

GUIA DE RECONHECIMENTO,
ORIENTAÇÃO E ENFRENTAMENTO AOS

RA CIS MOS

unesp



CAADI

educa
diversidade

visibilidade,
debate & inclusão

ISBN: 978-65-86287-07-1



9 786588 287071

CDL

AUTORAS

Amanda Oliveira Coelho
Lilian da Silva Cunha
Fariza Barreto Alves
Bolají Alves Matos de Paula Xavier
Mariana Teles da Silva
Lúcia Helena Oliveira Silva

APOIO E REALIZAÇÃO

Coletivo Negro Dandara – Unesp Assis
FAAC – Faculdade de Arquitetura, Artes,
Comunicação e Design
FCL – Faculdade de Ciências e Letras
Jornalzine – Jornal em formato de zine
sobre Branquitudes
NUPE – Núcleo Negro para Pesquisa e
Extensão
Educando Para a Diversidade
CAADI - Coordenadoria de Ações
Afirmativas, Diversidade e Equidade
PROEC UNESP
CONVÊNIO SANTANDER

PROJETO GRÁFICO

Ana Beatriz R. Ribeiro
Erick de Alencar
Fernanda Henriques

Revisão do Projeto Gráfico

Gabriela Hilário Simões
Mariana Vieira Fernandes
Fernanda Henriques

EQUIPE DO EDUCANDO

Professores coordenadores

Juarez Tadeu de Paula Xavier
Daniela Cardozo Mourão
Fernanda Henriques
Leonardo Lemos de Souza
Raul Aragão Martins
Lidia Maria Vianna Possas
Lucia Pereira Leite

Estudantes de Design

Ana Beatriz R. Ribeiro
Erick de Alencar

tv.unesp.br/educandoparadiversidade
educadiversidade.unesp.br
@educa_diversidade

2022

2º EDIÇÃO

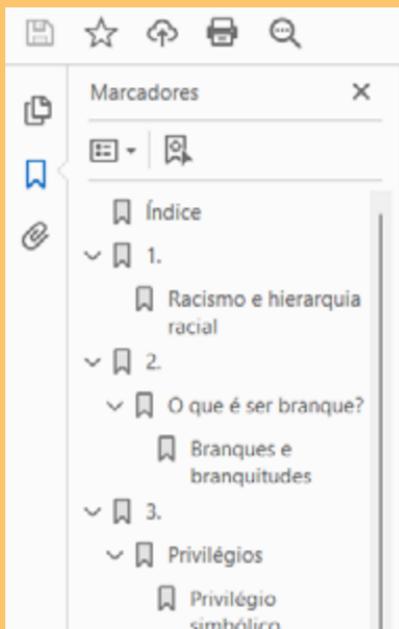
GUIA DE LEITURA

Esse livreto possui algumas opções de interatividade, e para o melhor funcionamento dessas ferramentas é recomendado que se leia pelo software de leitura de PDF – Adobe Acrobat Reader DC.

Você pode baixá-lo gratuitamente **clcando aqui**.

Marcadores de páginas

O guia possui *bookmarks* (exclusivo para leitores PDF) para facilitar ao leitor a transição entre os capítulos.



Você pode acessar por esse ícone, que geralmente se encontra na barra de ferramentas da esquerda, os *bookmarks*.

Botões interativos

No índice do livreto, você pode clicar nos números dos capítulos ou diretamente nos títulos e subtítulos para acessar automaticamente a parte correspondente do texto.



O QUE É RAÇA
E ETNIA?
6

Você também pode retornar rapidamente ao índice clicando no fôlio da página.

1 | Racismos

Hiperlink

Além disso, todos os links (nomes de websites) estão interligados aos endereços das páginas. Basta só clicar no nome do link e acessá-lo.

BOA LEITURA!



CAADI COORDENADORIA DE
AÇÕES AFIRMATIVAS
DIVERSIDADE E EQUIDADE

educa visibilidade, debate & inclusão diversidade

A Universidade Estadual Paulista, em sua história recente, tem realizado ações voltadas ao debate e à promoção de políticas afirmativas e ao combate à discriminação e às violências na comunidade acadêmica, com base nos princípios de direitos humanos.

Em 2018, por intermédio da Faculdade de Arquitetura, Artes, Comunicação e Design (FAAC), da Pró-reitoria de Extensão Universitária e Cultura (PROEC) e da Reitoria, e com apoio da Ouvidoria, a UNESP firmou convênio com o Santander, com o objetivo de desenvolver e disseminar ações, debates e conteúdos com vistas à transformação do ambiente universitário em um espaço seguro e inclusivo para todos os membros do seu corpo social.

No âmbito do Projeto Educando para a Diversidade, fruto dessa colaboração, foram elaborados e divulgados

guias informativos sobre práticas antiprecaristas, prevenção ao assédio, racismo, branquitude e Transtorno do Espectro Autista.

Assumindo o desafio de reconhecer as diversidades e os direitos humanos como pautas e linhas de ação institucional, em março de 2021 a vice-reitoria da universidade constituiu a Assessoria de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade, posteriormente institucionalizada como coordenadoria pela Resolução UNESP nº 7, de 26/01/22.

São competências da Coordenadoria de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade (CAADI) elaborar, planejar, mapear, identificar, diagnosticar, acompanhar e avaliar políticas, culturas e práticas cujos objetivos sejam efetivar políticas e ações afirmativas para a promoção de direitos humanos, equidade de gêneros, inclusão e respeito às diversidades, enfrentar e prevenir todas as formas de violência na UNESP.

Pautadas na transversalidade e na colaboração, essas ações têm sido efetivadas em conjunto com as pró-reitorias e ouvidoria da UNESP e com as coordenadorias e comissões

institucionais com atuação nas áreas de incidência da CAADI. Desse diálogo nascem ações normativas, levantamentos e análises de informações institucionais e acadêmicas, suporte financeiro e pedagógico e iniciativas informativas e educativas.

Este guia é fruto das interlocuções promovidas nesse contexto institucional, e visa contribuir para a construção de práticas inclusivas e de garantia aos direitos das pessoas em suas diversidades, na Universidade.

convênio

unesp 



Santander



Este guia apresenta alguns termos, conceitos e legislações referentes às discussões sobre racismos no Brasil. Com especial foco na comunidade acadêmica, oferece exemplos dos racismos cotidianos e informações sobre como agir diante da violência racial. Não se trata de esgotar a discussão ou as formas assumidas pelos racismos. Ao contrário, este guia consiste em um instrumento que auxilie na compreensão e ampliação do debate racial contribuindo também para a construção e fortalecimento de estratégias de enfrentamento aos racismos dentro e fora da Academia.



Nota: Este guia foi desenvolvido utilizando a linguagem neutra de gênero como forma de combater o sexismo linguístico. Portanto, ao invés de utilizar substantivos generificados como “negro” e “negra” será utilizado “negre”.





8



8



9

10

11

11

O que é colonização, genocídio e etnocídio?

População negra e indígena

Indicadores e estatísticas

Crime de injúria racial x Crime de racismo: qual a diferença?

28

15

O que são políticas de ações afirmativas de reservas de vagas?

O que é Comissão de Verificação?

O que é autodeclaração?

O que é heteroidentificação?

Como denunciar fraudes no sistema de reserva de vagas?

Políticas de Permanência

Identificando o racismo no cotidiano acadêmico

Quais outras medidas podem ser adotadas?

29

1. O QUE É RAÇA?



O QUE É ETNIA?

2. RACISMO, PRECONCEITO RA- CIAL E DISCRIMI- NAÇÃO RACIAL: QUAL A DIFE- RENÇA?

Raça é um grupo de indivíduos que compartilham um **conjunto de características fenotípicas**, isto é, um conjunto de características físicas como, por exemplo, cor da pele, formato do rosto e textura do cabelo. Raça enquanto categoria biológica não existe, porém, historicamente, o termo assumiu um significado social e político.

Etnia é um grupo de indivíduos que compartilham **características sócio-culturais**. Pertencer a um mesmo grupo racial não significa necessariamente pertencer à mesma etnia.

Racismo é um **sistema de opressão estruturante** das sociedades. Por meio da criação de uma hierarquia entre os grupos raciais, estabelece privilégios políticos, econômicos, sociais e simbólicos para um grupo em prejuízo dos demais. Pode também ser definido como um sistema ideológico de hegemonia racial.

Preconceito racial é uma **opinião ou julgamento negativo previamente concebido** a respeito de um determinado grupo racial, podendo ou não resultar em discriminação.

Discriminação racial é a **materialização do racismo e do preconceito racial** por meio de ação pessoal ou coletiva e de ações administrativas ou institucionais.

3. RACISMO É PROBLEMA DE QUEM?

Todas as pessoas são racializadas e compõem grupos raciais. Os grupos raciais operam em uma lógica de hierarquia racial, isto é, a depender das características físicas compartilhadas pelos sujeitos que compõem esses grupos, esses sujeitos terão vantagens ou desvantagens políticas, econômicas, sociais e simbólicas.

A hierarquização racial regula o acesso a bens e serviços sociais, organiza o modo como as pessoas se entendem e se relacionam, e cria estereótipos que supervalorizam ou inferiorizam os sujeitos, naturalizando concepções e condições socialmente construídas.

Racismo não é uma questão moral, patológica ou de falta de educação. A responsabilidade do enfrentamento ao racismo não pode ser compreendida apenas no âmbito individual e não pode ser delegada aos grupos raciais oprimidos. É dever do Estado e da sociedade fazer este enfrentamento e criar estratégias para corrigir as desigualdades existentes entre os grupos raciais.



TENÇÃO: Não existe estrutura de opressão contra pessoas brancas e, portanto, **não** existe racismo reverso ou racismo contra essas pessoas.

4.

ESTEREÓTIPOS RACIS- TAS



Estereótipos são conceitos ou imagens preconcebidas e generalizadas pelo senso comum sobre algo ou alguém. Têm a finalidade de definir ou limitar pessoas quanto à sua aparência ou comportamento.

Listamos alguns estereótipos racistas vinculados a pessoas negras e indígenas:

■ *“Índie vive em tribos nas florestas”*: os termos *“índie”* e *“tribo”* reforçam concepções inferiorizantes sobre povos indígenas vinculando-os às ideias de selvageria e primitivismo além de ser uma tentativa de redução da diversidade desses povos;

■ *“Índigenas não sabem falar certo”*: supervalorização da língua portuguesa e tentativa de apagamento das línguas indígenas;

■ *“Negres são irracionais”* ou *“Negres são movidos por sensações”*: associa pessoas negras à irracionalidade e à animalidade;

■ *“Negres são perigosos”* ou *“Negres são criminosos”*: herança do racismo cientificista que tinha por finalidade criminalizar pessoas negras com base em suas características físicas;

■ *“Cabelos crespos, dreads e tranças são sujos”*: inferiorização da estética negra;

■ *“Mulheres negras são oferecidas”*: hipersexualização e objetificação da mulher negra;

■ *“Homens negros são bons de cama”*: hipersexualização e hipermasculinização do homem negro.

5. QUAIS AS CONSEQUÊNCIAS DO RACISMO?

O racismo tem efeitos materiais, sociais e econômicos, psicológicos e subjetivos.

Ele **afeta a construção de identidade e autoestima** de pessoas negras ou indígenas gerando sentimentos de inferioridade e incapacidade além da negação e esquecimento de suas histórias e culturas.

Por outro lado, ainda que com efeitos opostos, o racismo **distorce a autopercepção** de pessoas brancas gerando sentimentos de superioridade intelectual, moral e estética incompatíveis com a realidade.

6. RACISMO E BRASIL

Vivemos em um território indígena, originalmente chamado Pindorama em tupi-guarani, e Abya Yala (Américas) na língua do povo Kuna.

Durante o processo de colonização europeia e a formação do que hoje conhecemos como “Brasil”, povos indígenas e africanos foram escravizados e assassinados.

Genocídio e etnocídio contra povos indígenas e africanos compõem as bases da sociedade brasileira constituída, por um lado, pela exclusão e violência sistêmica contra esses povos e seus descendentes e, por outro, pela supervalorização sistêmica da raça branca que perduram até hoje.

O QUE É COLONIZAÇÃO, GENOCÍDIO E ETNO- CÍDIO?



POPULAÇÃO NE- GRA E INDÍ- GENA

Colonização é a ação humana de **ocupar novos territórios** com o objetivo de habitação e exploração de recursos. Ela também se dá pela **imposição de uma cultura** sobre outra(s) e escravização de povos nativos.

Genocídio do grego “genos” (“raça”) e do latim “cide” (“matar”) é o **exterminio deliberado e sistemático de populações** e povos motivado por diferenças étnicas, raciais, nacionais e religiosas.

Etnocídio, palavra composta pelo radical “etno” (etnia) e pelo sufixo “cídio” (“matar”), é o **exterminio de uma etnia**, isto é, de uma cultura e pertencimento étnico-cultural de um povo ou nação.

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) utiliza as categorias preta, parda, indígena, amarela e branca na classificação de cor ou raça da população.

A população negra é composta pela soma de pessoas pretas e pardas e representa cerca de 56% da população brasileira, segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua do IBGE divulgada em 2019. De acordo com o Censo de 2010, a população indígena representa 4,28% da população.

Embora a população brasileira seja considerada “miscigenada”, as pessoas que a compõem possuem um conjunto de características físicas que as identificam socialmente. Apesar disso, algumas pessoas

pretas ou indígenas podem ter dificuldades em se reconhecer dessa maneira devido aos efeitos das políticas de embranquecimento utilizadas oficialmente no Brasil pós-abolição.

As **políticas de embranquecimento** tinham a finalidade de tornar a população do país o mais próxima possível do padrão branco europeu considerado superior. Uma das estratégias utilizadas nessas políticas foi a **disseminação de concepções inferiorizantes sobretudo de povos e culturas africanas e indígenas**. Essas concepções perduram até hoje e prejudicam o autorreconhecimento e afirmação étnico-racial de seus descendentes.

INDICADORES E ESTATÍSTICAS



Sabemos que o Brasil é um país extremamente desigual. Apesar disso, a inclusão parcial, tardia e precária das populações negra e indígena na dinâmica social brasileira as coloca em uma posição de maior vulnerabilidade em relação à população branca. Essa vulnerabilidade se materializa na diferença de acesso aos sistemas de saúde e educação, condições de trabalho e moradia, por exemplo.

Um dos indicadores mais alarmantes do racismo no país é o **número de pessoas negras e indígenas assassinadas anualmente**. Apenas em 2019, a Comissão Pastoral da Terra (CPT) registrou 1.833 conflitos por terra e o assassinato de 7 lideranças indígenas.

CRIME DE INJÚRIA RACIAL



CRIME DE RACISMO:

QUAL A DIFE- RENÇA?

Segundo o Atlas da Violência de 2019, em 2017, o número de homicídios no Brasil foi de 65.602, sendo 75,5% das vítimas pessoas negras, majoritariamente homens e jovens. Das 4.936 mulheres assassinadas no mesmo ano, 66% eram negras.

São **dados de guerra civil** que evidenciam o genocídio e etnocídio das populações negra e indígena ainda em curso no país.

Conforme o **art. 140, parágrafo 3º, do Código Penal**, o **crime de injúria racial** ocorre quando **há ofensa à honra ou à dignidade de uma pessoa** com base em elementos de sua raça, cor, etnia, religião ou origem. O crime de injúria racial está sujeito à **pena de multa** e à **pena de reclusão de 1 a 3 anos**.

A **Lei nº 7.716 de 1989**, também conhecida como “Lei Caó” em referência a Carlos Alberto de Oliveira, então deputado, ativista do movimento negro e autor desta lei, tipifica de maneira ampla uma série de atos que constituem crimes de racismo.

De maneira geral, o **crime de racismo** ocorre quando há **ofensa com a intenção de inferiorizar ou menosprezar todo um grupo ou coletividade étnico-racial**, ainda que a ofensa seja dirigida a uma pessoa. Também se caracteriza como crime de racismo **impedir que alguém exerça seus direitos** como, por exemplo, impedir o acesso de alguém a estabelecimentos comerciais ou edifícios públicos ou priva-

7. RACISMO E UNI- VERSI- DADE

dos sempre que esses atos forem **baseados em elementos de raça, cor, etnia, religião ou origem**. Os crimes de racismo estão sujeitos à **pena de multa** e à **pena de reclusão**.

Em 2018 o Supremo Tribunal Federal (STF) admitiu que os crimes de injúria racial se equiparam aos **crimes de racismo, no que diz respeito à sua imprescritibilidade e inafiançabilidade**, ou seja, os dois crimes são imprescritíveis (não há prazo limite para acionar a Justiça) e inafiançáveis (não é permitido o pagamento de qualquer valor por parte de agressore para poder responder ao crime em liberdade).

DENUNCIE SEMPRE!

O Brasil é um país estruturalmente racista. Isso significa dizer que o racismo está presente simbólica e concretamente em todos os níveis e aspectos da vida social incluindo, portanto, o sistema de ensino e as instituições que o compõem.

No sistema de ensino brasileiro, do básico ao superior, o racismo se apresenta na **invisibilização e inferiorização da temática étnico-racial, das contribuições teórico-metodológicas de intelectuais negres e indígenas** nas diversas áreas do conhecimento e dos saberes e tradições de povos que foram alvos da colonização.

O acesso às instituições públicas de ensino superior ainda é bastante restrito e elitizado. Embora a presença de estudan-

tes negres (pretos e pardes) e indígenas esteja em crescimento, sobretudo devido às políticas de ação afirmativa de reserva de vagas nos cursos de graduação, a **população negra e indígena continua sub-representada nas instituições públicas de ensino superior**. Além da sub-representação discente na graduação e pós-graduação, há a sub-representação nas categorias docente e servidora técnica-administrativa.

Também é importante ressaltar que, embora exista uma Portaria de incentivo à extensão das políticas de ação afirmativa de reserva de vagas aos programas de pós-graduação, não há uma lei que institua a implementação dessas políticas na pós-graduação.

O QUE SÃO POLÍTICAS DE AÇÕES AFIRMATIVAS DE RESERVA DE VAGAS?

Ações afirmativas são ações que visam **afirmar identidades historicamente construídas de maneira negativa pela estrutura social** que resultaram na discriminação e marginalização de determinados grupos.

As ações afirmativas desenvolvidas pelo Estado são **políticas públicas de caráter temporário, adotadas para corrigir as desigualdades de acesso a serviços básicos**, fundamentais e de direito da população e promover a igualdade de oportunidades.

As **Políticas de Ações Afirmativas de Reserva de Vagas** são um direito cons-

titucional instituído pela **Lei nº 12.711 de 2012**, conhecida popularmente como “Lei de Cotas”.

Esta lei determina que, no mínimo, 50% das vagas ofertadas nos cursos de graduação por instituições públicas, federais e de ensino superior sejam destinadas exclusivamente a pessoas que cursaram integralmente o ensino médio em escolas públicas. Neste percentual, metade das vagas será reservada a pessoas com renda familiar per capita igual ou inferior a um salário-mínimo e meio. A outra metade será reservada a pessoas com renda familiar per capita superior a um salário-mínimo e meio.

Nestas duas categorias serão reservadas vagas a pessoas negras (pretas e pardas) ou indígenas na proporção dessas populações no Estado da instituição de ensino com base no último censo realizado pelo IBGE.

As chamadas **cotas raciais** são, portanto, um **direito das populações negra (preta e parda) e indígena**, conquistado através das lutas e mobilizações dos Movimentos Negro e Indígena no âmbito da Educação. Não se trata de “favor”, “ajuda” ou “privilégio”, mas de uma política de reparação com o objetivo de corrigir as desigualdades de oportunidade e acesso dessas populações historicamente discriminadas e colocadas à margem das instituições públicas, federais e de ensino superior.



TENÇÃO: a discussão “cotas socioeconômicas x cotas raciais” constitui um falso problema já que a Lei nº 12.711/2012 garante essas duas modalidades de reserva de vagas.

A UNESP foi a primeira das universidades estaduais paulistas a adotar o sistema de reserva de vagas, decisão que envolveu discussões entre a Universidade e os Movimentos Negro, Indígena e Estudantil.

O Sistema de Reserva de Vagas para Educação Básica Pública (SRVEBP) e o Sistema de Reserva de Vagas para Educação Básica Pública para candidatas Pretas, Pardas ou Indígenas (SRVEBP+PPI) da UNESP destinou inicialmente, em 2014, 15% das vagas dos cursos de graduação a egressos do Ensino Médio ou da Educação de Jovens e Adultos (EJA) da educação pública, sendo 35% dessas vagas reservadas a candidatas negras (pretas e pardas) ou indígenas. Em 2018, 50% das vagas dos cursos de graduação foram destinadas ao SRVEBP, sendo 35% dessas vagas, em cada curso por unidade da UNESP, destinadas ao SRVEBP+PPI. Essa distribuição das vagas permanece vigente.

Para concorrer às vagas destinadas a negras (pretas e pardas) ou indígenas as candidatas devem fazer a autodeclaração no ato da inscrição. Em momento oportuno, candidatas que optarem por concorrer às vagas destinadas a negras

O QUE É COMISSÃO DE VERIFICAÇÃO?

(pretos e pardes) ou indígenas passarão por um processo de heteroidentificação realizado por uma comissão de verificação.

Também conhecidas como bancas de verificação, comissão de avaliação ou comissão de averiguação, as comissões de verificação são um mecanismo reconhecido pelo Supremo Tribunal Federal (STF) para **evitar fraudes** no acesso às políticas de ações afirmativas de reserva de vagas e garantir a efetividade dessas políticas.

As comissões de verificação **avaliam a veracidade da autodeclaração** feita por candidatas que optarem por concorrer às vagas reservadas a negres (pretos ou pardes).

O QUE É AUTO-DECLARAÇÃO?

Autodeclaração é como uma pessoa **define a si mesma** conforme a classificação de cor ou raça utilizado pelo IBGE.

A autodeclaração é um instrumento validado pela legislação. No entanto, tentativas de burlar o sistema de reserva de vagas fizeram com que o Supremo Tribunal Federal (STF) reconhecesse a legitimidade da utilização de outros critérios de verificação como, por exemplo, a heteroidentificação.

O QUE É HETE- ROI- DEN- TIFICA ÇÃO?



“Hetero” é um radical de origem grega e remete à ideia de “outro”. A heteroidentificação, portanto, é como a **sociedade identifica uma pessoa** a partir da classificação de cor ou raça do IBGE.

O racismo no Brasil é um “racismo de marca”, isto é, o alvo do racismo são pessoas que possuem um conjunto de características fenotípicas que as identifica como pertencentes a um grupo racial. Isso significa que uma pessoa que possua familiares negres não necessariamente será reconhecida socialmente como uma pessoa negra. Para que essa pessoa seja reconhecida como pertencente à raça negra ela deve **apresentar o conjunto de características** dessa raça e não somente uma ou outra característica desse grupo racial.

Durante o procedimento de heteroidentificação de candidatas concorrentes às vagas destinadas a negres (pretas e pardas) **serão consideradas apenas as características fenotípicas dos candidatas**. Portanto, não serão considerados estudos genéticos, ascendência, a maneira como a candidata entende as questões raciais ou mesmo a aprovação em outras bancas de verificação.

A diversidade de povos indígenas que compõem a sociedade brasileira não permite adotar exclusivamente o fenótipo como critério de verificação. Assim, é candidato que optarem por concorrer às vagas destinadas a pessoas indígenas **deverão apresentar o RANI: Registro**

Administrativo de Nascimento Indígena, documento fornecido pela FUNAI comprovando sua etnia e vínculo com uma comunidade indígena.

Na UNESP, a **Comissão Central de Averiguação** é regulada pela **RESOLUÇÃO UNESP Nº 70, DE 26-11-2018** sendo composta por: I - uma docente indicada pela Pró-reitoria de Graduação da Unesp; II - uma docente do Núcleo Negro da Unesp para Pesquisa e Extensão (NUPE); III - uma docente representante da etnia indígena, com envolvimento no assunto e/ou pesquisa na área; IV - uma docente indicada pela Unesp; V - uma Diretora Técnica Acadêmica de unidade universitária.

De acordo com a Resolução, o procedimento de averiguação **poderá ser realizado a qualquer momento**. A Comissão considerará a autodeclaração realizada pelo candidato e os aspectos fenotípicos de candidato que serão avaliados obrigatoriamente em entrevista presencial. A Comissão terá o prazo de 30 dias para emitir um parecer sobre a veracidade da autodeclaração.

É candidato que não comparecer à entrevista ou não for considerado enquadrado na condição de pessoa negra (preta ou parda) pela maioria de membros da Comissão **será excluído** do vestibular ou, se já estiver matriculado, **será desligado**. Tendo o prazo de 3 dias úteis para recorrer da decisão da Comissão.

Em 2018, a Unesp expulsou 27 estudantes de diversos campi após apuração da Comissão que considerou inválidas as autodeclarações realizadas pês estudantes. No início de 2020, 30 estudantes foram expulsos pelo mesmo motivo.



TENÇÃO: *o sistema de reserva de vagas é assunto sério, faça sua inscrição com consciência e responsabilidade!*

COMO DENUNCIAR FRAUDES NO SISTEMA DE RESERVA DE VAGAS?

A UNESP adota medidas legais para combater a ocorrência de fraudes no sistema de reserva de vagas. No entanto, é preciso que a comunidade interna e externa compreenda a seriedade e responsabilidade que envolve a opção pela reserva de vagas para o ingresso na Universidade.

Fraudar cotas é fazer uma declaração falsa em documento, por isso, se classifica como **crime de falsidade ideológica previsto no art. 299 do Código Penal**, sujeito à **pena de multa** e à **pena de reclusão**. Alegar desconhecimento desse ato como sendo uma conduta criminosa não o caracteriza enquanto crime.

Em caso de suspeita de fraude utilize o canal de denúncias da UNESP:

Link: OUVIDORIA UNESP

As denúncias também poderão ser feitas de forma anônima.

FRAUDE É CRIME! DENUNCIE.

POLÍTICAS DE PER- MA- NÊN- CIA

A política de ação afirmativa de reserva de vagas nas Universidades é uma conquista dos Movimentos Negros e Indígena e representa um avanço no enfrentamento às desigualdades raciais. Apesar disso, para que estudantes possam concluir seus estudos é necessário desenvolver e aperfeiçoar políticas de permanência estudantil.

Geralmente, são estudantes que ingressam nas Universidades por meio da política de reserva de vagas têm maior dificuldade de acesso à moradia, transporte e alimentação adequados durante o período de formação no ensino superior. Isso faz com que muitos tenham que trabalhar para se manter, reduzindo o tempo destinado ao estudo e participação em eventos ou grupos de pesquisa também necessários à formação e aperfeiçoamento profissional. Essa dupla jornada agrava os índices de evasão desses estudantes e provoca desgastes físicos e mentais.

Outra questão relativa à permanência diz respeito aos diferentes modos de vida de estudantes indígenas aldeados, por exemplo, que podem ter relações com o tempo divergentes dos períodos destinados às aulas estabelecidos pela instituição de ensino.

Essas são algumas questões que precisam ser consideradas para uma inclusão integral de pessoas negras e indígenas no ensino superior.

IDENTIFICANDO O RACISMO NO COTIDIANO ACADÊMICO

Na Universidade, o racismo também se apresenta em níveis estruturais, institucionais e interpessoais. Listamos alguns posicionamentos, comentários e situações racistas recorrentes no cotidiano acadêmico, que podem ocorrer na organização vertical (hierárquica) das categorias que compõem a Universidade (estudantes, servidories técnicas-administrativas, docentes, diretories, reitories) ou em sua organização horizontal (em uma mesma categoria):

- Impedir a entrada de pessoas negras ou indígenas no campus ou nos prédios da Unidade acadêmica sem motivo aparente ou motivado por critério de cor ou raça: negres ou indígenas, estudantes ou não, frequentemente são impedides de entrar nesses locais ou têm seu acesso dificultado enquanto pessoas brancas, estudantes ou não, raramente são abordadas e/ou impedidas de entrarem nesses locais;
- Utilizar elementos das culturas negras ou indígenas como “fantasias” nos campi, festas, jogos e/ou competições estudantis ou acadêmicas;
- Confundir ou comparar estudantes negres e indígenas a outros estudantes negres ou indígenas pelo fato de pertencerem à mesma cor ou raça: essa “confusão” ou comparação representa uma das expressões simbólicas do racismo que impede que pessoas negras ou indígenas sejam entendidas como indivíduos singulares e múltiples;

- Tocar os cabelos de pessoas negras ou indígenas sem autorização;
- Manifestações, identificadas ou anônimas, de exaltação à supremacia racial branca como, por exemplo, inscrições e pichações com referências ou símbolos nazistas ou de organizações supremacistas brancas em paredes, portas, murais, carteiras, cadeiras, etc;
- Utilizar elementos ou símbolos de organizações supremacistas brancas como, por exemplo, a Ku Klux Klan nos campi, “fantasias” em festas, jogos, competições ou recepções estudantis ou acadêmicas;
- Uso de blackface (pintar-se de preto) em apresentações, “fantasias” em festas, jogos, competições ou recepções estudantis ou acadêmicas.
- Impedir a participação de estudantes negres ou indígenas em grupos de estudo, trabalho, estágio ou pesquisa;
- Apelidar estudantes negres ou indígenas de forma inferiorizante e/ou humilhante que reforce estereótipos racistas;
- Insinuar ou afirmar que estudantes negres ou indígenas ingressaram na Universidade apenas devido às cotas raciais;
- Deslegitimar a política de ação afirmativa de reserva de vagas;
- Insinuar ou afirmar que estudantes negres ou indígenas não têm a mesma capacidade intelectual que outros estudantes devido a sua cor/raça;

- Ignorar, diminuir ou romantizar a violência racial no histórico e na atualidade da sociedade brasileira;
- Declarar, em qualquer aspecto, que o crime de escravização foi benéfico ou necessário para a construção do país;
- Silenciar as lutas e demandas de estudantes negres ou indígenas na Universidade;
- Deslegitimar ou coibir questionamentos de estudantes sobre racismo e relações étnico-raciais nas teorias e práticas acadêmicas;
- Utilizar linguagem de cunho racista e discriminatório como, por exemplo, os termos “morene”, “cor do pecado”, “mulate”, “exótico”, “índie” e “tribo” ao abordar ou se referir a pessoas negras ou indígenas;
- Fazer comentários racistas e discriminatórios a respeito de aspectos físicos de pessoas negras ou indígenas;
- Fazer comentários que associem pessoas negras ou indígenas a situações humilhantes, degradantes e/ou criminosas;
- Avaliar estudantes negres ou indígenas por meio de critérios diferenciados, subjetivos ou não explícitos;
- Danificar ou destruir materiais de divulgação de eventos e discussão sobre racismo como, por exemplo, cartazes e cartilhas;

- Usar relações de trabalho ou amizade com negres ou indígenas para negar posicionamentos, falas e atitudes racistas: “tenho até amigos negres”; “tenho até orientandes indígenas”;
- Recusar participar de grupo, projeto ou coletivo liderado por pessoas negras ou indígenas;
- Fazer comentários como “volte para a sua aldeia” ou “volte pra África”;
- Bater na boca produzindo sons ao abordar ou se referir a pessoas indígenas reforçando estereótipos vinculados a essas pessoas;
- Deslegitimar o pertencimento de pessoas indígenas que utilizam tecnologias desenvolvidas por outro grupos como, por exemplo, celulares.

Se você for vítima ou testemunha de racismo dentro da Universidade, recorra à Ouvidoria, à Unidade em que estuda e, se houver, ao órgão especializado como o NUPE - Núcleo Negro da Unesp para Pesquisa e Extensão. Fora da Universidade é possível prestar queixa na Delegacia Policial, especializada ou não. Também há sites especializados para denúncias:

Links

***Ouvidoria Nacional de Direitos Humanos
Sala de Atendimento ao Cidadão (SAC)
Disque 100
SaferNet Brasil***

QUAIS OUTRAS MEDI-
DAS PODEM SER

ADOPTA- DAS?

O enfrentamento ao racismo envolve todos os níveis e categorias da Universidade. Como estratégia, a instituição pode:

- Aperfeiçoar e ampliar as políticas de ação afirmativa de acesso e permanência;
- Desenvolver materiais didáticos sobre a temática racial;
- Desenvolver pesquisas sobre racismo e seus impactos na Universidade;
- Incorporar e discutir a temática racial de forma transversal nos cursos de graduação e pós-graduação;
- Oferecer cursos de capacitação sobre racismo e relações étnico-raciais a docentes e servidores técnicos-administrativos;
- Estimular, promover e apoiar eventos que se proponham a discutir sobre racismo e seus efeitos.

8.
COMO AGIR EM
UMA SITUAÇÃO
DE VIOLÊNCIA

RA- CIAL?

A Ouvidoria é um canal de comunicação entre os cidadãos e uma Instituição. Na UNESP é um espaço para atender qualquer pessoa – tanto de fora da Universidade quanto de dentro dela. Todas as demandas são encaminhadas às seções responsáveis para que elas respondam às questões levantadas.

OUI- DORIAS

Ês ouvidories sã professories ou funcionáries locades nas diversas unidades da UNESP com quem você pode comunicar-se pessoalmente, pelo site, telefone ou e-mail. Ê ouvidore lhe atenderá de modo respeitoso, neutro, guardando a privacidade da comunicação e buscando garantir seus direitos.

Há uma Ouvidoria Geral da Reitoria e Ouvidorias Locais em todas as unidades da UNESP à sua disposição.

ouvidoria@reitoria.unesp.br

(11) 5627-0506

9. CONHEÇA OS COLETIVOS EXIS- TENTES EM SUA UNI- DADE

Os Coletivos sã organizações estudantis e constituem importantes espaços de discussão, fortalecimento e desenvolvimento de estratégias de luta, denúncia e enfrentamento às violências simbólicas e concretas a que ês estudantes possam estar sujeitos. Você encontra a relação de Coletivos existentes na Unesp pelo link **Mapeamento de Iniciativas: Educando para a Diversidade**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)

Guia de reconhecimento, orientações e
enfrentamento ao racismo [livro eletrônico] /
Amanda Oliveira Coelho ... [et al.]. -- 1. ed.
-- Bauru, SP : Universidade Estadual Paulista,
Faculdade de Arquitetura, Artes e Comunicação,
2020.
PDF

Outros autores : Lilian da Silva Cunha, Fariza
Barreto Alves, Bolaaji Alves Matos de Paula Xavier,
Mariana Teles da Silva, Lúcia Helena Oliveira Silva.

ISBN 978-65-88287-07-1

1. Brancos - Identidade racial 2. Debates 3.
Diversidade cultural 4. Etnicidade 5. Raça 6. Racismo
- Aspectos sociais 7. Relações sociais I. Cunha,
Lilian da Silva. II. Alves, Fariza Barreto. III.
Xavier, Bolaaji Alves Matos de Paula. IV. Silva,
Mariana Teles da. V. Silva, Lúcia Helena Oliveira.

20-49829

CDD-305.4209

Índices para catálogo sistemático:

1. Racismo : Relações sociais 305.4209

Aline Grazielle Benitez - Bibliotecária - CRB-1/3129