

Cómo citar este trabajo: Fernandes Filho, Aurivar; GARCIA, Olga Regina Zigelli (2022). Criação da CDGEN: uma estratégia institucional para combater a LGBTfobia no ambiente universitário. *Revista del Laboratorio Iberoamericano para el Estudio Sociohistórico de las Sexualidades*, 7 ,34–47. <https://doi.org/10.46661/relies.6170>

Criação da CDGEN: uma estratégia institucional para combater a LGBTfobia e violência de gênero no ambiente universitário

Creation of CDGEN: institution of strategies to fight LGBTphobia and gender violence at the university's environment

Aurivar Fernandes Filho

Universidade Federal de Santa Catarina, Laboratório interdisciplinar de ensino, pesquisa e extensão em sexualidades – Afrodite

aurivarfilho@gmail.com

<http://orcid.org/0000-0003-4427-4516>

Olga Regina Zigelli Garcia

Universidade Federal de Santa Catarina, Laboratório interdisciplinar de ensino, pesquisa e extensão em sexualidades – Afrodite

zigarcia@gmail.com

<http://orcid.org/0000-0002-3636-8822>

Resumo

Trata-se de uma pesquisa descritiva, com abordagem qualitativa que teve por objetivo apresentar a criação e o trabalho da Coordenadoria de Diversidade Sexual e enfrentamento da violência de Gênero - CDGEN, como estratégia utilizada pela Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC no acolhimento à comunidade LGBTQIA+ e no combate à LGBTfobia e violência de gênero na instituição. A coleta de dados, desenvolvida de julho a agosto de 2021, foi realizada no site da CDGEN e ambiente virtual de ensino aprendizagem do Curso de formação Gênero e Diversidade no Ambiente Universitário realizado em 2019 e 2020. Os autores concluem que a criação da CDGEN e atividades desenvolvidas produziram resultados positivos no sentido de acolhimento e respeito às diferenças com uma mudança, ainda que homeopática, significativa na permanência de estudantes que fogem à cisheteronorma e mulheres vítimas de violência. Ao final recomendam a criação de um espaço institucional voltado para as questões de gênero e diversidade sexual nas Instituições de Ensino Superior no Brasil com vistas a um acolhimento pautado no respeito e tratamento digno às pessoas que fogem a norma cisheterossexual em sua trajetória formativa visando a permanência qualificada e o êxito acadêmico.

Palavras-chave: Universidade; Gênero; Diversidade Sexual; LGBTfobia.

Abstract

This is a descriptive research with a qualitative approach that aimed to present the creation and work of the Coordination of Sexual Diversity and Coordination of Gender Violence - CDGEN, as a strategy used by the Federal University of Santa Catarina - UFSC in welcoming the community LGBTQIA+ and in the fight against LGBTphobia and gender violence in the institution. Data collection, carried out from July to August 2021, was carried out on the CDGEN website and on the virtual teaching-learning environment of the Gender and Diversity in the University Environment training course held in 2019 and 2020. The authors conclude that the creation of CDGEN showed that the activities developed produced positive results in terms of acceptance and respect for differences, with a significant change, albeit homeopathic, in the permanence of students who escape the cisheteronorma and women who are victims of violence. In the end, they recommend the creation of an institutional space focused on gender and sexual diversity issues in Higher Education Institutions in Brazil, with a view to welcoming people who are not in compliance with the cisheterosexual norm in their formative trajectory, aiming at a qualified permanence. and academic success.

Keywords: University; Genre; Sexual Diversity; LGBTphobia.

1 Introdução

A sociedade é atravessada por diversos marcadores sociais da diferença. No que se refere à sexualidade humana Foucault (2014) nos alerta sobre a produção de um saber, ao longo da história, que se mantém a partir das relações de poder. Essas relações são personificadas por discursos ou ações que levaram a uma hierarquização sexual em que a homossexualidade foi posta à margem. Desse modo, tal regulação naturaliza e legitima a cisheteronormatividade¹ como hegemônica, normal e obrigatória ao instituir mecanismos de exclusão, discriminações e violências às sexualidades que fogem ao padrão estabelecido. (Carvalho & Duarte 2017)

Por conseguinte, os marcadores sociais da diferença também estão presentes na universidade, uma vez que esta não é um mundo à parte e exprime o funcionamento sócio-cultural na qual está inserida. Não somente isso, atravessada pela influência das ideologias presentes na sociedade. Idealmente, a universidade deveria atuar no questionamento e construção de saberes e, a ela, caberia garantir e ajudar na formação de seus estudantes sobre o respeito à sua própria identidade, de outrem e à singularidade de cada sujeito - especialmente, no tocante à sexualidade.

Porém, o que se vê é que historicamente o espaço universitário tem contribuído para transformar o privilégio social em mérito individual, ao traduzir as desigualdades sociais em diferenças localizadas nos indivíduos, seja do ponto de vista biológico, moral ou psicológico. Com isso, há uma perpetuação/reprodução das distinções sociais, sem que este processo “apareça” como dominação ou opressão social, mas como consequência de diferenças individuais (Borrillo, 2009; Nardi et. al., 2013).

De igual modo, o cotidiano universitário é repleto de discursos cruzados e construídos pelas hierarquias e desigualdades, ou seja, a reprodução social da intolerância quanto às diferenças sexuais e de gênero. Nesse tocante, Nardi et al. (2013) alude ao termo, “Armário” da Universidade: o silêncio institucional e a violência, para demarcar a espetacularização e a vivência cotidiana dos preconceitos sexuais e de gênero para diversas e dramáticas formas de violência e discriminação (Bourdieu&Passeron 1975; Nardi et al. 2013).

Ademais, Ribeiro et al. (2019) acrescentam que ao pensarmos na universidade pela perspectiva de uma mudança sociocultural e política devemos considerar as particularidades nas quais os grupos sociais se estabelecem por relações de poder; assim, questões como moralidade e sexualidade urgem como crivos e/ou parâmetros nas relações humanas que criam e solidificam o julgamento de comportamentos – principalmente para a comunidade LGBTQIA+, pois:

“pensar a comunidade LGBT é estar ciente de que esta tende a ser posta em uma categoria de uma humanidade menor, de não-sujeitos. [...] o exercício de pensar a LGBTfobia, que tem como manifestações o preconceito, a violência e a discriminação contra a comunidade LGBT no ambiente universitário, é estar atento para o fato de que historicamente a comunidade LGBT sofre preconceito e opressão/perseguição por sua orientação sexual e identidade de gênero, tanto em sua dimensão afetiva quanto cultural” (p. 368)

O preconceito é aqui compreendido como uma produção social, fruto de uma rede discursiva que organiza práticas sociais, e não apenas casos excepcionais que amalgama enunciados de inferiorização de determinados grupos. São formas de categorização social que emergem da

¹Normal que determina a consonância entre identidade de gênero, orientação sexual e expressões de gênero pautadas na heterossexualidade entendida como natural.

naturalização de determinadas formas de violência e subalternização, simplificando os atos do cotidiano e ocultando seus aspectos paradoxais. Neste sentido pode-se afirmar que os enunciados preconceituosos afetam todas/todos/todes² e, não apenas os que sofrem com a discriminação, pois reforçam estereótipos que impõem dificuldades àquelas/es/us que escapam à norma. O preconceito, portanto, se alimenta da reiteração desses mesmos estereótipos (Prado & Machado, 2008; Prado et al. 2010).

Para além desta questão, pautados na afirmação de Seffner (2013) a norma é silenciosa porque é naturalizada, o que dificulta sua publicização e enfrentamento. Ademais, Nardi et al. (2013) reiteram o silêncio presente nas violências impetradas contra a população LGBT e acrescenta que:

“grita nas humilhações dos trotes, nas celebrações ritualizadas e estereotipadas da heterossexualidade, na reafirmação de uma ciência epistemologicamente marcada pelo sexismo e pela heteronormatividade mascarada de neutralidade racionalista, assim como nas portas dos banheiros (generificados) nas quais abundam os enunciados performativos relativos às sexualidades não heterossexuais e às mulheres. Assim, dizer que a norma é silenciosa implica não levar em conta as vidas que vivem no seu avesso, para as quais a norma grita o tempo todo. Assim como ela grita para todas/ os quando a infringimos” (p. 195).

A Universidade Federal de Santa Catarina, com uma população que orbita em torno de 50 mil pessoas, não foge a este contexto. Fundada em 1960, recebeu sua primeira aluna transexual 51 anos após sua fundação, em 2011. Ingressada no então recém-criado curso de Arquivologia, a aluna encontrou dificuldades relacionadas à matrícula e nome de registro na frequência. A sua luta pelo direito ao uso do nome social culminou na aprovação e homologação, em 2015, da Resolução nº. 59/CUN/2015, que dispõe sobre o uso do nome social para pessoas trans nos registros acadêmicos no âmbito da UFSC, desde a inscrição no vestibular.

Apesar da aprovação da resolução citada, não há garantia de que todes estudantes trans tenham o uso do nome social e pronomes respeitados pela comunidade da UFSC. Em um artigo intitulado Ousadia, (in)visibilidades e exclusões de uma mulher trans na Universidade, Ávila (2016) descreve os problemas enfrentados, enquanto mulher trans, desde sua inscrição no vestibular para o curso de Serviço Social da universidade. Ao longo do artigo a autora relata todas as violências simbólicas e ameaças de violência física sofridas durante sua trajetória na UFSC, tanto por parte de colegas, como de professores e servidores. Conclui afirmando não acreditar em melhorias, via Portarias e Resoluções, enquanto documentos oficiais não forem conhecidos por toda comunidade universitária. Em sua percepção, falta capacitação a respeito da temática para os professoras/es e servidoras/es a fim de alcançar o respeito à comunidade de mulheres travestis e pessoas trans.

De fato, Nardi et al. (2013) alertam que a “chamada” (lista de presença) e a não aceitação do nome social são bons exemplos de como o armário se constitui como um elemento do dispositivo da sexualidade no qual é definido: o que pode ser dito, quais espaços podem ser ditos e por quais pessoas. Os autores ressaltam, também, que os insultos à homossexualidade fundamentam-se em “estratégias regulatórias para manter a heterossexualidade como norma, visibilizando o que é permitido ou não em termos de sexualidade” (p.185) no que se refere às regulações binárias entre masculinidades e feminilidades.

Este contexto pode, em um primeiro momento, levar à ideia de que são necessárias medidas punitivas no combate à LGBTfobia na universidade. Porém, como bem salientam Prado, Martina e Rocha (2009), a busca por punições reforça a perspectiva de se procurar culpados, atomizando o preconceito e individualizando a discriminação. Com isso, a violência pode ser percebida como uma “variável estranha” e não como um fenômeno alicerçado nos aspectos institucionais. Ou seja, não

²Utilizamos a linguagem inclusiva para demarcar o reconhecimento e respeito às diferentes identidades de gênero.

somente os indivíduos, como também as instituições são corresponsáveis pela manutenção das hierarquias, preconceitos e discriminações. Qual a saída então?

O reconhecimento pela instituição deste contexto é a primeira etapa para o enfrentamento do problema. Nesta perspectiva, o presente artigo tem o objetivo de apresentar a criação e o trabalho desenvolvido pela Coordenadoria de Diversidade Sexual e enfrentamento da violência de Gênero - CDGEN, como estratégia utilizada pela Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC no acolhimento à comunidade LGBTQIA+ e no combate à LGBTfobia e violência de gênero na instituição.

2 Percurso Metodológico

Trata-se de uma pesquisa descritiva, com abordagem qualitativa. Esta abordagem de pesquisa se fundamenta principalmente em análises qualitativas, caracterizando-se, em princípio, pela não utilização de instrumental estatístico na análise dos dados. (Guerra, 2014). A coleta de dados foi realizada no site da CDGEN-UFSC e ambiente virtual de ensino aprendizagem (AVEA) do Curso Gênero e Diversidade no ambiente universitário, oferecido para servidores docentes e técnico-administrativos da UFSC em 2019 e 2020.

A escolha do material coletado teve como eixo norteador os seguintes critérios: contexto de criação da CDGEN, ações desenvolvidas e registradas pela coordenadoria no site institucional, avaliações de servidores docentes e técnico-administrativos quanto curso de formação supracitado e os projetos elaborados pelos participantes. A análise dos dados teve como recurso bibliográfico o diálogo com autoras/es e pesquisadoras/es das temáticas de gênero, sexualidade e diversidade sexual.

3 A CDGEN e suas frentes de trabalho

Na gestão do Prof. Luiz Cancellier, eleito e empossado reitor da UFSC em 10 de maio de 2016, foi criada a Secretaria de Ações Afirmativas e Diversidades (SAAD), tendo em sua estrutura a Coordenadoria de Diversidade Sexual e Enfrentamento da Violência de Gênero (CDGEN). A coordenadoria tem a missão de assessorar a SAAD no estabelecimento de políticas de enfrentamento à fobia de gênero e violências contra mulher na instituição. Mais que isso, foi estabelecida como um espaço de apoio institucional para a promoção dos direitos da população universitária de lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais, *queer*, intersexuais e demais (LGBTQIA+) e mulheres vítimas de violências nos cinco campi da instituição.

Na busca deste objetivo, a CDGEN abriu várias frentes de trabalho. No primeiro ano foi desenvolvida a página institucional da Coordenadoria, a divulgação do e-mail como canal para denúncias relativas às violências de gênero e LGBTfobias, criação e divulgação do calendário da diversidade onde são divulgadas para toda comunidade universitária datas alusivas às questões relacionadas à diversidade sexual e a criação e desenvolvimento de duas frentes de trabalho: acolhimento/cuidado e educação/formação, às quais passaremos a detalhar.

A primeira delas foi a criação do projeto CDGENcuida, ocorrida a partir da demanda de um aluno por atendimento psicológico para enfrentamento da homofobia, com o objetivo de oferecer um espaço de escuta, acolhimento, apoio e denúncias para mulheres e população LGBTQIA+ que sofrem/sofreram violências nos espaços institucionais. Este projeto engloba o atendimento e acompanhamento psicológico, individual e gratuitos, oferta de grupos reflexivos e de acolhimento para a comunidade interna da instituição.

Até o primeiro semestre de 2021 foram realizados 600 atendimentos/acolhimentos psicológicos individuais relacionados à LGBTfobia, violência contra a mulher e acompanhamento de estudantes

transexuais em processo de hormonização. A técnica utilizada para os atendimentos se baseia na Terapia Breve Psicanalítica, desenvolvida de forma focal, diante das situações apresentadas, com um número médio de 16 (dezesesseis) sessões³ - conforme avaliado em conjunto com o estudante. Os atendimentos realizados foram cruciais para a resignificação das violências sofridas e contribuiu sobremaneira para o desfecho positivo na saúde mental das/es/os estudantes atendidos ao longo desses 4 (quatro) anos.

Integrando o projeto CDGENcuida, a concepção de grupos de apoio e de ajuda mútua também foi uma importante ação desenvolvida. Foram criados os seguintes grupos: Roda Entrelaços com objetivo de promover o compartilhamento entre mulheres estudantes, servidoras técnicas e professoras da UFSC visando o combate e/ou a prevenção da violência contra mulher, especialmente no ambiente universitário; Refletindo masculinidades - grupo para homens da comunidade universitária e externa-, objetivando refletir sobre a construção e vivências da(s) masculinidade(s) em nossa sociedade e o Grupo de Acolhimento, (TRANS)ita UFSC, elaborado em parceria com estudantes trans cuja finalidade é acolher e orientar a população trans acadêmica da Universidade de acordo com as demandas no interior da instituição.

Figura 1:

ATIVIDADES DO PROJETO CDGENCUIDA



Fonte: Site da CDGEN-UFSC

A partir dos atendimentos, encontros, denúncias recebidas e indicações das/os/des estudantes percebeu-se que não bastava apenas atender aqueles que enfrentavam problemas por sua dissidência de gênero na academia, mas também era necessário atuar no (c)sistema. Desse modo, por meio de educação e formação, voltadas para comunidade universitária com foco no respeito às diversidades e inclusão, foi estabelecida a sua segunda frente de trabalho da CDGEN: a educação e formação em gênero, sexualidades e diversidade sexual. Neste sentido estabeleceram-se as seguintes ações:

1. Divulgação de materiais educativos relacionados à Diversidade Sexual.

³Após as sessões cada estudante é encaminhada/o/e para acompanhamento psicológico em outro espaço para terapia de longo prazo, a partir das necessidades identificadas.

2. Criação do Evento “Cura ou Não Cura?”, de caráter anual, no dia 17 de maio - Dia Internacional de combate à LGBTfobia.
3. Intervenções artísticas, exposições e performances nos campi da UFSC nas datas alusivas ao calendário LGBTQIA+.
4. Campanhas institucionais, como o respeito ao uso do nome social, acolhimento da diversidade na UFSC, combate à violência às mulheres, setembro amarelo com valorização da vida e o respeito às diversidades, etc.
5. A criação da Cartilha TRANS (ita) UFSC com a finalidade de orientar estudantes trans, travestis e não-binários sobre a vida universitária nos campi da UFSC (Araranguá, Blumenau, Curitiba, Florianópolis e Joinville) e as atividades desenvolvidas nos setores institucionais, ONG’s, coletivos, ambulatórios, serviços de saúde pública e redes de apoio.
6. A proposição de oficinas de Retificação do Nome Civil para estudantes trans, travestis e não-binários em conjunto com o Ambulatório Trans de Florianópolis, Defensoria Pública, Núcleo de Estudos em Direito e Diversidades (NEDD) e o Núcleo de Estudos sobre Transgeneridades, Transexualidades e Travestilidades uma Perspectiva Afro-Trans-Centrada (N’AYA) para a população de Florianópolis.
7. A oferta de palestras, minicursos, mesas-redondas e debates pautados nos direitos humanos, combate às violências, saúde mental, defesa pessoal, entre outros.

Destas atividades, destacamos para fins deste artigo, a oferta de cursos de capacitação na temática de gênero e diversidade no ambiente universitário. Intermediada pelo psicólogo da CDGEN e uma professora, ex-coordenadora da CDGEN e líder do Laboratório Interdisciplinar de Ensino, pesquisa e extensão em sexualidades: AFRODITE-UFSC-CNPq ao qual também pertence o mesmo psicólogo. Juntos propuseram e desenvolveram dois cursos de capacitação, intitulados Gênero e Diversidade no Ambiente Universitário, direcionados aos servidores docentes (2019) e técnico-administrativos (2020).

Os cursos tiveram por objetivo capacitar os/as participantes na consolidação de práticas de ensino e atendimentos à comunidade acadêmica da UFSC respaldadas no respeito às diferenças e na construção de um espaço universitário acolhedor. O Curso, direcionado ao corpo docente, realizado por meio do Programa de Formação de professores (PROFOR), da UFSC, em 2019 e formação de servidoras/es técnico-administrativos oferecida em 2020.

Na metodologia adotada em ambos os cursos foram utilizadas: aulas expositivo-dialogadas, leituras de textos, aplicação de exercícios, análise de estudos de casos, palestras e rodas de conversas com convidadas/os/es. As temáticas abordadas foram: história da sexualidade; gênero; construção dos estereótipos de gênero; construção das masculinidades e feminilidade; diversidade sexual e a cisheteronorma; violências de gênero; gênero e diversidade sexual no ambiente universitário; saúde mental e diversidade; impacto de atitudes preconceituosas e discriminatórias no ambiente de trabalho/sala de aula e questões relacionadas à direitos humanos. Todo conteúdo foi permeado pelas intersecções de raça, etnia, classe, deficiência.

No último módulo do curso direcionado aos servidores técnico-administrativos, os participantes foram convidados a elaborar uma proposta de intervenção para o seu setor de trabalho na universidade que abarcasse uma das temáticas abordadas. As propostas foram socializadas durante o último encontro síncrono.

Figura 2:

ATIVIDADES DE FORMAÇÃO/EDUCAÇÃO



Fonte: Sites da CDGEN-UFSC e Ambiente Virtual de Ensino e Aprendizagem (AVEA)

4 Resultados e Discussão

Curabitur ligula sapienPesquisas realizadas no ambiente universitário apontam atitudes negativas e de intolerância direcionadas à população LGBTQIA+, presentes na naturalização de atos LGBTfóbicos em trotes e “brincadeiras” que se perpetuam diante do silenciamento e omissão institucional quanto aos casos ocorridos – o que revela ausência de discussões e políticas institucionais de respeito às diferenças (Nota, 2012; Nardiet al., 2013; Albuquerque & Williams, 2015; Silva, 2017; Moretti, 2019). Entretanto, a atuação da UFSC, via CDGEN, ao trabalhar com ações de enfrentamento e conscientização/educação com palestras, minicursos, campanhas, exposições, grupos reflexivos, etc., teve impacto positivo no combate à LGBTfobia na UFSC e na cultura de violência nos espaços sociais.

Segundo Nardi e Quartiero (2012) a diversidade se torna objeto de atenção nas instituições de ensino quando ela se instaura como um problema, ou seja, quando a norma tem dificuldade de ser reiterada nas performances de gênero e da sexualidade. Nesta perspectiva, quando algo se confronta com lógicas paradoxais que denunciam a construção social da norma e de nós mesmos a necessidade de reflexão emerge.

Isso foi exatamente o que aconteceu na UFSC quando a entrada de pessoas trans no vestibular, colocou em questionamento a presunção e naturalização da cisheterossexualidade⁴ das pessoas da academia. O impasse criado levou à necessidade da criação de instrumentos legais que garantissem o pleno direito dessas pessoas e a se pensar medidas que visassem o combate a LGBTfobia no ambiente universitário buscando romper com a invisibilidade da diversidade sexual, bem como sua visibilidade negativa.

Porém, como afirma Piovesan (2008, p. 890) não é suficiente “proibir a discriminação, mediante legislação repressiva”, quando o que se pretende é garantir a igualdade de fato, com a efetiva inclusão social de grupos que sofreram e sofrem um consistente padrão de violência e discriminação. Nesse quesito, é essencial o uso de estratégias promocionais capazes de estimular a inserção e inclusão de grupos socialmente vulneráveis nos espaços sociais. Por conta disso, campanhas como “A UFSC acolhe a diversidade” e “A UFSC diz não à violência contra a mulher” e “Respeite meu nome, meus pronomes, respeite quem eu SOU” expressam não somente o

⁴Norma pela qual se pressupõe como natural uma heterossexualidade que não reconhece identidades trans.

posicionamento institucional quanto ao respeito às diversidades sexuais e de gênero, mas uma cultura pautada nos direitos humanos e na intolerância às violências.

Figura 3:

CAMPANHAS DE VISIBILIDADE E ACOLHIMENTO



Fonte: Site da CDGEN

Ademais, o uso dos grupos, tais como o TRANS (ita) UFSC, o Roda Entrelaços e o Refletindo Masculinidades, criados a partir de necessidades específicas e parceria com coletivos trans da UFSC, se configuram como importantes dispositivos de acolhimento, reflexão, apoio à saúde mental e orientações para a público-alvo da CDGEN pelas/os/us profissionais da psicologia, assistência social, coletivos e núcleos de estudos e pesquisas. Mais ainda, fortalece o apoio institucional, por meio de uma escuta em prol de uma permanência qualificada das/es/os estudantes para o término de seus estudos e ascensão profissional (Jesus, 2016; Fernandes Filho & Oltramari, 2020).

Nesse contexto, a formação/capacitação para servidoras/es técnicos e docentes foi crucial para ratificar o posicionamento da UFSC no combate às violências e garantir o respeito à diversidade, uma vez que a formação continuada é apontada por Souza e Noleto (2018: 200) como uma ferramenta para “problematizar a existência da diversidade de identidades sociais e de sujeitos políticos que constituem o mundo contemporâneo” e, ainda, promover o diálogo e o debate pautados na igualdade e justiça.

Nesta perspectiva o recurso da formação em gênero e diversidades como ferramenta de mudanças e transformações emergiu no discurso dos professores registrado nas avaliações finais, em que são indicados o impacto/mudanças promovidas após a formação, tais como: *“aprendi a ver o que antes era invisível pra mim: a diversidade”, “o curso me fez ver o quanto fui insensível e diria até desumana para com pessoas trans na UFSC. Agora vou brigar pelo respeito a toda pessoa independente de orientação sexual, identidade de gênero. Vou ser com certeza uma melhor professora”*.

Para além disso, as/os docentes relataram a importância da formação para a instrumentalização em sua práxis educativa, como bem aponta o relato de uma professora: *“o curso me instrumentalizou para atenção à diversidade humana em sala de aula, sobretudo no que diz respeito às identidades de gênero e sexuais”*. Esta percepção é apontada por outras/os dois docentes: *“Agora saberei atender meus alunos trans em suas necessidades. Parabéns pela iniciativa. A universidade precisa de mais formações como essa!”* e *“Com certeza a partir dos aprendizados serei melhor professora e ser humano”*.

Em sua avaliação sobre o curso as/os servidoras/es técnico-administrativos destacaram a riqueza de informações e conhecimentos necessários para uma convivência respeitosa e pautada nos

direitos humanos, pois, segundo um servidor *“todos têm contato com alunos e colegas de trabalho e compreender a diversidade facilitaria o relacionamento e a construção do respeito a essas diferenças, bem como a desconstrução de preconceitos com relação ao tema”*. Mais que isso, outra servidora registrou a importância do mesmo para mais pessoas, haja vista ser a UFSC *“uma instituição plural, onde pessoas de várias formações, costumes e crenças devem conviver de forma harmoniosa. Para tanto, compreender a diversidade de gênero é um dos caminhos que pode possibilitar tal convívio”*.

A quase totalidade assinalou o desejo de que o curso fosse obrigatório para todas/os/es justamente por *“oferecer conteúdo extremamente necessário para o trabalho técnico”* e trazer *“informações e conhecimentos que terão impacto nas relações no ambiente institucional”*. Tais narrativas mostram-nos o quanto o curso ofertado promoveu mudanças e reflexões em contradição ao processo de normalização e ajustamento hetero regulador e de marginalização de sujeitos, saberes e práticas dissidentes em relação à matriz heterossexual” (Junqueira, 2015: 225).

Para além das avaliações dos servidores técnico-administrativos sobre o curso, suas propostas de intervenção (algumas delas já em execução) demonstraram a apropriação do conteúdo e consideração à diversidade no ambiente de trabalho:

1. Construção de um protocolo sobre inclusão gênero e diversidade do Laboratório de Ecologia Humana e Etnobotânica. Objetivo: Elaborar um protocolo ou um conjunto de orientações para os alunos e colaboradores do laboratório sobre condutas que favoreçam, continuamente, a inclusão de gênero e da diversidade étnica e racial nas atividades acadêmicas do âmbito do laboratório de Ecologia Humana e Etnobotânica (ECOHE), um laboratório de pesquisa acadêmica vinculado ao Departamento de Ecologia e Zoologia, Centro de Ciências Biológicas/UFSC.
2. A diversidade no combate à desinformação. Objetivo: esclarecer, aos discentes e docentes do Programa de Pós-graduação em Física, os vários conceitos que englobam a diversidade sexual, com destaque para as diferentes possibilidades de identidade sexual e de gênero.
3. Relação entre os marcadores da deficiência e de gênero e orientação sexual entre os estudantes com deficiência na UFSC. Objetivo: Compreender como ocorrem as relações entre os dois marcadores (gênero/orientação sexual e deficiência) de acordo com as experiências dos estudantes com deficiência na UFSC.
4. Violências de gênero no cotidiano no Campus Joinville e as suas repercussões na saúde mental de servidores e estudantes. Objetivo: Conceituar, apresentar e criar estratégias para reconhecimento e enfrentamento das violências de gênero aos estudantes, servidores e trabalhadores terceirizados do Campus Joinville, e discutir a repercussão dessas violências na saúde mental dos servidores e estudantes.
5. Homofobia é brincadeira? Objetivo: Buscar a sensibilização e reflexão sobre algumas condutas recorrentes que pretendem diminuir ou excluir homossexuais, ainda que feitas de modo inconsciente, na academia.
6. Atendimento em rede: qualificando o atendimento à população LGBTQI+ na Assistência Estudantil da UFSC. Objetivo: Levantamento e construção de rede de suporte para o atendimento à população LGBTQIA+ na Assistência Estudantil da UFSC
7. Divisão e igualdade nas atividades coletivas no ambiente de trabalho. Objetivo: propor uma escala mensal de divisão dessas tarefas entre todos os homens e mulheres do setor, com a pretensão de melhorar as relações no ambiente de trabalho, deixando-o mais justo e igualitário.

8. Manual para uma comunicação inclusiva no IEG. Objetivo: Oferecer conhecimentos teóricos e práticos sobre formas de comunicação partindo de uma linguagem inclusiva.
9. Respeito é bom e a UFSC gosta! Objetivo: Trabalhar a temática do Gênero e da Diversidade Sexual nas reuniões e encontros promovidos pela CEUFSC.
10. Refletindo para avançar: compreensões de docentes sobre o papel dos estudos de gênero em suas aulas. Objetivo: investigar junto aos docentes que atuam no Departamento de Educação Campo/UFSC suas concepções sobre a importância das questões de gênero e diversidade sexual em sua atuação profissional. Compreender práticas já realizadas que denotam relações com as temáticas investigadas.
11. Olá, estamos aqui e queremos ser respeitadas! Objetivo: expor como as mulheres (alunas, professoras, técnicas) são afetadas pelo comportamento dos homens do Centro de Ciências físicas e matemáticas, instigando a reflexão sobre as atitudes/comportamentos em relação às mulheres do centro.
12. Parentalidade, cuidado compartilhado e trabalho. Objetivo: ajudar pais e mães trabalhadores da UFSC a compartilharem os cuidados com os filhos de modo a tornar mais tranquilo o trabalho, já que ambos têm responsabilidade igual por tais tarefas.
13. Marxismo e masculinidade tóxica: perdas e ganhos. Objetivo: Promover o respeito à diversidade no Centro Tecnológico de Joinville e, portanto, um ambiente de trabalho, estudo e convivência mais agradável e saudável.
14. Semana catavento de visibilidade LGBTQIA+ no Centro Tecnológico. Objetivo: suscitar a sensibilização, conscientização e participação, do corpo discente e, sobretudo, de servidores técnico administrativos e docentes da UFSC, além da comunidade em geral, para a causa LGBTQIA+, além da misoginia e violência contra mulheres, nos ambientes de trabalho e convivência em geral, de todos os entes constitutivos do Centro Tecnológico.
15. Desmistificando os gêneros e sexualidades. Objetivo: atualização e desmistificação das terminologias e conceitos relacionados às diversidades de gênero e sexualidades no campus da Araranguá.
16. Comunicação inclusiva em gênero nas secretarias de pós-graduação. Objetivo: Tornar as comunicações mais abrangentes e inclusivas em relação aos gêneros do público alvo de atendimento nas secretarias de pós-graduação da UFSC.
17. Rodas de conversa sobre gênero e sexualidade com futuros docentes. Objetivo: propor a implementação de um ciclo de rodas de conversa, durante as paradas pedagógicas do Núcleo de Desenvolvimento Infantil da UFSC ao longo do ano, acerca de gênero e diversidade sexual para os (as) estagiários (as), abordando, principalmente, a educação sexual desde a pré-escola.
18. “Trapeiros”: masculinidades em debate. Objetivo: partilhar sobre o modo como a masculinidade se manifesta e impacta a relação do homem consigo mesmo, com o outro e na sociedade.
19. Como inserir o debate de gênero na educação de bebês e crianças pequenas? Objetivo: Problematizar o debate de gênero em uma escola de educação pública federal – o Colégio de Aplicação da UFSC, com foco em um debate estruturado com adultos.
20. Setembro Amarelo e saúde mental da população LGBTQIA+ na UFSC campus Araranguá. Objetivo: Realizar uma *webconferência* sobre o setembro amarelo e a saúde mental da

população LGBTQIA+ em parceria com comitê de atenção psicossocial da UFSC campus Araranguá.

As ações desenvolvidas pela CDGEN ao longo de seus quatro anos de existência demonstram as inúmeras possibilidades de ações e projetos voltados para o acolhimento, respeito, cuidado e valorização da diversidade nos diversos espaços da universidade. Uma delas é a formação em gênero e diversidade para a comunidade universitária que emerge como uma rica potencialidade de engajamento das pessoas na produção de um espaço no qual hajam discussões, projetos, ações e a oferta de disciplinas promotoras de cidadania e respeito às possibilidades e identidades de gênero e orientações sexuais (Silva & Lapinski, 2019).

5 Conclusão

A universidade deve ser um local onde podem e devem vicejar reflexões sobre as contradições e diferentes visões de mundo. Neste tocante, tem o dever e responsabilidade de imergir nas discussões a respeito da diversidade sexual e de gênero. E, nesta perspectiva, que a CDGEN se insere como uma estratégia para o acolhimento à comunidade LGBT, combate às violências de gênero e LGBTfobia na instituição e aumento das práticas inclusivas e não discriminatórias, por intermédio de suas frentes de trabalho: o projeto CDGEN cuida e educação/formação das comunidades internas e externas à UFSC.

Assim como Silva (2017) entendemos a universidade como uma instituição social, que reflete a estrutura e a forma de funcionamento da sociedade. No entanto, em nossa percepção, ela não pode ser um espelho do contexto social produzindo, reproduzindo e naturalizando as diferenças e hierarquias e inferiorizando e hostilizando as pessoas que não correspondem a norma cisheterossexual ao binarismo de gênero, que culminam em preconceitos, discriminações e violências. Enquanto instituição formadora tem o dever de fazer diferente, exercendo seu papel de questionamento do que está posto como verdade absoluta propiciando a mudança da realidade social.

No caso da Universidade Federal de Santa Catarina, a criação da CDGEN mostrou que as atividades desenvolvidas produziram resultados positivos quanto ao acolhimento e respeito às diferenças com uma mudança, ainda que homeopática, significativa na permanência de estudantes que fogem à cisheteronorma⁵ e mulheres vítimas de violência. Este cenário nos leva a reiterar a importância da criação de um espaço institucional voltado especificamente para as questões de gênero e diversidade sexual nas Instituições de Ensino Superior no Brasil com vistas a um acolhimento pautado no respeito e tratamento digno às pessoas que fogem a norma cisheterossexual em sua trajetória formativa visando a permanência qualificada e o êxito acadêmico.

⁵Norma baseada numa heterossexualidade cisgênera e a negação da identidade de gênero trans e suas orientações sexuais.

Bibliografía

Albuquerque, P. P. de; Williams, L. C. A (2015). Impacto das piores experiências escolares em estudantes: um estudo retrospectivo sobre traumas. *Paidéia*, v. 25, n. 62, pp. 343-35. <http://doi:10.1590/1982-43272562201508>.

Ávila, F.L. K (2016). Ousadia, (in)visibilidades e exclusões de uma mulher trans na Universidade. *Saúde. & Transf. Soc.*, v.7, n.3, pp.iii-iv.

Borrillo, D. A homofobia. In: Lionço, T.; Diniz, D (2009). *Homofobia e educação: um desafio ao silêncio*. Brasília: LetrasLivres: EdUnB.

Conselho Universitário (2015). *Resolução Normativa 59/CUn/2015*. <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/135170>

FernandesFilho, A.; Oltramari, L. C (2021). Permanência qualificada nas universidades federais: (in) visibilidade das políticas institucionais para a população LGBTQIA+. In.: Oliveira, Vanilda Maria de; FILGUEIRA, André Luiz de Souza; SILVA, Lion Marcos Ferreira e (orgs.). *Corpo, corporeidade e diversidade na educação* (pp. 386-411). Editora Culturatrix,

Foucault, M (2014). *História da sexualidade 1: a vontade de saber*. EdiçõesGraal.

Guerra, E. L. de A (2014). *Manual de Pesquisa qualitativa*. Grupo ÂnimaEducação. http://disciplinas.nucleoad.com.br/pdf/animatcc/gerais/manuais/manual_quali.pdf.

Jesus, J.G. (2016). Pessoas trans também precisam de cotas. Disponível em <https://azmina.com.br/colunas/pessoas-trans-tambem-precisam-de-cotas/> Acesso em 20 de agosto de 2021

Junqueira, R. D (2015). Temos um problema em nossa escola: um garoto afeminado demais. Pedagogia do armário e currículo e ação. *Revista Educação e Políticas em Debate*, v. 4. n. 3, pp. 221-239.

Nardi, H.C.; Machado, P.S.; Machado, F.V.; Zenevich, L. (2013). O “armário” da universidade: O silêncio institucional e a violência, entre a espetacularização e a vivência cotidiana dos preconceitossexuais e de gênero. *Teoria e Sociedade*, n. 21.2, pp. 179-200.

Nota, J. M (2012). *Conhecimentos, atitudes e representações fase às homossexualidades entre os futuros professores de Biologia para o ensino secundário geral*. Dissertação (Mestrado em Educação: ensino da Biologia) – Universidade Pedagógica, Maputo, Moçambique.

Moretti-Pires, R. O. et al. (2019). Preconceito contra diversidade sexual e de gênero entre estudantes de medicina de 1º ao 8º semestre de um curso da região sul do Brasil. *Revista Brasileira de Educação Médica*(Supl. 1), v.43, pp. 568-578. <https://doi.org/10.1590/1981-5271v43suplemento1-20190076>.

Oliveira, M. R (2018). *Angústia e colonialidade do ser: percepção sobre LGTBfobia em estudantes de Licenciatura em Pedagogia e em Física do Centro Acadêmico do Agreste da Universidade Federal de Pernambuco*. Dissertação. (Mestrado em educação contemporânea). Universidade Federal de Pernambuco, Pernambuco, Brasil.

- Piovesan, F (2008). Ações afirmativas no Brasil: desafios e perspectivas. *Estudos Feministas*, v. 16(3), pp.887-896.
- Prado, M; Machado, F (2008). *Preconceito contra homossexualidades: a hierarquia da invisibilidade*. Editora Cortez.
- Prado, M. A. M; Martins, D. A; Rocha, L. T. L (2009). O Litígio sobre o impensável: escola, gestão dos corpos e homofobia institucional. *Bagoas*, v. 3, n. 4, pp. 209-232.
- Prado M. A. M; Mountain, I.; Machado, F. V; Santos, L. C (2010). Los Movimientos LGBT y las luchas por la democratización de las jerarquías sexuales en Brasil. *Revista Digital Universitaria*, v. 11, n. 7, pp. 1-15.
- Ribeiro, C. J., Moraes, D.F. C.; Medeiros, K. N. R. (2019). A universidade e os corpos invisibilizados: para se pensar o corpo LGBT. *Diversidade E Educação*, v.7(2), pp. 357-372, <https://doi.org/10.14295/de.v7i2.9305>.
- Seffner, F. (2013). Sigam-me os bons: apuros e aflições nos enfrentamentos ao regime da heteronormatividade no espaço escolar. *Educ. Pesqui.*, v. 39, n. 1, pp.145-159. <https://doi.org/10.1590/S1517-97022013000100010>
- Silva, E. L. S (2017). *Trajetória, permanência e afiliação de estudanteslgbs na UFRB: a transformação do estigma emorgulho*.Dissertação (Mestradoemestudos interdisciplinares sobre a Universidade). Universidade Federal da Bahia, Bahia, Brasil.
- Silva, I. M. M.; Lapinski, T. F (2019). Universidade: espaço para (re)pensar concepções de gênero, masculinidade e suas implicações na formação de pedagogos. *Revista Diversidade e Educação*, v. 7, n. 1, pp. 18-26. <https://doi.org/10.14295/de.v7i1.8624>
- Souza, L. P. de; Noletto, R. S. (2018). Formação docente para a diversidade sexual e degênero: discutindoconceitos e encontrando possibilidades. (pp.198-216). In.: Andrade, B.; Maia, M. F. G (2018). *Gênero e diversidade na escola: cenas, contexto e indicadores educacionais da região do Tocantins*. EDUFT.