

# **POLÍTICA DE EQUIDADE ÉTNICO-RACIAL E DE GÊNERO DA FIOCRUZ**

Versão submetida à consulta interna  
na Fiocruz pelo Comitê Pró-Equidade  
de Gênero e Raça da Fiocruz

**Rio de Janeiro**

Agosto, 2022

## **Por uma Fiocruz inclusiva e diversa!**

### **1. Apresentação**

A sociedade brasileira é marcada por desigualdades de gênero, raça, etnia e classe, decorrentes do colonialismo e da colonialidade que imprimem o racismo, o machismo/patriarcado, o classicismo e de outras formas de opressão estruturantes que geram, cotidianamente, violências, discriminações e violações de direitos. O racismo é parte da determinação social das condições de saúde e gera desigualdades em todas as esferas da vida, desde o modo como opera na produção e reprodução das relações sociais à forma como se transforma em mecanismo de controle ao acesso a direitos fundamentais como educação, saúde, alimentação, moradia, saneamento básico, cultura, lazer e emprego. A garantia desses direitos possibilita as condições básicas para uma vida mais digna. Entretanto, se a responsabilidade no enfrentamento não for de toda a sociedade e suas organizações sociais e institucionais, nenhum esforço será suficientemente capaz de banir o racismo, xenofobia, machismo, LGBTQIA+fobia e outras manifestações de discriminação.

E é nessa mesma perspectiva que as desigualdades de gênero devem ser enfrentadas. Ações concretas de combate à violência contra a mulher em suas diversas expressões, tais como assédio moral e sexual, produção e manutenção de relações desiguais no cotidiano do exercício profissional, invisibilização em espaços de decisão e poder institucional devem ser incentivadas pelos gestores e efetivamente implementadas por todas as unidades da Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz). Dados como os apresentados pelo Boletim de Gestão de Pessoas da Fiocruz 2021 (FIOCRUZ, 2022), cujo número de mulheres em cargos de gestão de nível estratégico representa 40,6% e os homens 59,4%, nos impelem a refletir sobre as configurações institucionais que reforçam estereótipos e mantêm históricas estruturas de dominação e poder. Se considerarmos que as mulheres são a maioria do conjunto de pessoas trabalhando na instituição, representando 56% de servidoras, ainda há muito que avançar nesse campo.

A Fiocruz está inserida no contexto desigual do país e reproduz disparidades quando consideradas as dimensões de gênero e de raça/cor/etnia no quadro de servidores e cargos. Ao se analisar dados sobre as funções estratégicas de gestão da instituição, por exemplo, estas ainda são ocupadas majoritariamente por homens, ainda que, em 2017 e 2021, a instituição tenha elegido uma mulher para sua Presidência. Ao se considerar o quesito raça/cor, mais da metade dos cargos gerenciais são ocupados por pessoas que se autodeclararam brancas. Além disso, não há informações relativas à sexualidade de profissionais, o que reforça a necessidade de se conhecer de forma mais ampla a pluralidade de

peças que compõem a Fiocruz. A existência do racismo, das desigualdades de gênero, da discriminação com base na orientação sexual e de outras práticas arbitrárias no cotidiano institucional afetam a saúde e impactam nas condições produtivas das pessoas que constituem qualquer instituição. Diante disso, o enfrentamento, combate e superação de todas as formas de preconceito, discriminação e opressão, são urgentes para a defesa intransigente dos direitos humanos e a valorização da diversidade para equidade, princípios que a Fiocruz reafirma como compromisso político-institucional.

Ainda no âmbito das relações patriarcais de gênero e sob a égide de uma formação sócio-histórica cis-heteronormativa, a violência perpetrada contra a população trans no Brasil retrata, de forma ampliada, a magnitude do pensamento conservador e o seu alcance na produção da discriminação e da opressão sobre os corpos e vidas de transexuais e travestis. Segundo o Dossiê dos *Assassinatos e violência contra travestis e transexuais brasileiras em 2020* (BENEVIDES; NOGUEIRA, 2021), o Brasil é o país que mais mata transexuais no mundo. Só em 2020, foram 175 assassinatos de pessoas trans, sendo todas travestis e mulheres transexuais. Os dados revelaram o aumento de 201% de assassinatos em relação a 2008, que foi quando se obteve o menor número de casos relatados, com um total de 58 assassinatos. De acordo com os dados publicados no Boletim nº 002-2021 da Associação Nacional de Travesti e Transexuais (Antra), o Brasil registrou no primeiro semestre de 2021, 80 assassinatos e 9 suicídios de pessoas trans. Embora esses dados sejam alarmantes, a possibilidade de sua extensão ser ainda maior é real. A naturalização de violações de direitos dessa população contribui, sobretudo, com o silenciamento de múltiplas violências sofridas no decorrer da vida. Essa realidade colabora fortemente com o processo de subnotificação de casos de mortes em consequência da LGBTQIA+fobia.

Esses aspectos se evidenciam também nas instituições e relações sociais. A promulgação da Constituição Federal em 1988 trouxe a liberdade e a igualdade como princípios fundamentais em que todas as pessoas, independentemente de credo, raça, etnia, gêneros, sexualidades e funcionalidades devem ser tratadas com respeito e dignidade e ter seus direitos à educação, saúde, alimentação, trabalho, moradia, transporte, lazer, segurança, previdência social e assistência social garantidos. Esse pressuposto reforça que as discussões de igualdade entre cidadãos e cidadãs não se limitam a um plano formal diante da lei, mas suas bases estão assentadas numa ideia de justiça na qual cabe ao Estado garantir também a igualdade material e substancial de todas as pessoas no país.

No entanto, é sabido que a Constituição deve ser desdobrada em uma série de legislações específicas que expressem a garantia destes direitos em ações. Esse desdobramento atravessa questões governamentais e da própria sociedade brasileira.

A instituição teve participação intensa na criação do Sistema Único de Saúde (SUS), no qual o princípio de equidade é um dos seus pilares fundamentais. Em 2017, na realização do VIII Congresso Interno, a Fiocruz aprovou a tese 11, que reforça um posicionamento institucional “na luta por uma sociedade mais justa e equânime, comprometida com a diversidade do povo brasileiro e suas demandas, seja nas políticas voltadas para seus trabalhadores, independente de seus vínculos, seja nas ações para usuários em suas escolas, institutos e serviços de saúde, seja nos estudos e pesquisas desenvolvidos, buscando reconhecer e enfrentar todas as formas de discriminação, exclusão e violência” (FIOCRUZ, 2018:63). E em 2021, no IX Congresso Interno da Fiocruz, mais uma vez, as pautas pela equidade foram reforçadas nos debates sobre as diferentes teses e diretrizes que definirão os rumos da instituição nos próximos quatro anos.

A proposta de uma Política de Equidade Étnico-Racial e de Gênero da Fiocruz se apresenta como um documento que orientará interna e externamente a instituição para a garantia da equidade de gênero, raça e etnia nas mais diversas áreas de atuação da Fiocruz. Sua abrangência ocupa uma dimensão transversal que estabelece interfaces com a educação, assistência, comunicação, cooperação social, pesquisa, produção e desenvolvimento tecnológico, população atendida pelos serviços de saúde, estudantes e profissionais de diferentes vínculos. Essa articulação deve estar em diálogo com as conjunturas e problemáticas da população brasileira.

A Política deve ser um instrumento estratégico que potencialize reflexões e proposições de enfrentamento a cenários e contextos que ameacem a democracia, a liberdade e os direitos humanos. Neste sentido, deve ser entendida como impulsionadora para a mudança de práticas nas diferentes áreas de atuação e diretrizes propostas. Para tanto, busca enfrentar as desigualdades étnico-raciais e de gênero, fortalecendo ações institucionais, impactando diretamente em ações de unidades e escritórios e envolvendo a gestão na garantia de condições para a implementação destas e estabelecendo mecanismos para ampliar o diálogo tanto com a comunidade Fiocruz, quanto com a sociedade.

## **2. Histórico do Comitê Pró-Equidade de Gênero e Raça da Fiocruz**

O Comitê foi criado em 2009, no cenário político de implantação do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça do então Governo Federal, coordenado pela Secretaria Nacional de Políticas para as Mulheres da Presidência da República. E tem como missão institucional fomentar reflexões, discussões e articulação de ações de enfrentamento às desigualdades étnico-raciais e de gênero. É vinculado institucionalmente à Presidência da Fiocruz e composto por representantes das unidades e escritórios. Inicialmente suas práticas estavam mais relacionadas às questões das desigualdades e violência contra as mulheres. A partir da Portaria nº 43, publicada em 13 de maio de 2011 pela

Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República, a questão étnico-racial foi também incorporada às ações institucionais.

Destacamos abaixo algumas ações realizadas no período de 2009 a 2020:

- Lançamento da publicação *Dicionário Feminino da Infâmia* – acolhimento e diagnóstico de mulheres em situação de violência;
- Contribuição na elaboração da primeira cartilha interna de combate ao assédio moral e sexual no trabalho;
- Realização da Campanha de Sensibilização sobre a Diversidade da Fiocruz, em parceria com a Coordenação de Comunicação Social;
- Realização da série de encontros *Trajetórias Negras* que valorizam trabalhadoras negras e negros da Fiocruz;
- Realização de eventos comemorativos e reflexivos em efemérides, tais como “Visibilidade Trans”; “Internacional da Mulher”; “Mulher Negra Latino-americana e Caribenha”; “Dia do Orgulho LGBTQIA+”; e “Dia da Consciência Negra”;
- Treinamento com foco nos temas de gênero e raça, oferecido a trabalhadores que atuam como recepcionistas e porteiros nas portarias de acesso à Fiocruz;
- Participação em Comissões de Heteroidentificação Racial das seleções dos programas de pós-graduação, concurso público e Estágio da Fiocruz;
- Organização de atividades e experiências de formação no tema equidade de gênero e raça para trabalhadores e estudantes;
- Apoio às políticas de ações afirmativas para estudantes e trabalhadores da Fiocruz; e
- Acompanhamento dos casos de denúncias de discriminação com base em gênero e raça na Fiocruz.

### **3. Principais aspectos teóricos**

Para melhor compreensão das questões discutidas nesta política, são apresentados aqui alguns conceitos e pilares fundamentais para as reflexões acerca da equidade de gênero e étnico-racial na Fiocruz.

#### **3.1 Raça**

Contextualizar o uso do termo “raça” é fundamental para a presente política. Nesse sentido, é sabido que a descoberta do DNA nos anos 1960 proporcionou o avanço da biologia molecular, bem como novos métodos de análise da diversidade genética humana. Estes concluíram que não se trata de negar diferenças genéticas, que podem se manifestar nas características morfológicas, fisiológicas, bioquímicas ou diretamente na sequência do DNA. Trata-se de

observar que o conjunto das semelhanças e das diferenças é tão complexo que a resposta da genética sobre a noção “raça” não corresponde, na espécie humana, a nenhuma realidade definível de maneira objetiva. Em suma, não há diferenças genéticas entre pessoas pretas, pardas, indígenas, amarelas e brancas que justifiquem classificações por raça. O racismo surgiu no âmbito da sociedade ocidental do século XVII, quando se apoiou em supostas bases científicas postuladas pelas primeiras teorias raciais para explicar as diferenças entre os seres humanos, e justificar a dominação exercida pelos europeus sobre os povos de outros continentes durante a expansão colonial.

Ainda hoje, o conceito de racismo é reproduzido, reforçando preconceitos e estereótipos, especialmente sobre a população negra<sup>1</sup> e indígena. Dessa forma, o conceito de raça é considerado como ato político que valoriza a representatividade e fortalece a luta antirracista, entendendo que o racismo se faz presente quando há hierarquização de poderes econômicos e sociais, como acontece com a população branca em relação às demais. E o racismo pressupõe opressão de um ou mais grupos sociais considerados inferiores, nas estruturas sociais.

A Política Nacional de Saúde Integral da População Negra (PNSIPN), criada com o objetivo de “promover a saúde integral da população negra, priorizando a redução das desigualdades étnico-raciais, o combate ao racismo e à discriminação nas instituições e serviços do SUS” (2010, p.19), aponta o racismo como um determinante social em saúde e traz alguns dados sobre as condições de vida da população negra. Entre esses dados estão: desigualdade de renda comparada a da população branca, baixo acesso à educação e atraso escolar, menos acesso à saúde e a atendimentos na assistência, denúncias de discriminação com usuários nos serviços de saúde, e estatísticas que apontam um alto percentual de jovens negros assassinados por arma de fogo. É importante destacar que, recentemente, cresce também o debate sobre os impactos do racismo estrutural sobre pessoas indígenas, tendo em vista o passado colonizador onde o discurso de supremacia da racionalidade branca europeia legitimou o extermínio de grande parte destes povos originários.

Este documento apresenta conceitos referenciais que dizem respeito à herança estrutural do racismo e suas múltiplas expressões contemporâneas que atuam fortemente, obstando o processo de construção que insiste em nos impedir de alcançarmos a meta de uma sociedade mais equânime e justa.

Neste sentido, o pesquisador Silvio Almeida (2019) descreve três concepções do racismo:

---

<sup>1</sup> Legado do vocabulário colonial e da escravidão, o termo “negro” ressignificado positivamente no Brasil no decorrer do século XX tem duas principais significações. A primeira aponta uma categoria socioeconômica que agrupa o conjunto das populações pardas e pretas; a segunda, refere-se a uma categoria analítica que permite colocar em evidência as disparidades raciais/cores vigentes no país.

- Racismo individual: trata o racismo como uma atitude do indivíduo que pode ter um problema psicológico ou comportamental.
- Racismo institucional: considera o racismo o resultado de um mau funcionamento de empresas e instituições.
- Racismo estrutural: elemento que fundamenta e molda os comportamentos dos indivíduos, organizações e instituições. Funciona com uma ideologia quanto uma prática de naturalização das desigualdades.

No que tange a este último, Almeida (2019) recomenda ser necessário adotar políticas antidiscriminatórias permanentes e instituir mecanismos que estabeleçam questionamentos às práticas sociais reproduzidas nesses espaços. O autor reforça que “instituições não são obrigadas a reproduzir o mundo como ele é”. Por essa razão, têm a responsabilidade de melhorar as condições atuais de pessoas que possam ser vítimas de racismo, oferecendo alternativas a situações vigentes. O pesquisador considera ainda que empresas e instituições devem investir em ações de mobilização e formação para práticas antirracistas, visto que instituições inseridas nessa estrutura acabam por reproduzir práticas racistas no seu cotidiano.

Essas concepções sobre o racismo são relevantes para a compreensão sobre a necessidade na realização de ações educativas, políticas afirmativas e práxis pedagógicas que estimulem, oportunizem e fortaleçam a equidade.

A sociedade brasileira é marcada por crenças quando diz respeito às relações étnico-raciais que defendem a existência de uma “democracia racial”, a partir da miscigenação evidente no país. De acordo com Lélia Gonzalez: “no caso das sociedades de origem latina, temos o racismo disfarçado ou, o racismo por denegação. Aqui, prevalecem as ‘teorias’ da miscigenação, da assimilação, e da ‘democracia racial’” (1988, p.72). No entanto, essa ideia de inexistência de racismo, a partir de um ideal de país miscigenado e de equilíbrio entre as diversas “raças”, não condiz com as desigualdades evidentes para pessoas negras no país. Tendo como evidências os dados estarrecedores das desigualdades sociais, acesso às políticas, violências e violações de direitos, encarceramento, segregação territorial etc., o racismo está na base e é fundamento para tais abismos sociais.

### **3.2. Etnia**

Apesar da diversidade de fenômenos estudados, o que se quer sublinhar com o conceito de etnia é que as diferenças que demarcam os grupos sociais não estão no plano biológico, mas são, de fato, resultantes de processos culturais, históricos e, portanto, políticos.

O conceito de etnia refere-se aos processos identitários que emergem e reemergem, em diferentes contexto e momentos, para demarcar pertencimentos e, ao mesmo tempo, distinções. Segundo Barth (1969), o termo grupo étnico na medida em que define sentimentos, critérios e diacríticos de pertença a um

grupo, também, gera a existência de um “Outro” grupo. É uma abordagem relacional, das fronteiras entre “Nós” e “Eles”, que está em foco e não uma perspectiva essencialista da etnia. Com isso, ganham destaque as interações que se acentuam no mundo pós II Guerra Mundial, em particular, interações de conflito e de negociações. É, portanto, uma categoria social relevante para a análise das relações interétnicas no contexto das migrações, do surgimento de minorias no processo de colonização e formação dos Estados-nações que se impõem sobre uma diversidade de povos muito diferentes.

A diversidade de grupos étnicos não reside na biologia, nem no sangue ou no parentesco e, tão pouco, se restringe à questão cultural, pois a cultura material, a língua, a forma de organização social ou de parentesco, as visões de mundo, os mitos ou mesmo os protagonistas ou heróis da história de um grupo podem mudar, sem que o sentimento de pertença étnica mude. Afinal, não são os traços culturais que definem um grupo étnico, ainda que possam ser tidos como elementos da distinção. É a memória coletiva, um sentimento de pertencimento e a tomada de consciência da diferença, dada num contexto mais amplo dos Estados-nações, que constituem os grupos étnicos.

No contexto do Brasil, por exemplo, o termo etnia serve, também, para demarcar a diversidade de povos indígenas, com culturas, línguas e histórias diversas, ao mesmo tempo em que evidencia condições de saúde, sociais e sanitárias muito semelhantes. Segundo o último Censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), existem 305 povos, falantes de 274 línguas e, aproximadamente, 900 mil pessoas (BRASIL, 2012). As condições de saúde, as taxas de morbimortalidade por insegurança alimentar, doenças crônicas e infectocontagiosas são superiores às taxas encontradas para a população não-indígena (COIMBRA, 2014; Garnelo et al., 2019; Langdon, 2010). Santos et al. (2022) relembram que as iniquidades sociais em saúde no Brasil são produto de desigualdades étnico-raciais que marcam de forma profunda as condições de vida e de acesso dos povos indígenas aos serviços de saúde. As desigualdades sociais afetam também o acesso dos povos indígenas às universidades e a participação social deles na proposição e avaliação de políticas públicas. Nesse sentido, o conceito de etnicidade abrange, conforme destacam POUTIGNAT e STREIFF-FENART (1998: 25-26), “[...] a emergência da pertença étnica como uma categoria pertinente para a ação social e a crescente tendência de fazer derivar dela lealdade e direitos coletivos”. Como um contraponto às abordagens do individualismo, o conceito etnia mostra-se como uma abordagem relacional, num contexto marcado por um racismo estrutural que tende a naturalizar as desigualdades sociais em nossa sociedade ao invés de vê-las como resultado de processos históricos e políticos.

### **3.3. Gênero e sexualidades**

Foucault (2005), seguido por Butler (2018) e Preciado (2019), consideram que a sexualidade é diversa, assumindo múltiplas possibilidades para além do

binarismo tradicional (mulher/homem) imposto pela heteronormatividade. Portanto, o uso da palavra “sexualidades”, no plural, se dá para contemplar todas as nuances que pode representar.

Assim como o racismo, os conceitos de gênero e sexualidades estão enraizados na sociedade, marcada pela hierarquização, privilégios e opressões pautadas nas diferenças sexuais.

Tal perspectiva é construída a partir do conceito de sexo biológico, onde as especificidades masculinas e femininas são dadas pelo determinismo biológico. Isso implica definir se um indivíduo é homem ou mulher a partir da genitália que possui ao nascer e outras características determinadas pelos cromossomos sexuais.

Em contraponto ao determinismo biológico, o conceito de gênero é uma construção sócio-histórica e cultural. Para Guacira Lopes Louro (1995, 1997, 2000): “Através de processos culturais, definimos o que é - ou não - natural; produzimos e transformamos a natureza e a biologia e, conseqüentemente, as tornamos históricas”.

Os corpos ganham sentido socialmente. A inscrição dos gêneros - feminino ou masculino - nos corpos é feita, sempre, no contexto de uma determinada cultura e, portanto, com as marcas dessa cultura. As possibilidades das sexualidades - das formas de expressar os desejos e prazeres - também são sempre socialmente estabelecidas e codificadas. As identidades de gênero e sexuais são, assim, compostas e definidas por relações sociais, moldadas pelas redes de poder de uma sociedade” (2000 p. 09). Judith Butler corrobora esse pensamento ao afirmar que é “impossível separar a noção de ‘gênero’ das interseções políticas e culturais em que invariavelmente ela é produzida e mantida” (2003, p.20).

#### **4. Princípios**

- É fundamental que o trabalho ancorado no pilar da equidade esteja acompanhado dos valores da ética e da cidadania, reconhecendo a importância da representatividade e valorização da diversidade humana.
- A garantia de direitos é um compromisso assumido diariamente, rejeitando-se toda e qualquer forma de discriminação e violência.
- As ações políticas e estratégicas devem se pautar nas plataformas que compõem grandes áreas de conhecimento e atuação profissional como educação, pesquisa, informação, comunicação, gestão e serviços.
- A reflexão crítica e permanente sobre os problemas da sociedade contemporânea deve fazer parte das atividades, na busca por mudanças de atitude individuais e institucionais.
- A proposição contínua de formações e atualizações teóricas deve avançar no entendimento das pessoas em sua subjetividade,

contribuindo para o fortalecimento de identidades e empoderamento.

- As ações construídas devem sempre buscar a pluralidade de ideias, a liberdade e a ampla participação dos grupos interessados.

## **5. Objetivos**

### **Geral**

Estabelecer princípios, diretrizes, normas, orientações e responsabilidades no âmbito da Fiocruz e dos serviços por ela prestados, para o desenvolvimento de iniciativas pela equidade na instituição, em conformidade com o SUS, com as políticas institucionais, os direitos humanos e por uma sociedade justa, inclusiva e plural.

### **Específicos**

- Fomentar a igualdade de oportunidades para todas as pessoas na Fiocruz, valorizando a diversidade em suas múltiplas dimensões de gênero, raça, etnia, sexualidades e funcionalidades.
- Estimular ações institucionais de valorização da diversidade étnico-racial e de gênero na perspectiva de equidade, em âmbito local, regional e nacional, para que as unidades e escritórios da Fiocruz atuem de forma coerente com suas necessidades e especificidades.
- Promover amplamente a cultura de valorização da diversidade na Fiocruz, fortalecendo ações pelo reconhecimento e respeito à equidade e diversidade étnico-racial e de gênero.
- Incentivar a implementação de ações afirmativas, programas, projetos e planos, buscando a integração das unidades e instâncias de gestão na perspectiva da equidade e diversidade étnico-racial e de gênero.
- Promover a aproximação e o diálogo permanente com movimentos sociais e coletivos pela diversidade para reconhecimento das demandas e de respostas organizativas e tecnológicas de diferentes grupos.

## **6. Diretrizes**

As diretrizes estão dispostas conforme os eixos a seguir, sendo fundamental que as unidades e escritórios da Fiocruz incluam em seus planejamentos orçamentários recursos para a implementação de ações que fortaleçam a equidade étnico-racial e de gênero.

## ***Eixo Educação e pesquisa***

- Promover o desenvolvimento de ações educativas e pesquisas que contribuam para redução das desigualdades étnico-raciais, de gênero e sexualidades, do racismo estrutural e da violação dos direitos dos povos indígenas.
- Fomentar a diversidade de estudos, metodologias de ensino e linguagens na produção do conhecimento.
- Fomentar a implementação de programas de combate ao racismo institucional e às discriminações de gênero e por orientação sexual, fortalecendo ações e diretrizes pela equidade.
- Garantir o cumprimento das ações afirmativas no âmbito dos programas institucionais de estágio e pós-graduação lato e stricto sensu.
- Potencializar as ações afirmativas nas suas várias dimensões, desde os processos seletivos, revisões curriculares e pedagógicas
- Orientar as estratégias para permanência, apoio e acompanhamento de estudantes cotistas, visando maior integração e acolhimento contribuindo com o seu processo de formação.
- Atualizar regularmente os dados sobre os programas relacionados à implementação de políticas afirmativas na Fiocruz.
- Incentivar a formação continuada para o fortalecimento de uma cultura de inclusão e de valorização da diversidade para a equidade.
- Incentivar pesquisas que apontem epistemes contra hegemônicas, oferecendo estudos e parcerias de intercâmbio com países do continente africano e latino-americano na perspectiva decolonial.
- Propor estratégias para a ampliação de pessoas negras, trans, indígenas e com deficiência em campos de pesquisa e educação, desde o ensino médio na Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio (EPSJV) até os programas de pós-graduações nas unidades.
- Estimular a produção de conhecimentos e a sua socialização em relação à política, serviços, ações e pesquisas sobre a população negra, em especial mulheres em sua diversidade sexual, social e territorial.

## ***Eixo Comunicação e informação***

- Garantir práticas comunicacionais baseadas na equidade, valorizando a diversidade étnico-racial, de gênero e sexual na comunicação da Fiocruz.
- Promover a formação de profissionais de comunicação, tais como jornalistas, assessores de comunicação e designers da Fiocruz sobre a importância de práticas pela equidade em suas diferentes produções.
- Fomentar ações de comunicação institucional que fortaleçam a cultura organizacional pela equidade e diversidade étnico-racial e de gênero na Fiocruz, garantindo que tais iniciativas integrem as diferentes unidades e escritórios.
- Desenvolver uma agenda institucional pela equidade e diversidade étnico-racial e de gênero na Fiocruz, prevendo a realização de eventos sobre comunicação e diversidade;

- Fortalecer interna e externamente o compromisso da Fiocruz pela equidade e diversidade étnico-racial e de gênero, a partir de suas práticas comunicacionais, assegurando representatividade e diversidade nos produtos de divulgação e eventos da instituição;
- Desenvolver processos de informação, comunicação e educação que desconstruam estigmas e preconceitos e valorizem a diversidade étnico-racial e de gênero, contribuindo para o combate às desigualdades.
- Garantir o pleno gozo da liberdade de opinião e expressão, assegurando e respeitando o direito à integridade e à dignidade das pessoas em suas múltiplas dimensões de gênero, sexualidades e étnico-raciais;
- Garantir o igual acesso a todas as pessoas às informações divulgadas pela Fiocruz, valorizando a diversidade de gênero, raça e etnia no processo de participação nos debates institucionais;
- Garantir que os produtos e a organização dos canais de comunicação da Fiocruz e respectivas unidades e escritórios respeitem a diversidade na perspectiva da equidade, eliminando condutas que reforcem a discriminação e as desigualdades raciais, de gênero ou de sexualidades.
- Valorizar os processos de comunicação não tradicionais e populares de construção colaborativa entre as comunidades e a ciência.
- Promover na Fiocruz Sistemas de Informação e Comunicação (SIC) que permitam um acesso mais democrático e popular na construção e divulgação das políticas e estratégias de enfrentamento às desigualdades.
- Apresentar, divulgar e colaborar nas produções técnicas, científicas e artísticas da população negra, indígena e de outros grupos em situação de vulnerabilidade, assim como divulgar as contribuições científicas e históricas advindas do continente africano e da matriz indígena que compõem a cultura brasileira.

### ***Eixo Gestão do trabalho***

- Promover a equidade na instituição, combatendo todas as formas de intolerância e discriminação decorrentes de diferenças sociais, geracionais, raciais, étnicas, religiosas, de gênero e de sexualidades.
- Implementar e ampliar ações afirmativas, que contribuam para reduzir as desigualdades étnico-raciais e de gênero.
- Adotar programa de combate ao racismo institucional, desigualdade de gênero e sexualidades, com a disseminação de ações afirmativas que combatam qualquer tipo de discriminação, fortalecendo ações e diretrizes pela equidade.
- Definir estratégias e ações afirmativas de curto e médio prazo para que os processos seletivos contemplem a diversidade étnico-racial, de gênero e sexualidades.
- Considerar os compromissos institucionais da Fiocruz com a diversidade e inclusão nos contratos com empresas de terceirização da força de trabalho;

- Avançar na implementação da Política de Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e Violências no Trabalho, incluindo desde ações de acolhimento, recepção de denúncias à apuração das condutas discriminatórias;
- Rejeitar qualquer tipo de violência nas relações entre trabalhadores e trabalhadoras da Fiocruz e com o público que frequenta a instituição.
- Fortalecer uma cultura de inclusão e de valorização da diversidade, junto a trabalhadoras e trabalhadores, por meio de formação continuada.
- Ampliar espaços de liderança no campo da gestão sob a perspectiva da equidade, valorizando a diversidade étnico-racial e de gênero.

### ***Eixo Serviços***

- Garantir o respeito às diferenças, valorizando a diversidade de gênero, sexualidades, raça e etnia na prestação de serviços;
- Promover igualdade de oportunidades e tratamento entre todas as pessoas envolvidas na prestação de serviços, com ações inclusivas e coibidoras de práticas promotoras de inequidades;
- Introduzir nos programas de saúde e segurança, mecanismos de combate às práticas de desigualdade e discriminações de gênero e étnico-racial de combate à ocorrência de assédio moral e sexual nos serviços.
- Promover ações educativas de valorização da diversidade étnico-racial e de gênero na perspectiva da equidade;
- Garantir o cumprimento das diretrizes presentes neste eixo por parte de fornecedores e parceiros;
- Divulgar rotineiramente, com uso dos seus diversos canais de comunicação, a propaganda institucional interna e externa de disseminação da política e ações pela equidade, com vista a promover uma cultura de valorização da diversidade de gênero e étnico-racial na prestação de serviço.
- Discutir a questão da diversidade humana, da importância do respeito e da divisão menos desigual de recursos e poder nos serviços assistenciais de saúde.
- Contribuir para o aprofundamento do debate institucional sobre equidade étnico-racial e de gênero, facilitando o acesso das pessoas às ações promovidas pelo Comitê.;
- Produzir nos diferentes processos e serviços, dados estatísticos que possam subsidiar análises e formulação de atividades equitativas e de valorização da diversidade do público atingido.
- Construir ambientes formais para reflexão sobre diversidade e a percepção do papel de profissionais no trabalho e nos serviços como agentes promotores/construtores de mudanças para uma sociedade justa e equânime;

- Estabelecer canais de comunicação que permitam assegurar a participação de todas as pessoas, no sentido de avaliar os serviços e apontar eventuais falhas e descumprimentos dessas diretrizes.

## **7. Governança**

Alinhado ao modelo de governança institucional, as iniciativas de equidade e diversidade étnico-racial e de gênero da Fiocruz previstas nesta política são coordenadas pela Presidência, a partir de uma gestão participativa, em articulação com as diversas unidades e escritórios da instituição, além da interlocução com movimentos sociais e entidades representativas.

O Conselho Deliberativo (CD/Fiocruz) é a instância responsável pela aprovação da Política, após apreciação pela Presidência, provendo os meios necessários à sua ampla comunicação na instituição.

Cabe à Presidência coordenar a sua execução, conforme as diretrizes institucionais, a partir do Comitê Pró-Equidade de Gênero e Raça da Fiocruz, responsável pelo desenvolvimento da política e seu monitoramento, articulando os diferentes atores envolvidos e recursos disponíveis. Para tal, o Comitê conta com uma estrutura de coordenação colegiada, e GT ampliado com representação de pessoas trabalhadoras da Fiocruz, de forma que a nomeação do corpo de integrantes, duração da vigência da coordenação e outros aspectos dessa instância são definidos em regimento interno específico, a ser aprovado pelo coletivo.

Os integrantes do Comitê em cada uma das unidades e escritórios da Fiocruz são responsáveis, em articulação com a Direção local, por difundir a Política e garantir sua capilaridade em toda instituição, viabilizando seu pleno desenvolvimento, monitoramento e avaliação.

As Direções das unidades representadas no Comitê devem participar ativamente da execução e monitoramento da política, tendo a responsabilidade de viabilizar o seu desenvolvimento de acordo com as condições necessárias ao seu contexto, prevendo e captando recursos orçamentários.

Ao cumprir seu papel político-pedagógico, o Comitê que se configura como instância consultiva e fomentadora da Política, incentiva espaços de reflexão e debate sobre a fundamentação teórica necessária ao aprofundamento conceitual e planejamento de ações pela equidade que envolvem gênero, raça, etnia e sexualidades. Esta formação, dirigida a seus membros e demais pessoas da comunidade Fiocruz, deve contribuir para a disseminação de uma cultura de equidade e diversidade étnico-racial e de gênero e, conseqüentemente, para a proposição da agenda estratégica na área.

Cabe ao Comitê Pró-Equidade de Gênero e Raça da Fiocruz incentivar ações de aprimoramento, acompanhamento e disseminação da Política, assim como estimular a criação de canais de interlocução e participação de movimentos sociais e/ou associações representativas da sociedade civil com atuação em defesa dos direitos das mulheres, das populações negras, indígenas e LGBTQIA+.

Quanto à sustentabilidade da Política, é fundamental prever recursos orçamentários nos planos anuais das unidades e escritórios para garantir que as ações educativas, políticas e estratégicas sejam realizadas, assegurando a continuidade e qualidade do processo.

Faz-se necessário, ainda, o fomento de uma cultura institucional que contemple a equidade, valorizando a diversidade étnico-racial e de gênero como elementos presentes na dimensão da gestão, educação, informação e comunicação, pesquisa e desenvolvimento tecnológico.

## **8. Desafios**

A Fiocruz, como instituição centenária do SUS, reconhece os desafios existentes para o enfrentamento das desigualdades étnico-raciais, de gênero e sexualidades, e se compromete, a partir da presente política, a seguir implementando ações que busquem práticas mais equânimes. É fundamental ratificar a defesa da equidade, valorizando a diversidade étnico-racial e de gênero na agenda institucional. Há barreiras quanto à entrada no debate sobre as questões de gênero e raça que devem ser enfrentadas para poderem ser transpostas. Se não incluirmos o assunto na agenda como tema estratégico, não conseguiremos a formalização do reconhecimento da desigualdade de gênero, sexualidades, etnia e raça como elementos estruturais que afetam todas as relações.

É importante potencializar a cultura de equidade e diversidade étnico-racial e de gênero dentro da instituição no cotidiano das relações pessoais, nos grupos de trabalhadores, trabalhadoras, entre gestoras e gestores, nas ações de formação e capacitação, nas relações com fornecedores e pessoas terceirizadas, e no respeito mútuo, pois as relações pessoais são os meios pelas quais as trocas de conhecimento, saberes e valores são disseminados e no ambiente organizacional.

Outra plataforma potente é a de integrar as diferenças que nos constituem como seres humanos singulares para promover a diversidade na instituição e atuar na redução de fatores que inibam a ascensão profissional e educacional de grupos historicamente discriminados, como mulheres, população LGBTQIA+, pessoas negras, indígenas, migrantes e pessoas com deficiência. O engajamento para o cumprimento dos objetivos estabelecidos na Agenda 2030, do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5 da Organização das Nações Unidas, do qual o Brasil é signatário, também deve estar como uma meta importante a ser cumprida.

## 9. Considerações finais

Diante das desigualdades produzidas por uma sociedade constituída por valores hegemônicos colonialistas, racistas e patriarcais, precisamos ser agentes de mudança na construção de outra sociabilidade mais justa e igualitária. E é com esse objetivo que a Fiocruz, por meio de suas unidades e escritórios, se compromete a considerar os direitos conquistados a partir de pactuações internacionais e institucionais, das normas legais e das lutas de movimentos sociais para consolidação de uma política de equidade, defendendo a diversidade étnico-racial e de gênero, para a construção de novas relações sustentadas em princípios e valores éticos em defesa dos direitos humanos.

E, para isto, a Fiocruz se empenha em fortalecer as lutas coletivas pela efetivação de políticas de combate ao racismo, à invisibilização e violências contra a população indígena, ao sexismo e à LGBTQIA+fobia, em favor da valorização da diversidade na perspectiva da equidade, com vistas à construção uma sociedade livre do racismo, do heterossexismo e de todas as formas de preconceito e discriminação.

Por fim, vale destacar que esse documento foi fruto de um esforço inicial para que possamos ampliar o debate de valorização da diversidade étnico-racial e de gênero pela equidade, não devendo ser considerado como documento final e sim um documento vivo, que se traduza em ações concretas de mudanças por uma Fiocruz livre de discriminação, mais diversa, inclusiva e equânime.

## Referências bibliográficas

ALMEIDA, Silvio. Racismo estrutural. São Paulo: Sueli Carneiro; Polén, 2019.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE TRAVESTI E TRANSSEXUAIS (ANTRA). Boletim 002-2021. Disponível em: <https://antrabrasil.files.wordpress.com/2021/07/boletim-trans-002-2021-1sem2021-1.pdf>.

BENEVIDES, Bruna G.; NOGUEIRA, Sayonara Naidier Bonfim. Dossiê dos assassinatos e violência contra travestis e transsexuais brasileiras em 2020. São Paulo: Expressão Popular, ANTRA, IBTE, 2021.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Censo Demográfico 2010. Características gerais dos indígenas: resultados do universo. Rio de Janeiro: IBGE; 2012.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Gestão Estratégica e Participativa. Departamento de Apoio à Gestão Participativa. Política Nacional de Saúde

Integral da População Negra: uma política do SUS. Série B. Textos básicos de saúde. Brasília: 2010.

BRASIL. Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República. Portaria nº 43 de 13/05/2011. Publicada no DOU 16/05/2011. Disponível em: [http://www.normaslegais.com.br/legislacao/portariasmp43\\_2011.htm](http://www.normaslegais.com.br/legislacao/portariasmp43_2011.htm)

BUTLER, Judith. Os atos performativos e a constituição do gênero: um ensaio sobre fenomenologia e teoria feminista. Chão da Feira, Caderno n. 78, p. 1-16, 2018. Disponível em: [http://chaodafeira.com/wp-content/uploads/2018/06/caderno\\_de\\_leituras\\_n.78-final.pdf](http://chaodafeira.com/wp-content/uploads/2018/06/caderno_de_leituras_n.78-final.pdf). Acesso em: 29 março 2022.

BUTLER, Judith. Problemas de gênero - feminismo e subversão da identidade. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Buenos Aires, 2005. Disponível em [http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/sur-sur/20100624103322/12\\_QUIJANO.pdf](http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/sur-sur/20100624103322/12_QUIJANO.pdf).

COIMBRA, Carlos E. 2014. "Saúde e povos indígenas no Brasil: reflexões a partir do I Inquérito Nacional de Saúde e Nutrição Indígena." Cadernos de Saúde Pública 30(4):855-859.

FIOCRUZ. Coordenação Geral de Gestão de Pessoas. Boletim Estatístico de Pessoal – Fiocruz 2021. Rio de Janeiro: abril/2022.

FIOCRUZ. IX Congresso Interno da Fiocruz. Relatório Final aprovado pelo Conselho Deliberativo da Fiocruz em 31/03/2022. Disponível em: <https://congressointerno.fiocruz.br/sites/congressointerno.fiocruz.br/files/documentos/IX%20Congresso%20Interno%20Fiocruz%20-%20Relat%C3%B3rio%20Final.pdf>

FIOCRUZ. VIII Congresso Interno. A Fiocruz e o futuro do SUS e da democracia. Relatório Final. Junho/2018. Disponível em: <https://congressointerno.fiocruz.br/sites/congressointerno.fiocruz.br/files/documentos/VIII%20Congresso%20Interno%20-%20Relat%C3%B3rio%20Final.pdf>

FOUCAULT, Michel. História da Sexualidade I. A Vontade de Saber. Rio de Janeiro: Graal. 2005.

GARNELO, Luiza Bernardo L Horta, Ana Lúcia Escobar, Ricardo Ventura Santos, Andrey Moreira Cardoso, James R Welch, Felipe Guimarães Tavares and Carlos E A Coimbra Jr. 2019. "Avaliação da atenção pré-natal ofertada às mulheres indígenas no Brasil: achados do Primeiro Inquérito Nacional de Saúde e Nutrição dos Povos Indígenas". Cadernos de Saúde Pública 35(3): e00181318.

GONZALEZ, Lélia. A categoria político-cultural de amefricanidade. In: Tempo Brasileiro. Rio de Janeiro, Nº. 92/93 (jan./jun.). 1988b, p. 69-82.

JESUS, Jaqueline Gomes de. Homofobia: identificar e prevenir. Editora Lea Carvalho, 2. Ed. Rio de Janeiro: Metonimia, 2015.

LANGDON, Esther Jean 2010. The Notion of Inclusion in Brazilian Indian Health Policy: Services and Cultural Practices. Anales Nueva Época 13: 153-181.

LOURO. G. L. Gênero, história e educação: construção e desconstrução. Educação & Realidade, v.20, n.2, p.102-133, 1995.

\_\_\_\_. Gênero, sexualidade e Educação: Uma perspectiva pós-estruturalista. Petropolis, RJ:Vozes, 1997.

\_\_\_\_. Currículo, gênero e sexualidade. Porto: Porto Editora, 2000.

\_\_\_\_. O corpo educado: psicologia da sexualidade. Belo Horizonte: Autêntica, 2000.

MALDONADO-TORRES, Nelson. Sobre la colonialidade del ser: contribuições al desarrollo de um concepto. In: CASTRO-GOMEZ, Santiago; GROSFUGUEL, Ramón(Org.). El giro decolonial: reflexiones para una diversidad epistémica más allá del capitalismo global. Bogotá: Siglo del Hombre, 2007, p.5.

POUTIGNAT, P., & STREIFF-FENART, J. 1998. Teorias da Etnicidad. Seguindo de Grupos étnicos e suas fronteiras de F. Barth. São Paulo: Fundação editora de UNESP.

PRECIADO Paul B. O que é Contrasexualidade? In Pensamento Feminista: conceitos fundamentais. Organização Heloisa Buarque de Hollanda. Rio de Janeiro: bazar do Tempo, 2019.

QUIJANO, Anibal. Colonialidade do poder, Eurocentrismo e América Latina.

SANTOS, R. V., BASTOS, J. L., KAINANG, J. D., & BATISTA, L. E. 2022. "Cabem recomendações para usos de "raça" nas publicações em saúde? Um enfático "sim", inclusive pelas implicações para as práticas antirracistas". Cadernos de Saúde Pública, 38, e00021922.

Tradução em: POUTIGNAT, P., & STREIFF-FENART, J. 1998. Teorias da Etnicidad. Seguindo de Grupos étnicos e suas fronteiras de F. Barth. São Paulo: Fundação editora de UNESP.