temas da diversidade no cotidiano.

É preciso que cada servidora e servidor esteja consciente da relevância do respeito à diversidade no desempenho de suas atribuições. Esse é um caminho para aplicar diferentes tratamentos considerando a especificidade dos grupos, seja na formulação e implementação de políticas públicas, seja no atendimento a cidadãs e cidadãos.

Espera-se, com esta publicação, dar visibilidade a experiências de processos educacionais e práticas que têm sido utilizadas na temática da diversidade, a fim de que sirvam de inspiração para outras instituições. Há exemplos destas ações ao longo do texto e, ainda, no quadro resumo da seção Para saber mais.

Especificidades do processo de ensino-aprendizagem para a diversidade

O tema da diversidade envolve um tipo especial de ensino-aprendizagem, o qual deve permitir que as(os) alunas(os) entrem em contato com seus valores, crenças e atitudes em um processo de autoconhecimento que leve ao exame crítico desses mesmos valores, crenças e atitudes, almejando alcançar a percepção de como eles foram incorporados. Nesse percurso, o objetivo é incentivar o reconhecimento da existência e da validade de outras visões de mundo, tendo por base os princípios da liberdade, igualdade, equidade, diversidade, solidariedade e fraternidade entre os seres humanos.

Algumas das ações que a(o) participante realiza no processo de aprendizagem sobre diversidade – entendimento, aquisição de um novo olhar, reflexão e conscientização (realização) – facilitam o aprofundamento do autoconhecimento. O entendimento envolve a atribuição, pelo indivíduo, de um significado ao conceito, que o torna capaz de ver as coisas sob um modo diferente. A aquisição de um novo olhar, por sua vez, é um passo necessário para que haja conscientização e reconhecimento da validade de outros modos de experiência e de concepção do mundo. A reflexão, assim como uma descoberta durante a experimentação de um novo jeito de ver algo, ocorre como ação

voluntária da(o) participante e pode acontecer durante, imediatamente após, assim como depois do evento de capacitação. A honestidade da reflexão pode levar a um estado de tomada de consciência, chamada também de realização. Após o entendimento, a reflexão e a realização, a jornada seguinte é a “exploração” pessoal, em que a pessoa se sente capaz de fazer suas próprias opções em congruência com os valores que estão sendo disseminados (CLEMENTS e JONES, 2002, p. 46-49).

O processo de autoconhecimento pode envolver desconforto e tensão, considerados parte do processo de crescimento pessoal na aprendizagem. É um processo muito individualizado, razão pela qual se recomenda que a(o) facilitadora(dor) tenha autoridade perante as(os) participantes e mandato da organização para criar um ambiente de segurança e confidencialidade no qual se possa tratar das questões que podem emergir.

É um desafio elaborar um desenho realista para os programas educacionais para a diversidade, tendo em vista o objetivo de obter mudança de atitude, valores, crenças, bem como as inter-relações entre as pessoas. Tais mudanças são notoriamente difíceis e tendem a ocorrer lentamente.

Processos educacionais sobre diversidade lidam com uma ampla gama de questões e problemas que devem ser entendidos: estereótipo, rótulo, estigma, preconceito, discriminação, racismo, racismo institucional, sexismo, heterossexismo, homofobia, lesbofobia e questões relativas a direitos humanos, deficiências etc.

Dada a natureza dos temas a serem abordados, que refletem valores, um modo eficaz de trabalhá-los consiste em partir de uma dimensão vivencial, o que possibilita a reflexão a partir da ação dos sujeitos. Essa possibilidade se baseia no “aprender fazendo”, na experimentação e na vivência dos conceitos e ferramentas trabalhadas por meio de grupos, jogos e estudos de caso com simulações.

O texto apresentou ainda a exploração de diversos recursos didáticos que estimulem diferentes dimensões do aprendizado considerando a multiplicidade de formas de aprendizado e o ensino de aplicação, que considera a prática e a vivência profissional das(os) participantes.

Também foram apresentadas sugestões de abordagens e exemplos ao longo do texto. Um caminho para a quebra do ciclo disseminador do preconceito e da discriminação, coerente com o ensino de aplicação, está na adoção de uma concepção pedagógica dialógica, que tem gerado resultados relevantes em diferentes práticas educacionais. O pressuposto que a embasa é o de que ambas as partes da relação (facilitadora(dor) e

participante) tenham responsabilidade pelo processo de ensino-aprendizagem e possam realizar um diálogo aberto sobre assuntos controversos com vistas a trocas, descobertas e transformações recíprocas.

Outro elemento sugerido para provocar novas aprendizagens – como demanda o complexo tema da diversidade – é a valorização dos saberes dramáticos das(os) participantes, um caminho para tornar a aprendizagem significativa do ponto de vista da história pessoal. Essa metodologia mobiliza saberes procedentes das vivências cotidianas e de eventos significativos para despertar o desejo de aprender e, assim, mobilizar as pessoas.

Também foram abordadas no texto as habilidades e atributos de uma (um) facilitadora(dor) para a diversidade, que correspondem a dimensões específicas para o ensino-aprendizagem relacionado ao tema. Um exemplo consistiria em ter disponibilidade para lidar com as visões e atitudes negativas ou preconceituosas das pessoas, e trabalhar a partir delas. Ter a habilidade de provocar a abertura e a disponibilidade das(os) participantes para tratar de temas complexos que envolvem valores arraigados implica, por sua vez, em ter a capacidade de construção de relacionamentos.

Reconhecer os próprios limites é particularmente importante. Afinal, ao se deparar com valores e crenças enraizados das(os) participantes, a(o) facilitadora(dor) pode incorrer em danos psicológicos à pessoa se não souber tratá-los de forma adequada. As(os) próprias(os) facilitadoras(es) poderão ficar vulneráveis a efeitos negativos se forem além de seus limites, o que pode afetar a autoestima, gerar perda de confiança e manifestações de estresse. Por isso, sugere-se que a(o) facilitadora(dor) conte com alguma forma de apoio que lhe dê segurança e *feedback*.

É preciso considerar, por fim, os preconceitos e a falta de conhecimentos adequados das(os) próprias(os) facilitadoras(es), o que transforma a construção de conteúdos customizados, a formação de formadoras(es), a utilização e realização de pesquisas em itens prioritários para processos educacionais, adequados ao contexto de cada escola de governo.

Estratégias metodológicas

O texto apresentou o debate sobre a importância da fase de planejamento dos processos educacionais em diversidade, com o

intuito de indicar se um tipo de aprendizagem é adequado para determinado público e ainda de que modo ela poderia ser mais eficaz e eficientemente produzida.

No planejamento, é preciso estar atenta(o) ao fato de que os indivíduos possuem diferentes estilos e preferências de aprendizagem que devem ser consideradas para aumentar o potencial de sua formação ou capacitação. Por isso, eleger públicos prioritários e identificar estratégias de ensino adequadas é fundamental para atingir as pessoas de forma eficaz.

Estratégias como análise de necessidades de capacitação e elaboração participativa do plano de capacitação permitem ter acuidade no desenho instrucional para públicos específicos, podendo utilizar vários métodos de coleta de dados. Consultar outras pesquisas e indicadores também auxilia a desenhar instrumentos para o diagnóstico das competências necessárias, além de auxiliar na seleção do formato de ensino-aprendizagem adequado. Também foram debatidas estratégias metodológicas para trabalhar com as temáticas vinculadas à diversidade capazes de alcançar o maior número de servidoras(es) possível.

Lidar com o tema da diversidade implica criar mecanismos para enfrentar uma série de resistências inerentes ao processo de confrontação com valores, visões de mundo e pré-concepções arraigadas.

A sensibilização, na qual se instiga o interesse para o tema e se transmite sua importância, foi sugerida como iniciação ao assunto ou então como forma de atrair pessoas com tempo escasso. A sensibilização pode ter diferentes formatos, desde pequenas intervenções em eventos sobre outros temas, exibição de filmes educativos, bem como debates, os quais são capazes de estimular a reflexão sobre a diversidade.

O tipo de atividade de sensibilização escolhida depende do público-alvo e do tipo de atividade desempenhada por ele nas políticas públicas. Entre as atividades possíveis, pode-se destacar: compartilhamento de experiências, eventos comemorativos, exposições, campanhas (dias de conscientização, mês da história da mulher, da história negra), apresentações e fóruns, almoços e seminários, sessões de orientação, cursos, oficinas, comunidades de prática e cafés com debate.

Outras sugestões de estratégias consistem na inclusão do tema diversidade na formação inicial de servidoras(es) no momento do ingresso no serviço público. Também é possível realizar oficinas específicas que combinam diferentes recursos didáticos para possibilitar a interação mais aprofundada e um maior contato com o assunto. Outras possibilidades consistem em oferecer cursos de maior duração para

aprofundar o processo de aprendizagem, além de incluir atividades de sensibilização sobre diversidade nos cursos já oferecidos pelas escolas, aproveitando a presença das(os) servidoras(es) para participação em cursos. Isso pode ser feito com a utilização de estudos de caso e relatos sobre o tema em cursos sobre planejamento, elaboração e avaliação de projetos, gestão de pessoas etc.

O fluxo constante de servidoras(es) no ambiente das escolas de governo representa uma oportunidade para atualizá-las(os) nas questões da agenda governamental. É uma forma de sensibilizar e disseminar o conhecimento sobre o tema diversidade, um caminho para obter ações concretas de políticas públicas.

Propostas de ação sugeridas por esta Mesa-redonda

Durante os encontros da Mesa, a participação das próprias escolas permitiu elaborar propostas de ação. Algumas delas já foram inclusive colocadas na agenda de trabalho de suas instituições. Essa é uma das características deste tipo de pesquisa, que tem por objetivo transformar a realidade debatida.

São apresentadas a seguir propostas inseridas na agenda de trabalho de algumas das instituições de origem das(os) participantes:

- Incluir os temas da diversidade nos exames dos concursos públicos para ingresso de servidoras(es) no governo. Tal ação provocaria uma reação em cadeia, uma vez que os cursos universitários e preparatórios teriam que prever em seus currículos temas ligados aos direitos humanos, raça e gênero. Essa proposta precisa ser inserida na agenda do Comitê Gestor da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal, composto pela ENAP e pelas Secretarias de Gestão e de Recursos Humanos.
- Inserir o tema da diversidade nos cursos de formação inicial e de aperfeiçoamento para carreiras, sob a responsabilidade de cada escola (nas carreiras federais de especialistas em políticas públicas e gestão governamental e de analistas de planejamento e orçamento, por exemplo).
- Dar acesso aos cursos de educação a distância da Rede de Educação para a Diversidade – disponíveis na Universidade Aberta do Brasil – a coordenadoras(es) e professoras(es) de escolas de governo interessadas. Esse acesso depende de negociação com a Secad/MEC, que se mostrou favorável à proposta.
- Incentivar que os planos de desenvolvimento das Universidades incorporem propostas relativas à diversidade na formação de professoras(es).

- Produzir pesquisas sobre gênero, raça e direitos humanos e divulgar amplamente seus resultados.
- Acompanhar e avaliar os desdobramentos obtidos a partir do debate e da articulação para a busca de alternativas de capacitação para a diversidade propiciadas pela MRPA.
- Ampliar o público-alvo da educação em direitos humanos da Secretaria Especial dos Direitos Humanos, abrangendo a capacitação das(os) profissionais de justiça e segurança e também das(os) agentes do Estado de forma geral.

Destaques de legislação relacionada à temática da diversidade

Principais convenções e declarações internacionais

Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948.

Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, Organização das Nações Unidas (ONU), 1969.

Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, ONU, 1979.

Convenção nº 159 sobre Readaptação Profissional e Emprego das Pessoas com Deficiência, Organização Internacional do Trabalho (OIT), 1983.

Convenção sobre os Direitos da Criança, ONU, 1989.

Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará), 1994.

Convenção Interamericana para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, 1999.

Declaração e Programa de Ação adotados na III Conferência Mundial de Combate ao Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata, 2001.

Convenção Interamericana contra o Racismo e toda Forma de Discriminação e Intolerância, 2008.

Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, ONU, 2008.

Planos e Programas Nacionais

Plano Nacional de Educação em Direitos Humanos.

I e II Programa Nacional de Direitos Humanos (I e II PNDH).

I e II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (I e II PNPM).

Plano Nacional de Promoção da Cidadania e Direitos Humanos de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais.

Programa Brasil sem Homofobia.

Principais instrumentos jurídicos contra discriminação e preconceito¹

Disposições da constituição federal, convenções internacionais, leis e normas contra a discriminação ou preconceito

Constituição Federal

Art. 1º. A República Federativa do Brasil, (...) tem como fundamentos:
(...)

II – a cidadania;

III – a dignidade da pessoa humana;

Art. 3º. Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

IV – promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XXX – proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.

Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho, sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão

Art. 1º

1. Para os fins desta Convenção, o termo “discriminação” compreende:

a) toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão;

(...)

Art. 2º

Todo País-membro, no qual vigore esta Convenção, compromete-se a adotar e seguir uma política nacional destinada a promover, por meios adequados às condições e à prática nacionais, a igualdade de oportunidade e de tratamento em matéria de emprego e profissão, objetivando a eliminação de toda discriminação nesse sentido.

Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990 – Regime jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais

Art. 116. São deveres do servidor:

XI – tratar com urbanidade as pessoas.

Ademais...

Art. 239. Por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, o servidor não poderá ser privado de quaisquer dos seus direitos, sofrer discriminação em sua vida funcional, nem eximir-se do cumprimento de seus deveres.

Decreto nº 1.171, de 22 de Junho de 1994 – Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal

XIV – São deveres fundamentais do servidor público:

g) ser cortês, ter urbanidade, disponibilidade e atenção, respeitando a capacidade e as limitações individuais de todos os usuários do serviço público, sem qualquer espécie de preconceito ou distinção de raça, sexo, nacionalidade, cor, idade, religião, cunho político e posição social, abstendo-se, dessa forma, de causar-lhes dano moral;

Decreto nº 4.228, de 13 de maio de 2002 – Programa Nacional de Ações Afirmativas

Art. 2º (...)

I – observância, pelos órgãos da Administração Pública Federal, de requisito que garanta a realização de metas percentuais de participação de afrodescendentes, mulheres e pessoas portadoras de deficiência no preenchimento de cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores (DAS);

(...)

III – observância, nas licitações promovidas por órgãos da Administração Pública Federal, de critério adicional de pontuação, a ser utilizado para beneficiar fornecedores que comprovem a adoção de políticas compatíveis com os objetivos do Programa; e

IV – inclusão, nas contratações de empresas prestadoras de serviços, bem como de técnicos e consultores no âmbito de projetos desenvolvidos em parceria com organismos internacionais, de dispositivo estabelecendo metas percentuais de participação de afrodescendentes, mulheres e pessoas portadoras de deficiência.

Código Penal

Art. 140. Injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro:

Pena – detenção, de 1 (um) a 6 (seis) meses, ou multa.

§ 3º Se a injúria consiste na utilização de elementos referentes a raça, cor, etnia, religião, origem ou a condição de pessoa idosa ou portadora de deficiência:

Pena – reclusão de um a três anos e multa (crime de ação penal condicionada a representação – Lei 12.033, de 29/09/2009)

Discriminação de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional

Constituição Federal

Art. 5º. ...

XLII – a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei;

Lei nº 7.716, de 05 de janeiro de 1989 – Define os crimes resultantes de preconceitos de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional.

Art. 3º. Impedir ou obstar o acesso de alguém, devidamente habilitado, a qualquer cargo da Administração Direta ou Indireta, bem como das concessionárias de serviços públicos:

Pena: reclusão de 2 (dois) a 5 (cinco) anos.

Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial. Decreto nº 65.810, de 08 de dezembro de 1969.

Artigo II

1. (...)

a) cada Estado parte compromete-se a não efetuar ato ou prática de discriminação racial contra pessoas, grupos de pessoas ou instituições e fazer com que todas as autoridades públicas nacionais ou locais, se conformem com esta obrigação;

Decreto nº 6.872, de 4 de junho de 2009 – Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial (Planapir)

Objetivos do Plano Nacional de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (Planapir)

Eixo 1: Trabalho e Desenvolvimento Econômico

I – promover a inclusão e a igualdade de oportunidades e de remuneração das populações negra, indígena, quilombola e cigana no mercado de trabalho, com destaque para a juventude e as trabalhadoras domésticas;

II – promover a equidade de gênero, raça e etnia nas relações de trabalho e combater as discriminações ao acesso e na relação de emprego, trabalho ou ocupação;

III – combater o racismo nas instituições públicas e privadas, fortalecendo os mecanismos de fiscalização quanto à prática de discriminação racial no mercado de trabalho;

Projeto de Lei nº 6.264, de 2005, do Senado Federal – Estatuto da Igualdade Racial (aprovado no Senado, em tramitação na Câmara dos Deputados)

Art. 41. O Poder Público promoverá ações que assegurem a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para a população negra,

inclusive mediante a implementação de medidas visando à promoção da igualdade racial nas contratações do setor público e o incentivo à adoção de medidas similares nas empresas e organizações privadas.

Discriminação contra o idoso

Constituição Federal

Art. 230. A família, a sociedade e o Estado têm o dever de amparar as pessoas idosas, assegurando sua participação na comunidade, defendendo sua dignidade e bem-estar e garantindo-lhes o direito à vida.

Lei 10.741, de 1º de outubro de 2003 – Estatuto do Idoso

Art. 3º É obrigação da família, da comunidade, da sociedade e do Poder Público assegurar ao idoso, com absoluta prioridade, a efetivação do direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, à cultura, ao esporte, ao lazer, ao trabalho, à cidadania, à liberdade, à dignidade, ao respeito e à convivência familiar e comunitária.

(...)

Art. 26. O idoso tem direito ao exercício de atividade profissional, respeitadas suas condições físicas, intelectuais e psíquicas.

Art. 27. Na admissão do idoso em qualquer trabalho ou emprego, é vedada a discriminação e a fixação de limite máximo de idade, inclusive para concursos, ressalvados os casos em que a natureza do cargo o exigir.

Parágrafo único. O primeiro critério de desempate em concurso público será a idade, dando-se preferência ao de idade mais elevada.

Art. 96. Discriminar pessoa idosa, impedindo ou dificultando seu acesso a operações bancárias, aos meios de transporte, ao direito de contratar ou por qualquer outro meio ou instrumento necessário ao exercício da cidadania, por motivo de idade:

Pena – reclusão de 6 (seis) meses a 1 (um) ano e multa.

§ 1º Na mesma pena incorre quem desdenhar, humilhar, menosprezar ou discriminar pessoa idosa, por qualquer motivo.

Discriminação contra pessoas com deficiência

Constituição Federal

Art. 37. ...

VIII – a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão;

Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990 – Regime jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais

Art. 5º. ...

§ 2º. Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscreverem em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso.

Art. 24. Readaptação é a investidura do servidor em cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental verificada em inspeção médica.

Lei nº 10.216, de 6 de abril de 2001 – Dispõe sobre a proteção e os direitos das pessoas com transtornos mentais e redireciona o modelo assistencial em saúde mental.

Art. 2º. (...)

II – ser tratada com humanidade e respeito e no interesse exclusivo de beneficiar sua saúde digna visando alcançar sua recuperação pela inserção na família, no trabalho e na comunidade.

Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999 – Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência

Art. 37. Fica assegurado à pessoa portadora de deficiência o direito de se inscrever em concurso público, em igualdade de condições com os demais candidatos, para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que é portador.

§ 1º O candidato portador de deficiência, em razão da necessária igualdade de condições, concorrerá a todas as vagas, sendo reservado no mínimo o percentual de cinco por cento em face da classificação obtida.

§ 2º Caso a aplicação do percentual de que trata o parágrafo anterior resulte em número fracionado, este deverá ser elevado até o primeiro número inteiro subsequente.

Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Nova Iorque, 30 de março de 2007.

Decreto Legislativo nº 186, de 2008.

Art. 27. Trabalho e emprego

(...)

a) Proibir a discriminação, baseada na deficiência, com respeito a todas as questões relacionadas com as formas de emprego, inclusive condições de recrutamento, contratação e admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e condições seguras e salubres de trabalho;

(...)

g) Empregar pessoas com deficiência no setor público;

h) Promover o emprego de pessoas com deficiência no setor privado, mediante políticas e medidas apropriadas, que poderão incluir programas de ação afirmativa, incentivos e outras medidas;

i) Assegurar que adaptações razoáveis sejam feitas para pessoas com deficiência no local de trabalho;

j) Promover a aquisição de experiência de trabalho por pessoas com deficiência no mercado aberto de trabalho; e

k) Promover reabilitação profissional, retenção do emprego e programas de retorno ao trabalho para pessoas com deficiência.

Os Estados-Partes deverão assegurar que as pessoas com deficiência não serão mantidas em escravidão ou servidão e que serão protegidas, em igualdade de condições com as demais pessoas, contra o trabalho forçado ou compulsório.

Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência.

Decreto nº 3.956, de 8 de outubro de 2001

Art. II

Esta Convenção tem por objetivo prevenir e eliminar todas as formas de discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência e propiciar a sua plena integração à sociedade.

Art. III

(...)

a) medidas das autoridades governamentais e/ou entidades privadas para eliminar progressivamente a discriminação e promover a integração na prestação ou fornecimento de bens, serviços, instalações, programas e atividades, tais como o emprego, o transporte, as comunicações, a habitação, o lazer, a educação, o esporte, o acesso à justiça e aos serviços policiais e as atividades políticas e de administração.

Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989 – Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (Corde), institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências.

(...)

Art. 8º. Constitui crime punível com reclusão de 1 (um) a 4 (quatro) anos e multa:

II – obstar, sem justa causa, o acesso de alguém a qualquer cargo público, por motivos derivados de sua deficiência;

Discriminação de gênero e orientação sexual

Constituição Federal

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, (...):

I – homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

XLI – a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais;

Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002 – Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979.

Art. 11.

1. Os Estados-Partes adotarão todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego a fim de assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos, em particular:

(...)

d) O direito a igual remuneração, inclusive benefícios, e igualdade de tratamento relativa a um trabalho de igual valor, assim como igualdade de tratamento com respeito à avaliação da qualidade do trabalho;

Convenção nº 100 da Organização Internacional do Trabalho, sobre a igualdade de remuneração de homens e mulheres por trabalho de igual valor.

Art. 2º

1. Todo País-membro deverá promover, por meios apropriados aos métodos em vigor para a fixação de tabelas de remuneração, e, na medida de sua compatibilidade com esses métodos, assegurar a aplicação, a todos os trabalhadores, do princípio da igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor.

Declaração nº A/63/635 (assinada por 66 países) – Direitos humanos, orientação sexual e identidade de gênero. Lida na Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas, em Nova York, em 18 de dezembro de 2008, no marco dos 60 anos da Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Reafirmamos que todas as pessoas têm direito ao gozo de seus direitos humanos sem qualquer distinção de raça, cor, sexo, idioma, religião, opinião política ou de qualquer outra índole, origem nacional ou social, posição econômica, nascimento ou qualquer outra condição (...).

Reafirmamos o princípio de não discriminação, que exige que os direitos humanos se apliquem por igual a todos os seres humanos, independentemente de sua orientação sexual ou identidade de gênero.

Princípios de Yogyakarta

A reunião de especialistas realizada em Yogyakarta, Indonésia, entre 6 e 9 de Novembro de 2006. Adota os seguintes princípios:

Princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero.

Princípio 12. Direito ao Trabalho

Toda pessoa tem o direito ao trabalho digno e produtivo, a condições de trabalho justas e favoráveis e à proteção contra o desemprego, sem discriminação por motivo de orientação sexual ou identidade de gênero.

Os Estados deverão:

a) Tomar todas as medidas legislativas, administrativas e outras medidas necessárias para eliminar e proibir a discriminação com base na orientação sexual e identidade de gênero no emprego público e privado, inclusive em relação à educação profissional, recrutamento, promoção, demissão, condições de emprego e remuneração.

Projeto de Lei nº 4857, de 2009, do Deputado Valtenir Pereira (PSB/MT)

Cria mecanismos para coibir e prevenir a discriminação contra a mulher, garantindo as mesmas oportunidades de acesso e vencimentos, nos termos dos arts. 1º, inciso III, 3º, I e IV, bem como arts. 4º, incisos II e IX, e 5º, inciso I, da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; e dá outras providências.

Projeto de Lei da Câmara nº 122, de 2006

Altera a Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, que define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor, dá nova redação ao §3º do art. 140 do Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal –, e ao art. 5º da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências.

Art. 2º. A ementa da Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Define os crimes resultantes de preconceitos de raça, de cor, etnia, religião, procedência nacional, gênero, sexo, orientação sexual e identidade de gênero.”

Art. 3º. O caput do art. 1º da Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 1º. Serão punidos, na forma desta Lei, os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião, procedência nacional, gênero, sexo, orientação sexual e identidade de gênero.”

Assédio moral

Projeto de Lei nº 1610, de 2003, do Deputado Rogério Silva

Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de “assédio moral” por parte de servidoras/es públicas/os da União, das autarquias e das

fundações públicas federais a suas/seus subordinadas/os, alterando a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Notas

- ¹ Pesquisa apresentada pela Procuradora Federal dos Direitos do Cidadão, Gilda Carvalho, no I Fórum sobre Discriminação e preconceito nas relações de trabalho na Administração Pública, realizado pela SRH/MPOG, em outubro de 2009.

Referências

ARENDETT, Hannah. *Origens do totalitarismo – antissemitismo, imperialismo, totalitarismo*. 2ª edição. São Paulo: Companhia das Letras, 1989.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*: promulgada em 5 de outubro de 1988. Brasília: Presidência da República, 1988. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm. Último acesso em 17 de outubro de 2009.

_____. Decreto nº 6.872, de 4 de junho de 2009. Aprova o Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial – Planapir, e institui o seu Comitê de Articulação e Monitoramento.

_____. Lei 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.

_____. Ministério da Previdência Social. *Informe da Previdência Social*, v. 18, nº 12, dezembro de 2006 (a).

_____. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. *Boletim estatístico de pessoal*, v. 14, nº 163, novembro de 2009 (a).

_____. Presidência da República. Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. *II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres*. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2008.

_____. Presidência da República. Secretaria Especial dos Direitos Humanos. *Plano Nacional de Educação em Direitos Humanos*. Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República, 2006 (b).

_____. Presidência da República. Secretaria Especial dos Direitos Humanos. *Plano Nacional de Promoção da Cidadania e Direitos Humanos de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais*. Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República, 2009 (b).

CENTRO LATINO AMERICANO EM SEXUALIDADE E DIREITOS HUMANOS (Clam). *Gênero e diversidade na escola: formação de professores em gênero, orientação sexual e relações étnico-raciais*. Livro de conteúdo. Versão 2009. Rio de Janeiro, Brasília: Cepesc/SPM, 2009.

CARVALHO, Antonio Ivo de et al. *Escolas de governo e gestão por competências: Mesa-redonda de Pesquisa-Ação*. Brasília: ENAP, 2009.

CAVALLEIRO, Eliane. Discriminação racial e pluralismo nas escolas públicas da cidade de São Paulo. In: Secad (Org.). *Educação antirracista: caminhos abertos pela Lei Federal nº 10.639/03*. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade, 2005.

CLEMENTS, Phillip Edward; JONES, John. *The diversity training handbook: a practical guide to understanding and changing attitudes*. 2ª edição. Londres: Kogan Page, 2002.

CORREA, Mariza. Sobre a invenção da mulata. *Cadernos Pagu*, nº6-7, p.35-50, 1996.

CSPS/ENAP. *Oficina Compartilhamento de Bases Teóricas e Abordagens Metodológicas ao Desenho Instrucional*. Brasília-DF, junho de 2009. Apostila.

DALLARI, Dalmo. *Direitos e Deveres da Cidadania*. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/direitos/sos/textos/deveres.htm>. Acessado em: 12 de agosto de 2009.

_____. *O que são direitos humanos*. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/direitos/textos/oquee/oquedh.htm>. Último acesso em: 12 de agosto de 2009.

DWORKIN, Ronald. *Levando os direitos a sério*. São Paulo: Martins Fontes, 2007.

ENAP. *Workshop Internacional sobre Equidade e Diversidade no Serviço Público: Gênero, Raça e Direitos Humanos*, realizado em Brasília-DF de 19 a 21 de maio de 2009. Relatório.

_____. *Oficina sobre Metodologia de Estudos de Caso*, realizada em Brasília-DF de 19 a 22 de outubro de 2009 (b). Material do Participante.

_____. *Proposta Institucional da ENAP*. Dezembro de 2009 (c). Documento interno.

FONSECA, Claudia. Antropologia, educação e cidadania. *Revista do GEEMPA*, nº3, março de 1994, Porto Alegre.

GEEMPA (Grupo de Estudos sobre educação, metodologia de Pesquisa e Ação). *Violência e as aprendizagens*. Geempa: Porto Alegre, 2006.

GOFFMAN, Erwing. *Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada*. 4ª edição. Rio de Janeiro: Editora Guanabara, 1988.

GOMES, Fábio de Barros Correia. Relação entre o conceito de equidade em saúde e princípios éticos de acesso a órgãos para transplante. *Série Anis*, nº 56, julho de 2008.

GRÖSZ, Dirce Margarete. *Representações de gênero no cotidiano de professoras e professores*. Dissertação de mestrado. Faculdade de Educação da Universidade de Brasília, 2008.

HONNETH, Axel. Reconhecimento ou redistribuição? A mudança de perspectivas na ordem moral da sociedade. In: SOUZA, Jessé e MATTOS, Patrícia (Org.). *Teoria crítica no século XXI*. São Paulo: AnnaBlume, 2007.

INEP. *Pesquisa nacional diversidade na escola – sumário executivo*. Brasília: MEC, 2009.

JACCOUD, Luciana. O combate ao Racismo e à Desigualdade: o desafio das políticas públicas de promoção da igualdade racial. In: THEODORO, Mário (Org.). *As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil 120 anos após a abolição*. 2ª edição. Brasília: Ipea, 2008.

KOLB, David. *Experience based learning systems*. Hay Group Transforming Learning, 2007.

LONDON, Valerie. Formação de Formadores. In *Workshop Internacional sobre Equidade e Diversidade no Serviço Público: Gênero, Raça e Direitos Humanos*, realizado em Brasília-DF de 19 a 21 de maio de 2009. Palestra.

MUNANGA, Kabengele. Apresentação. In: MUNANGA, K (Org.). *Superando o racismo na escola*. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação, 2001.

PAÍN, Sara. *Organismo, corpo, inteligência e desejo*. Porto Alegre: GEEMPA, 1988.

_____. *Corpo, pensamento e aprendizagem*. Porto Alegre: GEEMPA, 2005.

PINHEIRO, Luana et al. *Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça*. 3ª edição. Brasília: Ipea, UNIFEM, SPM, 2008.

RAWLS, John. *Justiça e democracia*. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

RICHARDSON, Noëlle. Multiculturalismo, diversidade e equidade na modernização do serviço público canadense. In: *Workshop Internacional sobre Equidade e Diversidade no Serviço Público: Gênero, Raça e Direitos Humanos*, realizado em Brasília-DF de 19 a 21 de maio de 2009. Palestra.

ROCHA, Ana Luiza Carvalho. Apresentação. In: ROCHA, Ana Luiza Carvalho (Org.). *Grupos áulicos: a interação na sala de aula*. Porto Alegre: GEEMPA, 2005.

SALES JÚNIOR, Ronaldo L. Democracia racial: o não-dito racista. *Tempo Social*, Revista de Sociologia da USP, v. 18, nº 2, p. 229-258, novembro de 2006.

SANTOS, Sales Augusto dos. Racismo, discriminação e preconceitos. *Boletim Salto Para o Futuro*, v. 1, pp. 26-33, junho-julho de 2004.

SECAD/MEC. *Manual Operacional Rede de Educação para a Diversidade*. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade, 2009.

SEESP/MEC. *Educação inclusiva v. 1: a fundamentação filosófica*. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Especial, 2004.

SELDEN, Sally Coleman; SELDEN, Frank. Rethinking Diversity in Public Organizations for the 21st Century: Moving toward a Multicultural Model. *Administration & Society*, v.33, nº3, p. 303-329, 2001.

SPOSATI, Aldaíza. Mapa da exclusão/inclusão social. *Com ciência*, SBPC/Labjor, 2002. Disponível em: <http://www.comciencia.br/reportagens/ppublicas/pp11.htm>. Último acesso em: 17 de dezembro de 2009.

SUBEDAR, Bunny. Projeto de Integração da Perspectiva de Gênero. In: *Workshop Internacional sobre Equidade e Diversidade no Serviço Público: Gênero, Raça e Direitos Humanos*, realizado em Brasília-DF de 19 a 21 de maio de 2009. Palestra.

THEODORO, Mário (Org.) *As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil 120 anos após a abolição*. 2ª edição. Brasília: Ipea, 2008.

ZAIDAN FILHO, Michel. *Honneth, Habermas e a dimensão política do reconhecimento*. Fevereiro de 2007. Disponível em: <http://www.acesa.com/gramsci/?page=visualizar&id=679>. Último acesso em: 31 de agosto de 2009.

Para saber mais

Estudos e pesquisas

Retrato das desigualdades de gênero e raça, edições 1, 2 e 3 (Ipea, Unifem e SPM). Disponível em: www.ipea.gov.br.

Pesquisa Nacional Diversidade na Escola (Inep/MEC, 2009). Disponível em: <http://portal.mec.gov.br>.

Legislação e Jurisprudência LGBTTT: Lésbicas – Gays – Bissexuais – Travestis – Transexuais – Transgêneros: atualizada até 09.2006 / Anis: Instituto de Bioética, Direitos Humanos e Gênero; Associação Lésbica Feminista de Brasília Coturno de Vênus; Kelly Kotlinski (Organizadora); Joelma Cezário, Melissa Navarro (Pesquisadoras). Brasília: Letras Livres, 2007.

Outras metodologias de formação para a diversidade

Gênero e diversidade na escola – formação de professoras/es em gênero, sexualidade, orientação sexual e relações étnico-raciais. Rio de Janeiro: Clam, 2007 e 2009. Disponível em: http://www.presidencia.gov.br/estrutura_presidencia/sepm/publicacoes/

Metodologia Themis de Acesso à Justiça – formação de Promotoras Legais Populares. Porto Alegre: Themis, 2005. Disponível em: <http://www.themis.org.br>

Metodologia geempiana de formação continuada de professoras/es do Grupo de Estudos sobre Educação, Metodologia de Pesquisa e Ação (Geempa). Porto Alegre. Disponível em: <http://www.geempa.org.br>

Sítios sobre o tema

<http://www.patriciagalvao.org.br/> – sítio do Instituto Patrícia Galvão, ONG que trabalha pelo enfrentamento do preconceito e da discriminação sexista na mídia de forma geral. Há dados sobre os mais diferentes campos da vida social no que se refere à mídia e às mulheres. Hospeda uma importante página que reúne dados sobre a situação da violência contra as mulheres no país.

<http://www.dialogoscontraoracismo.org.br/> – sítio da campanha de enfrentamento do racismo no Brasil implementada pela ONG IBASE. Há dados sobre preconceito e discriminação racial no Brasil.

<http://www.ceert.org.br> – sítio do Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades, ONG que trabalha pela igualdade de oportunidades e de tratamento e pela superação do racismo, da discriminação racial e de todas as formas de discriminação e intolerância nas áreas de diversidade no trabalho, educação, direito e acesso à Justiça, políticas públicas, saúde e liberdade de crença. Há dados e pesquisas realizadas pelo Centro nas suas áreas de atuação, com especial atenção para o banco de projetos oriundos do prêmio nacional para experiências exemplares de escolas públicas voltadas ao enfrentamento do preconceito e da discriminação racial (Educar Para a Igualdade Racial: experiências de promoção da igualdade racial/étnica no ambiente escolar) instituído pelo CEERT.

<http://www.cfemea.org.br> – sítio da ONG feminista que trabalha com a defesa dos direitos das mulheres, sobretudo no acompanhamento das atividades do poder legislativo e seus reflexos para a vida das brasileiras. Há legislação atualizada, projetos de lei e dados sobre direitos das mulheres.

<http://pfdc.pgr.mpf.gov.br/> – sítio da Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão. Há informações sobre direitos de cidadania e legislações pertinentes.

Quadro-resumo – Processos educacionais que abordam temas da diversidade executados pelas organizações participantes da MRPA

| Atividade | Descrição | Objetivo de aprendizagem | Público-alvo | Carga-horária | Avaliação |
|---|-----------|---|---|---|---|
| <p>Temas transversais nas políticas públicas: direitos humanos, gênero e raça. <i>Parceria SPM, Seppir, SEDH.</i></p> <p>Piloto realizado em 2006, coordenado pela UnB.</p> | | <p>Promover sensibilização e capacitação dos gestores públicos nas temáticas de gênero, raça e direitos humanos, de forma a incidir na mudança de gestão pública, visando a incorporação destes temas nos processos de formulação, implementação, monitoramento e avaliação das políticas públicas, inclusive nos processos de elaboração do planejamento e orçamento governamentais.</p> | <p>Gestores públicos federais.</p> | <p>96 horas presenciais.</p> | <p>De um modo geral, o curso foi bem avaliado por sua importância para a formação dos gestores e para o tratamento dos temas no governo, tendo sido demandada ampliação da parte prática. Foi uma experiência piloto, ainda não implementada definitivamente.</p> |
| <p>Gênero e Diversidade na Escola (GDE) <i>Parceria SPM, MEC, Seppir, Clam/UFRJ e Conselho Britânico.</i></p> <p>Criado em 2006 e incorporado à Universidade Aberta desde 2008.</p> | | <p>Formar profissionais de educação da rede pública que atuam entre a 5ª e 8ª séries do Ensino Fundamental e abordar as temáticas de gênero, sexualidade e igualdade étnico-racial. A proposta principal é fornecer elementos para transformar as práticas de ensino, desconstruir preconceitos e romper o ciclo de sua reprodução pela escola. Com esse curso, os profissionais adquirem, no cotidiano da sala de aula, instrumentos para refletir e lidar com as atitudes e comportamentos que envolvam relações de gênero, étnico-raciais e sexualidade.</p> | <p>Profissionais de educação da rede pública que atuam entre 5ª e 8ª séries do Ensino Fundamental. Considerado pelo Ministério da Educação (MEC) como de atualização, o curso é certificado pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ).</p> | <p>200 horas. Destas, 30 são trabalhadas em aulas presenciais por meio de seminário-participativo. Via internet, o cursista tem mais 170 horas de atividades.</p> | <p>Em 2007, foi realizada uma oficina de avaliação com os profissionais da educação beneficiários do projeto piloto desenvolvido em 2006, na qual foram identificados os ajustes no conteúdo e na metodologia proposta, necessários ao aprimoramento do programa e à sua implantação em diferentes estados, a partir de 2008.</p> |

Quadro-resumo – Processos educacionais que abordam temas da diversidade executados pelas organizações participantes da MRP

| Atividade | Descrição | Objetivo de aprendizagem | Público-alvo | Carga-horária | Avaliação |
|--|---|--|--|------------------|---|
| Oficina “Reflexões sobre Diversidade e Desigualdade”. Realizada pela ENAP em 2006. | <p>Conteúdo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conceitos de gênero, raça e orientação sexual; • Dados de diversidade/desigualdade no Brasil; • Conceito de transver-salidade; • Caixa de ferramentas; • Apropriação pela ENAP dos diversos conceitos apresentados. | <ul style="list-style-type: none"> • Estimular a reflexão sobre a diversidade contida na realidade, visando propiciar compreensão inicial de sua complexidade e de como as dimensões de gênero, raça/etnia e orientação sexual se manifestam. • Discutir a proposta metodológica de aplicação da transversalidade das dimensões de gênero, raça/etnia, orientação sexual e outras na ação de ensino. • Elaborar produto a ser utilizado em bases regulares pela ENAP e ofertado às instituições da Rede Nacional de Escolas de Governo. | <p>Participantes: 25 representantes da ENAP (Diretor, Coordenadores Gerais, Coordenadores de Curso, técnicos e instrutores) e três representantes das seguintes instituições: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), Secretaria Especial de Direitos Humanos (SEDH) e Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (Seppir).</p> | 16h presenciais. | <p>A oficina foi bastante instigante, mas gerou diferenciadas reações, com algumas críticas à metodologia de trabalho e reconhecimento sobre a importância do tema.</p> |
| Agenda de Trabalho e Consolidação Metodológica e Monitoramento e Avaliação – Secad/MEC Disciplina: – “MP1 – Formação de Professores para a Diversidade”. Realizado pela ENAP em 2007. | <ul style="list-style-type: none"> • Análise dos resultados da avaliação dos projetos de Formação de Professores para a Diversidade e das propostas de novas avaliações. • Reflexão crítica sobre o assunto, levantando pontos fortes, limites e desafio do programa em questão. • Elaboração de programas de formação de professores: diretrizes, práticas e avaliação. | <ul style="list-style-type: none"> • Identificar a representação que cada participante tem sobre seu papel e sobre suas responsabilidades no projeto da diversidade. • Refletir sobre os conceitos essenciais do curso: diversidade, avaliação e formação de professores, de modo a propiciar uma harmonização de linguagem e de ações a serem desenvolvidas. • Reconhecer as principais premissas e passos de uma avaliação de projetos/programas. | <ul style="list-style-type: none"> • Trinta dirigentes e técnicos de nível superior atuantes em atividades relacionadas ao monitoramento e à avaliação de programas e projetos educacionais do Ministério da Educação. | 16h presenciais. | <p>A disciplina obteve média geral 8,84 na avaliação de reação final: os participantes consideraram de “alta aplicabilidade” (média 8,76).</p> |

Quadro-resumo – Processos educacionais que abordam temas da diversidade executados pelas organizações participantes da MRPA

| Atividade | Descrição | Objetivo de aprendizagem | Público-alvo | Carga-horária | Avaliação |
|--|---|--|--|--------------------------|--|
| <p>Curso: Especialização em Gestão Pública. ENAP. Disciplina: Tópicos Preliminares ao Estudo da Gestão Pública - Temas relevantes da Administração Pública contemporânea. Realizado pela ENAP e incorporado ao currículo da especialização desde 2008.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Temas relevantes da Administração Pública contemporânea: Ética, Diversidade Étnica, Diversidade Cultural, Povos dos Ecosistemas, Cultura Brasileira. • A interação entre Gestão Pública e as Políticas Públicas – administração, gestão e implementação de políticas públicas. | <p> Ao final da disciplina, o aluno deverá:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compreender que os resultados da gestão pública afetam direta e/ou indiretamente a sociedade; • Identificar a importância de que a atividade da gestão pública considere a complexidade da sociedade; • Compreender a complexidade da formação e da constituição contemporânea do povo brasileiro; • Identificar a diversidade resultante dessa complexidade, tanto do ponto de vista étnico-cultural quanto do ponto de vista socioeconômico e político; e • Entender que, por esses motivos, uma visão holística e multidisciplinar é fundamental para a gestão pública. | <p>Servidores públicos da administração pública federal.</p> | <p>16 h presenciais.</p> | <p>A Avaliação de reação pelos participantes ao final da disciplina apontou alta satisfação quanto à atuação do docente e considerou o tema altamente relevante para o trabalho (média: 9,46). A carga horária teve a média mais baixa (6,96), com solicitação de ampliação.</p> |
| <p>Oficina de Sensibilização, realizada pelo Programa para a Igualdade de Gênero, Raça, Erradicação da Pobreza e Geração de Emprego (GRPE) UCS/Saeb</p> | | <p>Disseminar e apoiar a incorporação das dimensões de gênero e raça nas políticas de erradicação da pobreza e de geração de emprego nas ações desenvolvidas pelo Executivo estadual.</p> | <p>Servidores que atuam na área de RH e membros do Comitê de Educação Corporativa do Estado (CEC).</p> | <p>8 h presenciais.</p> | <p>De um modo geral, o curso foi bem avaliado por sua importância para a formação dos gestores e para o tratamento dos temas no governo, tendo sido demandada ampliação da parte prática. Foi uma experiência piloto, ainda não implementada definitivamente.</p> |

Quadro-resumo – Processos educacionais que abordam temas da diversidade executados pelas organizações participantes da MRPA

| Atividade | Descrição | Objetivo de aprendizagem | Público-alvo | Carga-horária | Avaliação |
|---|--|--|--|---------------|--|
| Cafés com Debate sobre temas de Diversidade, realizados pela ENAP. | <ul style="list-style-type: none"> • Café com debate com Helena Hirata, no auditório do Ministério do Planejamento, em 2/8/2007. • Café com Debate com líderes, líderes femininas e reforma – nós temos o que é preciso?, em 25/9/2007 <p>Discutiu a liderança feminina no serviço público. A professora irlandesa Linda McLoughlin, que conduziu o encontro, fez a apresentação e comentou acerca de duas pesquisas sobre o assunto, realizadas em seu país. Para contextualizar o tema à realidade brasileira, participaram a ministra da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, Nilcéa Freire, e a assessora da Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, Magali Naves, representando a ministra Matilde Ribeiro.</p> | Ampliar o debate entre pares sobre temas da agenda pública, com presença de especialistas e representantes de área afim do governo brasileiro. | Dirigentes e assessores. | 2 horas cada. | Em 2007, foi realizada uma oficina de avaliação com os profissionais da educação beneficiários do projeto piloto desenvolvido em 2006, na qual foram identificados os ajustes no conteúdo e na metodologia proposta, necessários ao aprimoramento do programa e à sua implantação em diferentes estados, a partir de 2008. |
| Curso de Formação de Multiplicadores, realizado pelo Programa para a Igualdade de Gênero, Raça, Erradicação da Pobreza e Geração de Emprego (GRPE) UCS/Saeb | | Articulação em torno das questões de gênero e raça no âmbito do trabalho. | Servidores que atuam no Comitê de Educação Corporativa, basicamente Coordenadores de RH. | | No Curso de Formação de Multiplicadores desenvolvido em parceria com a OIT, alguns questionamentos foram feitos pelos participantes com relação ao fato de o enfoque ter privilegiado informações de caráter estatístico e aos aspectos de natureza cognitiva, sem, contudo, abordar questões atitudinais e comportamentais envolvidas no tratamento da questão. |

Quadro-resumo – Processos educacionais que abordam temas da diversidade executados pelas organizações participantes da MRPA

| Atividade | Descrição | Objetivo de aprendizagem | Público-alvo | Carga-horária | Avaliação |
|---|--|--|---|--|--|
| Curso de Formação de Instrutores Internos com Transversalidade de Gênero e Raça no Serviço Público, realizado pela Diretoria de Desenvolvimento de Recursos Humanos (DDE/Saeb), 2009. <i>UCS/Saeb</i> | | Discutir as questões referentes à temática, visando sua inserção nos processos de concursos públicos, provimento de cargos e capacitações. | Coordenadores de RH e membros pertencentes ao Comitê de Educação Corporativa (CEC). | 32 h presenciais. | No Curso de Instrutores Internos da DDE/Saeb, desenvolvido pela UCS – SAEB, foi adotada uma perspectiva vivencial dos conceitos abordados, suprimindo as lacunas deixadas pela capacitação anterior com a abordagem pedagógica. |
| Políticas públicas para igualdade de gênero, realizada pela <i>Escolagov</i> desde 2007. | <ul style="list-style-type: none"> • Conceito de gênero; • Histórico das relações de gênero; • A luta das mulheres no decorrer da história; • Gênero e relações de trabalho; • Relações de gênero e saúde; • Gênero e educação; • Gênero e violência. | Capacitação dos gestores públicos na temática de gênero estimulando a incorporação do tema na atuação dos gestores, na formulação e na implementação de políticas públicas. | Servidores públicos estaduais que participam dos cursos da <i>Escolagov</i> MS. | Variável de acordo com o curso, com mínimo de 1h presencial. | As avaliações de reação aplicadas pela <i>Escolagov</i> nos cursos ofertados não possuem tópicos específicos sobre os temas transversais, mas constantemente surgem comentários sobre os temas nas observações das avaliações. Todos os comentários que surgiram enaltecem a iniciativa da Escola e solicitam aprofundamento e carga horária maior dedicada aos temas. |
| Políticas públicas para igualdade racial, realizada pela <i>Escolagov</i> desde 2007. | <ul style="list-style-type: none"> • Panorama do racismo no Brasil; • As relações raciais vinculadas à discriminação e preconceito; • Ações que fortaleçam a igualdade de direitos em relação à população negra e indígena. | Capacitação dos gestores públicos na temática de étnico-racial estimulando a incorporação do tema na atuação dos gestores, na formulação e na implementação de políticas públicas. | Servidores públicos estaduais que participam dos cursos da <i>Escolagov</i> MS. | Variável de acordo com o curso, com mínimo de 1h presencial. | As avaliações de reação aplicadas pela <i>Escolagov</i> nos cursos ofertados não possuem tópicos específicos sobre os temas transversais, mas constantemente surgem comentários sobre os temas nas observações das avaliações. Todos os comentários que surgiram enaltecem a iniciativa da Escola e solicitam aprofundamento e carga horária maior dedicada aos temas. |

Quadro-resumo – Processos educacionais que abordam temas da diversidade executados pelas organizações participantes da MRP

| Atividade | Descrição | Objetivo de aprendizagem | Público-alvo | Carga-horária | Avaliação |
|--|--|---|--|---|---|
| Formação de Agentes de cidadania e direitos humanos, realizada pela <i>Fundaj</i> , Projeto Unicidade (2001-2005). Abrangência: Recife, Salvador (Uneb), Feira de Santana (Uneb), João Pessoa (UFPB). Parcerias: Uneb, UFPB e MNDH-NE. | <p>Cursos de formação e de especialização, abordando as seguintes temáticas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabalho infanto-juvenil; • Raça e discriminação; • Família de preso; • Comunidade e cidadania; • Âmbitos institucionais dos DH; • Violência e impunidade. | Melhorar a capacidade de intervenção das organizações sociais estatais e não estatais que atuam na área da promoção de direitos humanos, por meio de melhor qualificação dos seus recursos humanos, visando construir conhecimentos e estratégias para o uso de mecanismos legislativos e políticos tendentes a facilitar o exercício profissional. | Trabalhadores sociais oriundos das entidades públicas e privadas que atuam na defesa e promoção da cidadania. | Variável, de acordo com público específico e objetivos para cada público. | No período de desenvolvimento do projeto foram realizados 16 cursos nos estados da Bahia, Paraíba e Pernambuco, nos quais foram capacitadas 535 pessoas (70 especialistas, 170 técnicos operadores e 295 agentes comunitários de Cidadania e Direitos Humanos), e foram beneficiadas indiretamente mais de 100 ONGs e OGs. |
| Curso de Especialização em Direitos e Garantias Fundamentais, realizado pela <i>Fundaj</i> Oficina de segurança, justiça e cidadania, entre 2005-2008, em parceria com a Associação de Juizes para a Democracia, Delegados pela Cidadania e o Instituto Latino-Americano de Promoção e Defesa dos Direitos Humanos. | Desenvolvimento de estudos que possibilitem a compreensão dos Direitos e Garantias Fundamentais a partir da análise de situações-problema, trabalhando eixos temáticos articulados no contexto da abordagem multidisciplinar relacionados aos temas: gênero, etnia/raça, ética, dignidade, liberdade, igualdade, integridade físico-psíquica, intimidade/imagem/honra, processo legal, cidadania, democracia, solidariedade, direito, justiça, metodologias e tópicos especiais. | Formar quadros de operadores do Direito, militantes ou postulantes à militância em direitos humanos, por meio do conhecimento voltado à prática, como capacidade de intervenção, atendimento às demandas sociais e aplicabilidade no contexto social. | Os quadros de operadores do direito, as organizações e os quadros de base das ONGs e das entidades públicas, militantes ou postulantes à militância em direitos humanos, e interessados na temática. | 390 horas. | A avaliação da aprendizagem foi realizada durante e ao final do curso, mediante aplicação de questionários, tanto para professores quanto para alunos. A avaliação dos alunos deu-se mediante a elaboração de projeto de intervenção prática, de acordo com a área de atuação de cada um, submetida a uma comissão constituída por três membros: professor-orientador e dois professores convidados. |

Quadro-resumo – Processos educacionais que abordam temas da diversidade executados pelas organizações participantes da MRPA

| Atividade | Descrição | Objetivo de aprendizagem | Público-alvo | Carga-horária | Avaliação |
|--|--|--|--|-----------------------|--|
| Introdução aos estudos de gênero, realizada pelo <i>Imap</i> – <i>Instituto Municipal de Administração Pública / Curitiba-PR</i> . | <ul style="list-style-type: none"> Gênero e política: enfoque em movimentos feministas e democratização na América Latina; História das mulheres e das relações de gênero no Brasil: controle social, transgressão e práticas sociais; Módulo I – introdução aos estudos de gênero: história, conceitos e abordagens; Masculino e feminino como representações de um universo binário e assimétrico e a produção científica sobre as identidades de gênero; História das mulheres e das relações de gênero no Brasil. | Fundamentar teoricamente os conceitos envolvidos com as relações de gênero, que se construíram ao longo da história. | Servidores da área social da Prefeitura Municipal de Curitiba. | 48 horas presenciais. | O curso foi bem avaliado por sua importância para a formação dos servidores que atuam na área social. A parceria com o Núcleo de Gênero da UFPR possibilitou o debate acadêmico X trabalho prático. |
| Certificação em acessibilidade, realizado pelo <i>Imap</i> – <i>Instituto Municipal de Administração Pública / Curitiba-PR</i> . | <ul style="list-style-type: none"> Políticas públicas; Número de deficiência no Brasil; Conceito - acessibilidade, mobilidade e desenho universal; Vivência na edificação, utilizando equipamentos auxiliares (cadeiras de rodas, muletas, bengalas e vendas para olhos) para sensibilização das barreiras arquitetônicas. | Oferecer fundamentação teórica e prática que permita a operacionalização das respectivas políticas públicas. | Servidores da Prefeitura Municipal de Curitiba. | 12 horas presenciais. | O curso foi bem avaliado, com nota 9. A avaliação qualitativa demonstrou que o conteúdo foi apresentado com clareza e praticidade. Apontou-se, também, que essa temática deve ser trabalhada em todos os projetos da prefeitura, visando a construção de equipamentos mais seguros e funcionais. |

Quadro-resumo – Processos educacionais que abordam temas da diversidade executados pelas organizações participantes da MRPA

| Atividade | Descrição | Objetivo de aprendizagem | Público-alvo | Carga-horária | Avaliação |
|---|--|--|---|-----------------|---|
| <p>Rede de atenção à mulher em situação de violência</p> <p><i>Imap – Instituto Municipal de Administração Pública / Curitiba-PR.</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> Equipamentos Fluxo de atendimento; Atenção à mulher vítima de violência; Interação entre rede de proteção e rede de atenção à mulher. | <p>Apresentar o fluxo e funcionamento da rede de atenção à mulher vítima de violência.</p> | <p>Servidores e parceiros da Rede de proteção à criança e ao adolescente em situação de risco para a violência da Prefeitura Municipal de Curitiba.</p> | <p>4 horas.</p> | |
| <p>Grupo de Estudos e Pesquisas Eneida de Morais sobre Mulher e Relações de Gênero (Gepem), realizado pela UFPA – <i>Universidade Federal do Pará</i> e criado em 1994.</p> <p>Composto por pesquisadoras(es) da UFPA interessadas(os) no estudo das questões da mulher e das relações de gênero.</p> | <p>Atividades em cinco linhas de pesquisa: Mulher e Participação Política; Mulher, Relações de Trabalho, Meio Ambiente e Desenvolvimento; Gênero, Identidade e Cultura; Gênero, Arte e Literatura e Gênero, Saúde e Violência.</p> | <p>Contribuir para o debate e a construção de novo olhar da Ciência sobre a questão de gênero, em uma base multidisciplinar, incluindo novas questões e problemas levantados pelas Ciências Sociais.</p> <p>Disseminar a revisão sobre as relações sociais que apontam para um novo tratamento às(aos) cidadãs(os), instigadas(os) a avaliar mais efetivamente a diferenciação entre homens e mulheres, reconhecida hoje pelas instituições governamentais e organizações sociais, que têm garantido a incorporação da questão de gênero nas políticas públicas.</p> | | | <p>Pela produção do Gepem: oito trabalhos publicados em periódicos nacionais e internacionais; oito em anais de eventos científicos nacionais e internacionais; seis livros ou capítulos de livros publicados por membros do grupo de pesquisa; cinco teses de doutorado e dez de mestrado orientadas dentro do grupo de pesquisa; produção técnica variada e projeto “Gênero, Política e Representações Sociais”, em chamada ao Edital MCT/CNPq/PR-SMP 45/2005 - Relações de Gênero, Mulheres e Feminismos, no valor de R\$ 5.190,00 no período de abril de 2006 a novembro de 2007.</p> |



Mesa-redonda de Pesquisa-Ação em
Diversidade e Capacitação em Escolas de Governo

ENAP

ISBN 978-85-256-0068-4



9 788525 600684