



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

POLÍTICA DE EQUIDADE ÉTNICO-RACIAL E DE GÊNERO DA FIOCRUZ

Rio de Janeiro

2023

2023 Fundação Oswaldo Cruz. Todos os direitos reservados.

É permitida a reprodução parcial ou total desta obra, desde que citada a fonte e que não seja para venda ou qualquer outro fim comercial.

Elaboração, distribuição e informações: Fundação Oswaldo Cruz. Av. Brasil, 4365 - Manguinhos - CEP 21045-900 - Rio de Janeiro, RJ, Brasil.

Tel. (21) 2598-4242. <http://www.fiocruz.br>.

O texto da Política de Equidade Étnico-Racial e de Gênero da Fiocruz foi integralmente aprovado na reunião do Conselho Deliberativo da Fiocruz, realizada em 31 de março de 2023.

Catálogo na fonte
Fundação Oswaldo Cruz
Instituto de Comunicação e Informação Científica e Tecnológica em Saúde
Biblioteca de Saúde Pública

F981p Fundação Oswaldo Cruz. Comitê Pró-Equidade de Gênero e Raça da Fiocruz.

Política de equidade étnico-racial e de gênero da Fiocruz / Fundação Oswaldo Cruz. Comitê Pró-Equidade de Gênero e Raça da Fiocruz. Rio de Janeiro : FIOCRUZ, 2023.

23 p.

1. Racismo. 2. Equidade de Gênero. 3. Grupos Raciais. 4. Etnicidade. 5. Classe Social. 6. Violência. 7. Condições Sociais. 8. Nível de Saúde. 9. Minorias sexuais e de gênero. I. Título.

CDD - 23.ed. - 305.8

Bibliotecário responsável: Glauce de Oliveira Pereira CRB-7: 5642

GRUPO DE TRABALHO DA POLÍTICA DO COMITÊ PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA DA FIOCRUZ

Andréa da Luz (Cogepe)
Bruno Vantine (Bio-Manguinhos)
Erika Farias (EPSJV)
Flavia Paixão (Fiocruz Bahia)
Hilda Gomes (Cedipa)
Lorena Magalhães (Fiocruz Bahia)
Luciana Lindenmeyer (Fiocruz Ceará)
Marina Maria (Icict)
Mirian Cohen (INI)
Raquel Scopel (Fiocruz Mato Grosso do Sul)
Rita Bacuri (Fiocruz Amazônia)
Roberta Gondim (Ensp)
Roseli Rocha (IFF)
Simone Ribeiro (EPSJV)

Projeto gráfico

Venício Ribeiro (Icict)

Revisão de texto

Letícia Corrêa

FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ

Presidente em exercício

Mario Santos Moreira

Diretoria-Executiva

Mario Santos Moreira

Vice-Presidência de Ambiente, Atenção e Promoção da Saúde

Patrícia Canto Ribeiro (interina)

Vice-Presidência de Educação, Informação e Comunicação

Cristiani Vieira Machado

Vice-Presidência de Pesquisa e Coleções Biológicas

Rodrigo Correa de Oliveira

Vice-Presidência de Produção e Inovação em Saúde

Marco Aurelio Krieger

Chefe de Gabinete

Juliano de Carvalho Lima

INSTITUTO DE COMUNICAÇÃO E INFORMAÇÃO CIENTÍFICA E TECNOLÓGICA EM SAÚDE

Diretor

Rodrigo Murtinho

Vice-Diretora de Informação e Comunicação

Tania Cristina Pereira dos Santos

Vice-Diretora de Pesquisa

Mônica de Avelar Figueiredo Mafra Magalhães

Vice-Diretora de Ensino

Mel Bonfim

Vice-Diretora de Desenvolvimento Institucional

Ingrid Jann

Chefe de Gabinete

Claudenice Carvalho Girão

(Versão de 11/04/2023)

SUMÁRIO

1. Apresentação	06
2. Histórico do Comitê Pró-Equidade de Gênero e Raça da Fiocruz	09
3. Princípios	10
4. Objetivos	11
5. Diretrizes	12
6. Governança	16
7. Desafios	17
8. Considerações finais	18
9. Referências	19
10. Apêndice	21

1. APRESENTAÇÃO

A sociedade brasileira é, historicamente, marcada pelo racismo, machismo/patriarcado, classicismo e por outras formas de opressão estruturantes que geram, cotidianamente, desigualdades de gênero, raça, etnia e classe social, imprimindo violências que se interseccionam, discriminações e violações de direitos. Essas opressões são parte da determinação social das condições de vida e de saúde, e geram desigualdades em todas as esferas, desde o modo como operam na produção e reprodução das relações sociais, à forma como se transformam em mecanismo de controle ao acesso a direitos fundamentais como educação, saúde, alimentação, moradia, saneamento básico, cultura, lazer, trabalho e renda. A garantia desses direitos é o que possibilita as condições básicas para uma vida mais digna. Entretanto, se a responsabilidade no enfrentamento não for do Estado e de toda a sociedade e suas organizações sociais e institucionais, nenhum esforço será suficientemente capaz de banir o racismo, o cissexismo, a cisheteronormatividade, a xenofobia, o machismo, a misoginia, a LGBTIfobia, o capacitismo, o etarismo e outras manifestações de ódio e discriminação.

A Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz) está inserida no contexto desigual do país e reproduz disparidades em seu cotidiano institucional quando consideradas as dimensões de gênero e de raça/cor/etnia. Por outro lado, a história da Fiocruz registra também ações importantes na busca por justiça social junto a grupos vulnerabilizados. É nessa perspectiva de enfrentamento institucional dessas desigualdades que a Política de Equidade Étnico-Racial e de Gênero da Fiocruz se torna uma ferramenta necessária para atuar, mobilizar e inspirar estratégias reparadoras que visam um futuro com maior equidade. Esse enfrentamento se torna urgente dentro da instituição quando, por exemplo, dados como os apresentados pelo Boletim Estatístico de Pessoal Fiocruz 2021 (FIOCRUZ, 2022), que reúne informações sobre pessoas servidoras, evidenciam que o número de mulheres em cargos de gestão de nível estratégico representa 40,6% e os de homens 59,4%. Ou seja, as funções estratégicas de gestão da instituição ainda são ocupadas majoritariamente por homens, ainda que, em 2017 e 2021, a instituição tenha eleito uma mulher para a sua Presidência e que 56% das pessoas servidoras sejam mulheres¹. Ao se considerar o quesito raça/cor, 68,7% dos cargos gerenciais na instituição são ocupados por pessoas que se autodeclaram brancas. Além disso, não há informações relativas às sexualidades de profissionais, o que reforça a necessidade de se conhecer de forma mais ampla a pluralidade das pessoas que compõem a Fiocruz.

A existência do racismo, das desigualdades de gênero, da discriminação com base na orientação sexual, por vezes atrelada à identidade de gênero, e de outras práticas arbitrárias no cotidiano institucional afetam a saúde e impactam nas condições produtivas das pessoas. Diante disso, o enfrentamento, o combate e a 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 a 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-

¹ Essa distribuição exige uma reflexão sobre as configurações institucionais que reforçam estereótipos e mantêm históricas estruturas de dominação e poder. Nesse sentido, 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 Fiocruz.

-histórica cisnormativa e 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 as vidas de transexuais e travestis. Pesquisas apontam que o Brasil está entre os países que mais matam pessoas trans no mundo. Embora os dados em relação à violência contra essa população sejam alarmantes, a subnotificação de casos de mortes em consequência da LGBTIfobia² reforça e perpetua esta realidade de violações de direitos vivenciadas e o silenciamento de múltiplas opressões sofridas no decorrer da vida.

As desigualdades interseccionadas de gênero e raça têm forte expressão no campo da violência, podendo ser exemplificadas pelas taxas de assassinatos de mulheres negras. Segundo o Atlas da Violência (CERQUEIRA; FERREIRA; BUENO, 2021), 66% das mulheres assassinadas no Brasil em 2019 eram negras e, quando se verifica em termos relativos, vê-se que a taxa de assassinatos dessas foi de 4,1 e de não negras 2,5. Análises apontam que essa é uma tendência presente há vários anos, indicando a manutenção da desigualdade racial. Em relação às desigualdades em saúde, aponta-se variadas expressões do racismo, trazendo-se aqui como exemplo a mortalidade materna, cuja taxa relativa às mulheres negras é de quase 66%, ao passo que para as mulheres brancas é de pouco mais de 30% (CRIOLA, 2021). Reforça-se, portanto, que a raça e o gênero seguem justificando “discriminações e subalternidades, construídas historicamente e que produzem desigualdades, utilizadas como justificativas para as assimetrias sociais, que explicitam que mulheres negras estão em situação de maior vulnerabilidade em todos os âmbitos sociais” (CARNEIRO, 2017, p. 19).

Os povos indígenas também sofrem com violência estrutural e é importante reconhecer que políticas governamentais podem incrementar a vulnerabilização e a mortalidade dessa população. Segundo o Relatório: Violência Contra os Povos Indígenas no Brasil – Dados de 2020 (CIMI, 2021), houve um aumento de 137% do número de registro de casos de “invasões possessórias, exploração ilegal de recursos e danos ao patrimônio” (CIMI, 2021, p. 8) entre os anos de 2018 e 2020. Esses casos “atingiram pelo menos 201 terras indígenas, de 145 povos, em 19 estados” (CIMI, 2021, p. 8). As condições de saúde, as taxas de morbimortalidade por insegurança alimentar, doenças crônicas e infectocontagiosas entre os povos indígenas no Brasil 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 ainda o acesso e a permanência dos povos indígenas às universidades e a participação social deles na proposição e avaliação de políticas públicas.

Esses aspectos da desigualdade se evidenciam nas instituições e relações sociais cotidianas. 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, gênero, sexualidades e funcionalidades, devem ser tratadas com respeito e dignidade e ter seus direitos a educação, saúde, alimentação, trabalho, moradia, transporte, lazer, segurança, previdência social e assistência social garantidos. Esse pressuposto reforça que as discussões sobre igualdade entre as pessoas não se limitam a um plano formal diante da lei, mas suas bases estão assentadas em uma ideia de justiça social na qual cabe ao Estado garantir também a igualdade material e substancial entre 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 desses

2 Para mais informações sobre LGBTIfobia, recomenda-se consultar o Dossiê “Assassinatos e violências contra travestis e transexuais brasileiras em 2021”, assim como o “Dossiê sobre Lesbocídio no Brasil – de 2014 a 2017”.

direitos em ações. Esse desdobramento atravessa questões governamentais e da própria sociedade brasileira.

A Fiocruz 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 instituição 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, p. 63).

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. Por exemplo, a tese 6 é explícita em afirmar o compromisso da Fiocruz de contribuir:

[...] ativamente para a formulação de políticas públicas equitativas e democráticas, em consonância com a interseccionalidade e os direitos humanos, com base em evidências sobre as iniquidades e desigualdades em saúde, ciência e educação, considerando os processos de determinação socioambiental, econômica e cultural, a fim de enfrentar os componentes de adoecimento na atenção às populações vulnerabilizadas. Da mesma forma, [a Fiocruz] organiza a distribuição de seus serviços, produtos e recursos de fomento à pesquisa e ao desenvolvimento, e fortalece ações intersetoriais e de gestão participativa, valorizando as dimensões de gênero, sexualidades, raça, etnia, diversidade funcional e outras, para o enfrentamento de toda e qualquer forma de discriminação e exclusão (FIOCRUZ, 2021, p. 42).

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, sexualidades, raça e etnia nas mais diversas áreas de atuação da Fiocruz. Sua abrangência ocupa uma dimensão transversal que estabelece interfaces com a educação, a assistência, a comunicação, a informação, a cooperação social, a pesquisa, a produção e o desenvolvimento tecnológico, a população atendida pelos serviços de saúde, as estudantes, os estudantes, as trabalhadoras e os trabalhadores de diferentes vínculos. Essa articulação deve estar em diálogo com as conjunturas e problemáticas da população brasileira.

A Política pretende ser um instrumento estratégico que potencialize reflexões e proposições de enfrentamento de cenários e contextos que ameacem a democracia, a liberdade e os direitos humanos. Nesse 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 ét-

nico-raciais e de gênero, fortalecendo ações institucionais, impactando diretamente no desenvolvimento e na implementação de planos de ações de unidades e escritórios da Fiocruz, envolvendo a gestão na garantia de condições para a implementação dessas e estabelecendo mecanismos para ampliar o diálogo tanto com a comunidade interna, quanto com a sociedade em geral.

Após um processo de construção coletiva iniciado em 2021, que envolveu etapas de consultas à comunidade interna e à sociedade mais amplamente, a partir da interlocução com movimentos sociais e especialistas nas temáticas abordadas, o Comitê Pró-Equidade de Gênero e Raça da Fiocruz tem a satisfação de apresentar a Política em questão. Foram reunidos aqui princípios, diretrizes, orientações de governança e reflexões sobre objetivos e desafios para o fortalecimento da equidade étnico-racial e de gênero na instituição. Além disso, sistematizou-se um apêndice, oferecendo conteúdos complementares a partir de marcos legais, documentos oficiais e outras produções que agregam no conhecimento e panorama dos diferentes assuntos aqui abordados.

Como uma política institucional, registra-se que as reflexões aqui apresentadas não são exaustivas nem pretendem esgotar a diversidade de perspectivas teóricas e de abordagens acadêmicas que tratam de cada tema e de seus desdobramentos. Neste documento, sublinha-se como fio condutor das reflexões um eixo que é transversal aos conceitos centrais desta Política, a saber, um contraponto ao reducionismo biológico. Assim, pretende-se destacar as dimensões sociais, culturais, históricas e políticas que atravessam e compõem os temas centrais discutidos, sem ter a pretensão de esgotar a heterogeneidade de referenciais teóricos que tratam de cada um deles. Para seguir neste diálogo e defesa da equidade étnico-racial e de gênero na Fiocruz, o objetivo é que conceitos tratados neste documento também sejam regularmente atualizados e disponibilizados em canais de comunicação estratégicos da instituição, aprofundando as informações para consulta e ampliando as possibilidades de reflexão e compartilhamento de referenciais.

2. HISTÓRICO DO COMITÊ PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA DA FIOCROZ

O Comitê foi criado em 2009, no cenário político de implantação do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, do Governo Federal à época, 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 das desigualdades étnico-raciais e de gênero.

É vinculado institucionalmente à Presidência da Fiocruz e composto por representantes das unidades e dos escritórios da instituição. Inicialmente, suas práticas estavam mais relacionadas às questões das desigualdades e violências 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.

Destacam-se abaixo algumas ações realizadas no período de 2009 a 2020:

- Lançamento da publicação Dicionário Feminino da Infância – acolhimento e diagnóstico de mulheres em situação de violência;
- Contribuição para a 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 trabalhadores negros da Fiocruz;
- Realização de eventos comemorativos e reflexivos em efemérides, tais como “Dia da Visibilidade Trans”; “Dia Internacional da Mulher”; “Dia da Mulher Negra Latino-americana e Caribenha”; “Dia do Orgulho LGBTQIA+”; e “Dia da Consciência Negra”;
- Realização de oficinas de formação com foco nos temas de gênero e raça, oferecidas a trabalhadoras e trabalhadores que atuam como recepcionistas e porteiros na 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 trabalhadoras, trabalhadores e estudantes;
- Apoio às políticas de ações afirmativas para estudantes, trabalhadoras e trabalhadores da Fiocruz; e
- Acompanhamento dos casos de denúncias de discriminação com base em gênero e raça na Fiocruz.

3. PRINCÍPIOS

- Equidade como pilar do trabalho, acompanhada dos valores da ética e da cidadania, reconhecendo a importância da representatividade e valorização da diversidade humana.
- Compromisso com a garantia de direitos assumido diariamente e rejeição a toda e qualquer forma de discriminação e violência.
- Ações políticas e estratégicas pautadas nas plataformas que compõem grandes áreas de conhecimento e atuação profissional como educação, pesquisa, informação, comunicação, gestão e serviços.
- Reflexão crítica e permanente sobre os problemas da sociedade contemporânea como parte das atividades, na busca por mudanças de atitudes individuais e institucionais.

— Acolhimento às pessoas em sua subjetividade e identidades, com proposição contínua de formações pelo reconhecimento e pela valorização da diversidade.

— Pluralidade de ideias, liberdade e ampla participação da multiplicidade dos grupos de pessoas que trabalham, estudam e são atendidos, com o devido acesso aos direitos e recursos disponíveis e necessários.

4. OBJETIVOS

GERAL

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

ESPECÍFICOS

— Fomentar a igualdade de oportunidades para todas as pessoas na Fiocruz, respeitando e valorizando a diversidade em suas múltiplas dimensões de gênero, raça, etnia e sexualidades;

— 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 os escritórios da Fiocruz atuem de forma coerente com os princípios em suas necessidades e especificidades;

— Incentivar a implementação de ações afirmativas, programas, projetos e planos, buscando a integração das unidades e instâncias de gestão na concepção da equidade e diversidade sexual, étnico-racial e de gênero;

— Estabelecer mecanismos de vigilância e monitoramento sistemático que permitam dar visibilidade aos avanços e desafios institucionais para a efetiva implementação desta Política;

— Promover amplamente a cultura de valorização da diversidade na Fiocruz, investindo em ações que busquem fortalecer a efetiva implementação da política Pró-Equidade Étnico-Racial e de Gênero da Fiocruz;

— Promover a aproximação e o diálogo permanente com movimentos sociais e coletivos pela equidade e diversidade sexual, étnico-racial e de gênero com vistas à incorporação de propostas, ações e respostas organizativas e tecnológicas produzidas por esses segmentos.

5. DIRETRIZES

As diretrizes estão dispostas conforme os eixos a seguir, sendo fundamental que as unidades e os escritórios da Fiocruz incluam em seus planejamentos financeiros 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 a redução das desigualdades étnico-raciais, de gênero e sexualidades, do racismo estrutural e da violação dos direitos dos povos indígenas, de comunidades quilombolas e tradicionais;
- Fomentar a diversidade de estudos, metodologias de ensino e linguagens na produção do conhecimento, promovendo condições políticas e institucionais para que saberes e epistemologias feministas, particularmente de mulheres negras, indígenas e trans sejam valorizadas nos cursos oferecidos na Fiocruz;
- Fomentar a implementação de programas de combate ao racismo institucional e às discriminações relacionadas às identidades 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;
- Organizar as estratégias para permanência, apoio e acompanhamento de estudantes cotistas, visando maior integração e acolhimento, contribuindo para 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, considerando os impactos da violência de Estado para as populações dos territórios em que as unidades e os escritórios da Fiocruz estão inseridos;

— Estimular a incorporação dos temas contemplados por esta Política nos editais de fomento à pesquisa, à gestão, bem como nos programas e projetos de desenvolvimento institucional.

EIXO COMUNICAÇÃO E INFORMAÇÃO

— Garantir práticas informacionais e comunicacionais baseadas na equidade, valorizando a diversidade étnico-racial, de gênero e sexual na comunicação da Fiocruz;

— Promover a formação de profissionais de informação e comunicação, tais como jornalistas, assessoras e assessores de comunicação, bibliotecárias, bibliotecários, arquivistas e designers da Fiocruz, sobre a importância de práticas pela equidade em suas diferentes produções;

— Fomentar ações de informação e 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 os escritórios;

— Desenvolver uma agenda institucional pela equidade e diversidade étnico-racial e de gênero na Fiocruz, prevendo a realização de eventos sobre informação, 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 e informacionais, assegurando representatividade e diversidade nos produtos de divulgação e eventos da instituição;

— Aprimorar os sistemas de informação, a fim de que contemplem dados e informações sobre a diversidade étnico-racial e de gênero no desenvolvimento da produção do conhecimento científico da Fiocruz;

— Desenvolver processos de informação, comunicação e educação que desconstruam estigmas e preconceitos e valorizem a diversidade sexual, étnico-racial e de gênero, contribuindo para o enfrentamento das 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 étnico-raciais, de gênero e sexualidades;

— 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 de suas unidades e escritórios respeitem a diversidade na perspectiva da equidade, eliminando condutas que reforcem e/ou estimulem 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 das desigualdades;
- Apresentar, divulgar e colaborar nas produções técnicas, científicas e artísticas da população negra, indígena e de outros grupos em situação de vulnerabilidade e/ou historicamente discriminados;
- Preservar e divulgar as contribuições científicas e históricas advindas do continente africano e da matriz indígena que compõem a cultura brasileira;
- Fortalecer interna e externamente o compromisso da Fiocruz pela equidade e diversidade sexual, étnico-racial e de gênero, a partir de suas práticas informacionais, assegurando a possibilidade de visibilização de produtos a partir dos seus conteúdos étnico-raciais e de gênero e sexualidades;
- Adotar práticas editoriais de coleta de dados quanto à identificação étnico-racial, de gênero e sexualidades a fim de visibilizar a diversidade de atores na produção científica.

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 enfrentamento do racismo institucional, desigualdade de gênero e sexualidades, com a disseminação de ações afirmativas que enfrentem todas as formas 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, em diálogo com os territórios em que estão inseridos as unidades e os escritórios da Fiocruz;
- 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 outras Violências no Trabalho, incluindo desde ações de acolhimento, recepção de denúncias, apuração das condutas discriminatórias, até o apoio ao acesso a políticas e ações de reparação, conforme a legislação vigente e a partir dos meios competentes;
- Fortalecer uma cultura de inclusão e de valorização da diversidade, junto a trabalhadoras e trabalhadores, por meio de formação continuada e outras estratégias que contribuam para a compreensão dessas trabalhadoras e trabalhadores acerca do seu papel e das instituições na construção de procedimentos, ações e processos comprometidos com a redução das desigualdades e violências étnico-raciais e de gênero;

- Ampliar espaços de liderança no campo da gestão sob a perspectiva da equidade, valorizando a diversidade étnico-racial e de gênero;
- Promover discussões intersetoriais sobre o trabalho na instituição, de modo a educar e orientar lideranças, trabalhadoras e trabalhadores da Fiocruz em mudanças de comportamento no ambiente de trabalho, desde os preconceitos e assédios do dia a dia (nível micro) até os institucionais e estruturais (nível macro);
- Considerar a necessidade de mudanças nas relações empregatícias que permitam assegurar a igualdade por capacidade de formação, evitando ações excludentes de raça/etnia, sexualidades e identidades de gênero, promovendo a empregabilidade étnico-racial e de gênero, com acesso à população trans, nos cargos em todos os níveis de escolaridade, com igualdade de direitos e possibilidades;
- Implementar, nos programas institucionais de desenvolvimento de lideranças, ações estratégicas para promoção da equidade e diversidade sexual, étnico-racial e de gênero na gerência intermediária e alta gestão da Fiocruz, garantindo que tais iniciativas integrem as diferentes unidades e os escritórios.

EIXO SERVIÇOS

- Garantir o respeito às diferenças, valorizando a diversidade de gênero, sexualidades, raça e etnia na prestação de serviços;
- Promover a igualdade de oportunidades e tratamento entre todas as pessoas envolvidas na prestação de serviços, com ações inclusivas e coibidoras de práticas promotoras de iniquidades;
- Fortalecer programas institucionais de saúde e segurança da trabalhadora e do trabalhador, estabelecendo mecanismos de atendimento e acompanhamento a casos de práticas de discriminação de gênero, de sexualidades e étnico-racial, incluindo o 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 fornecedoras, fornecedores, parceiras e parceiros;
- Divulgar rotineiramente, usando os seus diversos canais de comunicação, a propaganda institucional interna e externa de disseminação da política e ações pela equidade, com o objetivo de 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 a diversidade e percepção do papel das trabalhadoras e dos trabalhadores e serviços como agentes promotores/construtores de mudanças para uma sociedade justa e equânime, em diálogo com movimentos sociais e territórios onde as unidades e os escritórios da Fiocruz estão inseridos;
- 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.

6. 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 os 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 da “Coordenação Geral de Políticas Afirmativas, Diversidade e Inclusão”, com o apoio do Comitê Pró-Equidade de Gênero e Raça da Fiocruz, responsável pelo desenvolvimento da política e por seu monitoramento, articulando os diferentes atores envolvidos e recursos disponíveis. 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 a instituição, viabilizando o seu pleno desenvolvimento, monitoramento e avaliação. As Direções das unidades e dos escritórios devem participar ativamente da execução e do 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. Essa 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 LGBTI.

Quanto à sustentabilidade da Política, é fundamental prever recursos orçamentários nos planos anuais das unidades e dos 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, da educação, da informação e comunicação, da pesquisa e do desenvolvimento tecnológico.

As unidades e os escritórios da Fiocruz deverão criar planos de trabalho para a implementação local da Política, a serem acompanhados por seus representantes, com a apresentação de dados e indicadores sobre esse processo ao Comitê em reuniões regulares de avaliação. Os planos devem também estabelecer previsão orçamentária e estratégias locais de acompanhamento da implementação da Política.

Cabe à Presidência da Fiocruz apoiar a atuação do Comitê, assegurando a estrutura adequada para que a instância desenvolva as suas ações e contribua para a implementação da Política na instituição, apoiando as unidades e os escritórios.

7. DESAFIOS

A Fiocruz, como instituição centenária do SUS, reconhece os desafios existentes para o enfrentamento das desigualdades étnico-raciais, de gênero e sexualidades e compromete-se, a partir da presente Política, a seguir implementando ações que busquem práticas mais equânimes. É fundamental ratificar a defesa da equidade, valorizando a diversidade sexual, étnico-racial e de gênero na agenda institucional, assegurando o princípio da equidade em suas diferentes ações para garantir o acesso e a qualidade na atenção à saúde.

Há resistências no debate sobre as questões de gênero e raça que devem ser enfrentadas para que avanços concretos sejam obtidos. Se não for incluído o assunto na agenda como tema estratégico, não se conseguirá a formalização do reconhecimento da desigualdade de gênero, sexualidades, etnia e raça como elementos estruturais que afetam todas as relações.

É importante potencializar o princípio de equidade e diversidade sexual, étnico-racial e de gênero dentro da instituição e no diálogo com os territórios em que as unidades e os escritórios da Fiocruz estão inseridos, fortalecendo esse compromisso no cotidiano das relações pessoais entre trabalhadoras e trabalhadores, independentemente do tipo de vínculo, entre gestoras e gestores, nas ações de formação e capacitação, nas relações com fornecedoras, fornecedores e pessoas terceirizadas, e no respeito mútuo, pois as relações pessoais também constituem meios pelos quais as trocas de conhecimento, saberes e valores são disseminados 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 LGBTI, pessoas negras, indígenas, migrantes e pessoas com deficiência.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante das desigualdades produzidas por uma sociedade constituída por valores hegemônicos colonialistas, racistas e patriarcais, é necessário 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 seus escritórios, compromete-se a considerar os direitos conquistados a partir de pactuações internacionais e institucionais, das normas legais e das lutas de movimentos sociais para a 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 isso, a Fiocruz se empenha em fortalecer as lutas coletivas pela efetivação de políticas de combate ao racismo, à invisibilização e às violências contra a população indígena, ao sexismo e à LGBTIfobia, em favor da valorização da diversidade na perspectiva da equidade, com vistas à construção de uma sociedade livre do racismo, do heterossexismo e de todas as formas de preconceito e discriminação.

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

9. REFERÊNCIAS

CARNEIRO, Suelaine. **Mulheres negras e violência doméstica: decodificando os números**. 1 ed. São Paulo: Geledés Instituto da Mulher Negra, 2017. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2017/03/e-BOOK-MULHERES-NEGRAS-e-VIOL%C3%8ANCIA-DOM%C3%89STICA-decodifancando-os-n%C3%BAmeros-ISBN.pdf>. Acesso em: 06 ago. 2021.

CERQUEIRA, Daniel; FERREIRA, Helder; BUENO, Samira (Coords.). **Atlas da Violência 2021**. São Paulo: FBSP, 2021. Disponível em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/BibliotecaDigital/BibDigitalLivros/TodosOsLivros/Atlas_da_violencia_2021-IPEA.pdf. Acesso em: 09 mar. 2023.

CIMI. Conselho Indigenista Missionário. **Relatório: violência contra os povos indígenas no Brasil – dados de 2020**. Brasília: Cimi, 2021. Disponível em: <https://cimi.org.br/wp-content/uploads/2021/11/relatorio-violencia-povos-indigenas-2020-cimi.pdf>. Acesso em: 09 mar. 2023.

COIMBRA, Carlos E. A. **Saúde e povos indígenas no Brasil: reflexões a partir do I Inquérito Nacional de Saúde e Nutrição Indígena**. Cadernos de Saúde Pública, Rio de Janeiro, n. 30, v. 4, p. 855-859, abr./2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csp/a/sPF948SmwZbydf64HBfJgKH/>. Acesso em: 09 mar. 2023.

CRIOLA. **Dossiê mulheres negras e justiça reprodutiva: 2020-2021**. Rio de Janeiro: Criola, 2021. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/1eHGSM3DmKx1m9NbXEqrFBKRQqNZ-geoBx/view>. Acesso em: 09 mar. 2023.

FIOCRUZ. Fundação Oswaldo Cruz. **Boletim estatístico de pessoal Fiocruz 2021**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2022. Disponível em: <https://portal.fiocruz.br/documento/boletim-estatistico-de-pessoal-fiocruz-2021>. Acesso em: 09 mar. 2023.

FIOCRUZ. Fundação Oswaldo Cruz. **Relatório final: IX Congresso Interno da Fiocruz**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2021. Disponível em: <https://congressointerno.fiocruz.br/sites/congressointerno.fiocruz.br/files/documentos/IX%20Congresso%20Interno%20Fiocruz%20-%20Relat%C3%B3rio%20Final.pdf>. Acesso em: 09 mar. 2023.

FIOCRUZ. Fundação Oswaldo Cruz. **Relatório final: VIII Congresso Interno da Fiocruz**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2018. Disponível em: <https://congressointerno.fiocruz.br/sites/congressointerno.fiocruz.br/files/documentos/VIII%20Congresso%20Interno%20-%20Relat%C3%B3rio%20Final.pdf>. Acesso em: 09 mar. 2023.

GARNELO, Luiza; HORTA, Bernardo L.; ESCOBAR, Ana Lúcia; SANTOS, Ricardo Ventura; CARDOSO, Andrey Moreira; WELCH, James R.; TAVARES, Felipe Guimarães; COIMBRA, Carlos E. A. **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, Rio de Janeiro, n. 35, p. 01-13, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csp/a/ycBy7zRHXVjPNNPvqKX3SRM/>. Acesso em: 09 mar. 2023.

LANGDON, Esther Jean. **The notion of inclusion in brazilian indian health policy: services and cultural practices**. Anales Nueva Época, n. 13, p. 153-181, 2010. Disponível em: https://gupea.ub.gu.se/bitstream/handle/2077/25196/gupea_2077_25196_1.pdf?sequence=1. Acesso em: 09 mar. 2023.

SANTOS, Ricardo Ventura; BASTOS, João Luiz; KAINANG, Joziléia Daniza; BATISTA, Luis Eduardo. **Cabem recomendações para usos de “raça” nas publicações em saúde? Um enfático “sim”, inclusive pelas implicações para as práticas antirracistas.** Cadernos de Saúde Pública, Rio de Janeiro, n. 38, v. 3, p. 01-05, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csp/a/CsQpZyZ586bm9DXpWpr94qR/>. Acesso em: 09 mar. 2023.

10. APÊNDICE

Este apêndice foi criado a fim de complementar a Política de Equidade Étnico-Racial e de Gênero da Fiocruz com algumas informações relevantes, a partir de observações decorrentes das etapas de consultas realizadas para a elaboração do documento. Este complemento é apresentado de forma mais objetiva, reconhecendo ao mesmo tempo que questões teórico-conceituais, como as tratadas na Política, exigem discussões aprofundadas, considerando a complexidade dos temas, e extrapolam os objetivos e limites dessa parte.

Nesse sentido, as políticas, os marcos e os documentos citados fornecem subsídios ao entendimento do “estado da arte” dos debates em andamento, assim como das estratégias e recomendações com as quais a Fiocruz deve dialogar. Seguem, então, algumas referências que representam avanços nas políticas públicas de equidade e de enfrentamento das desigualdades sexuais, étnico-raciais e de gênero no Brasil, bem como acordos internacionais importantes, para que sejam referências para as ações institucionais em desenvolvimento:

- Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, da Organização das Nações Unidas, ratificada pelo governo brasileiro em 1968 (https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/d65810.html);
- Realização da I Conferência Nacional de Proteção à Saúde dos Povos Indígenas, em 1986 (<https://portal.fiocruz.br/documento/relatorio-da-i-conferencia-nacional-de-protecao-sau-de-do-indio>);
- Constituição Federal de 1988, definindo como princípios no país a igualdade de condições para acesso e permanência na escola, pluralismo de ideias e gestão democrática do ensino público (https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm);
- Reivindicação do movimento negro ao governo de Fernando Henrique Cardoso (FHC) para a criação do Grupo de Trabalho pela Igualdade Racial em 1995;
- Criação do Subsistema de Atenção à Saúde Indígena, no âmbito do SUS, a partir da Lei nº 9.836, de 23 de setembro de 1999 (https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9836.htm);
- Realização da III Conferência Mundial das Nações Unidas contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata, realizada em Durban (África do Sul), em 2001 (https://brazil.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/declaracao_durban.pdf);
- Criação da Política Nacional de Atenção à Saúde dos Povos Indígenas, com a aprovação da Portaria do Ministério da Saúde nº 254, de 31 de janeiro de 2002 (http://www.funasa.gov.br/site/wp-content/files_mf/Pm_254_2002.pdf);
- Ensino da cultura e história afro-brasileira na educação básica se torna obrigatório com a Lei nº 10.639, de 9 de janeiro de 2003 (https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2003/L10.639.htm);
- Criação da Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), em 2003 (https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2003/L10.678.htm);

- Criação da Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial (PNPIR), a partir do Decreto nº 4.886, de 20 de novembro de 2003, dando outras providências (https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2003/D4886.htm);
- Elaboração da Política Nacional de Atenção Integral à Saúde da Mulher (PNAISM), em 2004 (<https://portaldeboaspraticas.iff.fiocruz.br/atencao-mulher/pnaism/>), com o desdobramento do Plano de Monitoramento em 2015;
- Realização da I Conferência Nacional de Promoção da Igualdade Racial, em 2005 (https://ipea.gov.br/participacao/images/pdfs/conferencias/Igualdade_Racial/relatorio_1_conferencia_promocao_igualdade_racial.pdf);
- Convenção nº 169 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre Povos Indígenas e Tribais (http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D10088.htm#anexo72);
- Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos dos Povos Indígenas, de 2007 (https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/portugues/BDL/Declaracao_das_Nacoes_Unidas_sobre_os_Direitos_dos_Povos_Indigenas.pdf);
- Publicação da Política Nacional de Desenvolvimento Sustentável dos Povos e Comunidades Tradicionais, a partir do Decreto nº 6.040, de 2007 (https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/Decreto/D6040.htm);
- Modificação da Lei nº 10.639, de 9 janeiro de 2003, para se incorporar a história e cultura dos povos indígenas, tornando-se a Lei nº 11.645, de 10 de março de 2008 (https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11645.htm);
- Publicação da Política Nacional de Saúde Integral da População Negra (PNSIPN), pela Portaria nº 992, de 13 de maio de 2009. Vale ressaltar que a agenda da Política, fruto dos movimentos sociais, principalmente das mulheres negras, conseguiu sua primeira aprovação em 2006. No entanto, só foi implementada em 2009 (<https://www.saude.df.gov.br/documents/37101/69556/Portaria+MS+n%C2%BA.+992+de+13+de+maio+de+2009.pdf>);
- Aprovação do Estatuto da Igualdade Racial, a partir da Lei nº 12.288/2010, “destinado a garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica”. No âmbito da educação, prevê, entre outras ações, a adoção de programas de ação afirmativa, com a criação de cotas em diversos campos da vida social (https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm);
- Publicação da Política Nacional de Saúde Integral de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais (LGBT), pela Portaria nº 2.836, de 1º de dezembro de 2011 (https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2011/prt2836_01_12_2011.html);
- Criação da Secretaria Especial de Saúde Indígena, pela Lei nº 12.314, de 2010. Vale destacar que esta lei é resultado do intenso diálogo e mobilização dos movimentos dos povos indígenas (https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Lei/L12314.htm);
- Instituição da Política Nacional de Saúde Integral das Populações do Campo, da Floresta e das Águas (PNSIPCF), em 2011 (https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/politica_nacio);

nal_saude_populacoes_campo.pdf);

— Promulgação da Lei nº 12.711, de agosto de 2012 (Lei das cotas) (https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm), regulamentada pelo Decreto nº 7.824/2012 (https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/decreto/d7824.htm) e implementada pela Portaria Normativa nº 18/2012 (http://static03.mec.gov.br/sisu/portal/static/data/portaria_n18.pdf), que estabelece que 50% das vagas de universidades federais e instituições federais de ensino técnico de nível médio sejam reservadas para estudantes provenientes de escolas públicas, preferencialmente com renda familiar menor que um salário mínimo e meio per capita e também pretos, pardos e indígenas, na proporcionalidade da sua região;

— Publicação da Portaria Normativa nº 13, de 11 de maio de 2016 (<https://abmes.org.br/arquivos/legislacoes/Portaria-normativa-mec-013-2016-05-11.pdf>), definindo que “as Instituições Federais de Ensino Superior, no âmbito de sua autonomia e observados os princípios de mérito inerentes ao desenvolvimento científico, tecnológico e de inovação, terão o prazo de noventa dias para apresentar propostas sobre inclusão de negros (pretos e pardos), indígenas e pessoas com deficiência em seus programas de pós-graduação (Mestrado, Mestrado Profissional e Doutorado), como Políticas de Ações Afirmativas”;

— Entre 2018 e 2022, um governo federal de extrema direita no Brasil não só reduziu os avanços, como desmontou várias políticas públicas voltadas para o povo negro, povos tradicionais, povos indígenas, comunidade LGBTI, pessoas com deficiência e a defesa da vida em geral. Um governo genocida que teve fim no dia 31 de dezembro de 2022;

— Em 2023, o presidente Luiz Inácio Lula da Silva assume a Presidência do país pela terceira vez e já nos primeiros dias anuncia ministérios e assina decretos que mostram a disposição para retomar a democracia e voltar a avançar contra a política genocida do governo anterior. Foi então criado o Ministério dos Povos Indígenas, com uma indígena à frente da pasta e outras pessoas negras à frente de pastas relevantes como o Ministério da Cultura, Ministério dos Direitos Humanos, Ministério da Justiça e Ministério da Igualdade Racial.