REVISTA DA ABPN

DOI 10.31418/2177-2770.2021.v13.n.37.p652-672 | ISSN 2177-2770
Licenciado sob uma Licença Creative Commons

NEGRAS REITORIAS: ANÁLISE SOBRE A GESTÃO DE POLÍTICAS DE IGUALDADE RACIAL NO IFBA

Luzia Matos Mota[1]
Instituto Federal da Bahia, Campus Salvador, Departamento de Física, Salvador, BA, Brasil

Resumo: O presente artigo versa sobre experiências construídas para a gestão de políticas de promoção de Igualdade Racial no âmbito do Instituto Federal da Bahia – IFBA em 2020 até metade de 2021, momento que a Instituição passou a ser dirigida por uma Reitora negra. Para além da trajetória de vida, são destacados reflexões, desafios e ações construídas com intuito de atender normativas que tratam da educação das relações étnico-raciais e ações afirmativas, mas também de alargamento e construção de novas orientações legais nestes 18 meses de gestão na reitoria, dos quais 15 foram marcados pela crise sanitária em escala mundial em decorrência da pandemia da COVID-19.

Palavras-chaves: políticas afirmativas, educação profissional, institutos federais, IFBA

BLACK REITORIES: ANALYSIS ON THE MANAGEMENT OF RACIAL EQUALITY POLICIES AT IFBA

Abstract: This article deals with experiences built for the management of policies to promote Racial Equality within the scope of the Federal Institute of Bahia – IFBA in 2020 until mid 2021, when the Institution started to be directed by a black Dean. In addition to the trajectory of life, reflections, challenges and actions built in order to meet regulations dealing with the education of ethnic-racial relations and affirmative actions are highlighted, but also with the expansion and construction of new legal guidelines in these 18 months of management in the rectory , of which 15 were marked by the worldwide health crisis as a result of the COVID-19 pandemic.

Keywords: affirmative policies, professional education, Federal Institutes, IFBA

REITORIOS NEGROS: ANÁLISIS SOBRE LA GESTIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD RACIAL EN IFBA

Resumen: Este artículo trata sobre experiencias construidas para la gestión de políticas de promoción de la Igualdad Racial en el ámbito del Instituto Federal de Bahía - IFBA en 2020 hasta mediados de 2021, cuando la Institución pasó a ser dirigida por una Decana negra. Además de la trayectoria de vida, se destacan reflexiones, desafíos y acciones construidas para cumplir con las normativas que tratan de la educación de las relaciones

[1] Professora do Departamento de Física do IFBA, Campus Salvador; Reitora do IFBA. luziammota@gmail.com . ORCID: https://orcid.org/0000-0002-0618-5291

étnico-raciales y las acciones afirmativas, pero también con la ampliación y construcción de nuevos lineamientos legales en estos 18 meses de vigencia. gestión en la rectoría, de las cuales 15 estuvieron marcadas por la crisis de salud mundial como consecuencia de la pandemia COVID-19.

Palabras-claves: políticas afirmativas, educación profesional, institutos federales, IFBA

BLACK REITORIES : ANALYSE SUR LA GESTION DES POLITIQUES D'ÉGALITÉ RACIALE À L'IFBA

Résumé: Cet article traite des expériences construites pour la gestion des politiques de promotion de l'égalité raciale dans le cadre de l'Institut fédéral de Bahia - IFBA en 2020 jusqu'à la mi 2021, lorsque l'Institution a commencé à être dirigée par un doyen noir. En plus de la trajectoire de vie, des réflexions, des défis et des actions construits afin de répondre aux réglementations traitant de l'éducation des relations ethnico-raciales et des actions positives sont mis en évidence, mais aussi avec l'élargissement et la construction de nouvelles orientations juridiques en ces 18 mois de gestion au presbytère, dont 15 ont été marqués par la crise sanitaire mondiale consécutive à la pandémie de COVID-19.

Móst-clés: politiques positives, formation professionnelle, instituts fédéraux, IFBA

1. INTRODUÇÃO[2]

O presente artigo versa sobre experiências construídas para a gestão de políticas de promoção de Igualdade Racial no âmbito do Instituto Federal da Bahia – IFBA em 2020 até metade de 2021, momento que a Instituição passou a ser dirigida por uma Reitora negra. Para além da trajetória de vida, são apresentados reflexões, desafios e propostas de ações construídas com intuito de atender normativas que tratam da educação das relações étnico-raciais e ações afirmativas, mas também de alargamento e construção de novas orientações legais nestes 18 meses de gestão na reitoria, dos quais 15 foram marcados pela crise sanitária em escala mundial em decorrência da pandemia da COVID-19.

Por último, são trazidas informações sobre o perfil da diversidade étnico-racial entre os servidores(as) do IFBA destacando os chamados cargos de poder. De forma sintetizada, a título de exemplos, são enfatizados projetos que estão sendo desenvolvidos no IFBA, impulsionado pela Reitoria, de forma especial na recém-criada Diretoria de Políticas Afirmativas e Assuntos Estudantis- DPAAE. Espera-se, para além dos registros

[2] Agradeço às colegas Marcilene Garcia (Diretora de Políticas Afirmativas e Assuntos Estudantis do IFBA) e **Cacilda** Ferreira dos Reis (Chefe do Departamento de Assuntos Estudantis da Diretoria de Políticas Afirmativas e Assuntos Estudantis) pela valiosa e prestimosa contribuição, sem a qual não seria possível a produção deste artigo.

das ações, compartilhar aprendizados e esperanças de mudanças estruturais nas Instituições educacionais no enfrentamento ao racismo estrutural, especialmente nas públicas que muito contribuem para o avanço científico e tecnológico do país e para a transformação da sociedade, porém precisam construir estratégias mais efetivas visando a promoção da igualdade racial.

2. SER REITORA NO IFBA, UMA INSTITUIÇÃO DE MAIORIA NEGRA

Eu sou uma mulher, negra de pele clara, baiana, soteropolitana, de família de trabalhadores(as), feminista, de esquerda, professora, pesquisadora, fui sindicalista e agora Reitora do IFBA. Com orgulho, registro que sou egressa da Escola Técnica Federal da Bahia, atualmente o IFBA (a partir de 2008), onde realizei o curso de Eletrônica entre os anos de 1982 e 1985, com trajetória de participação em diversos movimentos com vistas à garantia dos direitos humanos.

Sou licenciada em Física pela Universidade Federal da Bahia- UFBA, mestre em Ensino de Ciências Naturais e Matemática pela Universidade Federal de Santa Catarina- UFSC. Doutora pelo programa Multiinstitucional e Multidisciplinar em Difusão do Conhecimento da Universidade Federal da Bahia - UFBA, com estágio doutoral no Departamento de Política Científica e Tecnológica da UNICAMP.

Sou professora titular do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Bahia (IFBA) onde atuo desde 1994. Na minha trajetória acumulei atividades de ensino, pesquisa e extensão e atuei como fundadora do Grupo de Pesquisa em Educação Científica e Tecnológica (GPET) do IFBA.

Coordenei a implantação do primeiro Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional Científica e Tecnológica do Instituto Federal da Bahia onde coexistem o curso de especialização em Educação Científica e Tecnológica e o Mestrado PROFEPT- polo IFBA. Tenho como áreas prioritárias de pesquisa: Educação Profissional, particularmente, a Rede Federal de EPT, nas interseções com os Estudos Sociais da Ciência e Tecnologia, Política Públicas, desenvolvimento regional, formação docente, gestão e democracia em instituições públicas.

Desde 2020 assumi o cargo de Reitora do IFBA após um ano de luta política intensa no contexto local e nacional. A procrastinação na minha posse como Reitora eleita do IFBA esteve ligada as turbulências antidemocráticas que marcaram o início do

governo do presidente Jair Bolsonaro, em 2019, e o desrespeito à vontade das comunidades universitárias em relação a escolha dos seus Reitores e Reitoras. A luta empreendida por mim e pela grande parcela da comunidade interna foi marcada por racismo, machismo e misoginia.

Apesar da Bahia ser um estado África pelas raízes históricas, quantidade e percentual de negros (mais de 80%), e esteja localizado no nordeste brasileiro, as políticas de igualdade racial, como acontecem na vertente brasileira, alcançam desafios na sua efetivação, especialmente na educação. E no IFBA não é diferente. Por isso, o início do meu reitorado foi cercado de responsabilidades e expectativas de avanços nas políticas de igualdade.

A invisibilidade, o silêncio, a omissão, a apatia, o racismo institucional tem sido realidades, não obstante históricas, sempre presentes, permanentes e persistentes. Aqui, compreendemos racismo institucional na perspectiva de Laura Cecília López (2012)

> O racismo institucional atua de forma difusa no funcionamento cotidiano de instituições e organizações, provocando uma desigualdade na distribuição de serviços, benefícios e oportunidades aos diferentes segmentos da população do ponto de vista racial. Aponta-se que, para sua desconstrução, é preciso a implementação de políticas públicas que provoquem um processo de desrracialização, assim como gerar reflexões acadêmicas de como operam esses mecanismos (LÓPEZ, 2012, p.121)

São muitos os obstáculos encontrados na gestão da promoção da igualdade racial, entretanto construir estratégias que envolva, crie e amplie o compromisso e a responsabilidade de gestoras(es), que atuam na Reitoria e nos 22 Campi que compõem o IFBA, acerca da necessidade de reconhecimento da importância do enfrentamento ao racismo é estruturante na forma de gerenciar as políticas e combater as desigualdades sociorraciais.

Conforme será observado, no IFBA, questões básicas como o "quesito cor" na matrícula das(os) estudantes demonstram o tamanho do desafio que temos pela frente: cerca de 40% dos estudantes matriculados em todas as modalidades de educação ofertadas não declaram sua cor nos documentos oficiais. A situação é ainda mais grave nos cursos superiores onde esse número chega a cerca de 60%. Isso tem impedido a análise mais efetiva das desigualdades raciais no IFBA, especialmente no que concerne aos índices de evasão, repetência e permanência. Do "quesito cor" à promoção de igualdade racial no

compartilhamento do poder nos cargos executivos e colegiados da Instituição temos um percurso a trilhar.

No mesmo sentido, um olhar universalista sobre as políticas educacionais e de assistência estudantil, sem considerar os grupos afetados por discriminação e as suas possíveis interseccionalidades de classe, gênero, raça, etnia, orientação sexual e de pessoas com deficiência é que corroboram para a manutenção das desigualdades na Administração Pública. Assim, reforça-se a necessidade de investimento e ampliação dos programas de ações afirmativas, ou seja, de políticas focalizadas e singulares considerando, inclusive, o perfil das discriminações e vulnerabilidades como é o caso dos estudantes indígenas e quilombolas. Conforme Marcilene Garcia de Souza (2010) e Joaquim Barbosa Gomes (2001) as ações afirmativas são um conjunto de políticas públicas ou privadas que tem por finalidade promover igualdade de oportunidades para grupos que sofreram injustiças históricas e para corrigir os efeitos atuais desta discriminação praticada no passado como é o caso da população negra, das mulheres, dos povos indígenas, das pessoas com deficiência.

A perspectiva somente universalista nas políticas, sobretudo na educação tem traduzido em ineficácia e em modelos pouco efetivos os grupos que mais necessitam da instituição. O reconhecimento, traduzido em políticas acerca das demandas da população negra, dos povos indígenas, das comunidades quilombolas, dos ciganos, das pessoas com deficiência, das mulheres e da população LGBTQIA+ precisam estar articuladas com ações e estratégias que garantam igualdade de oportunidade para os grupos que mais precisam da instituição.

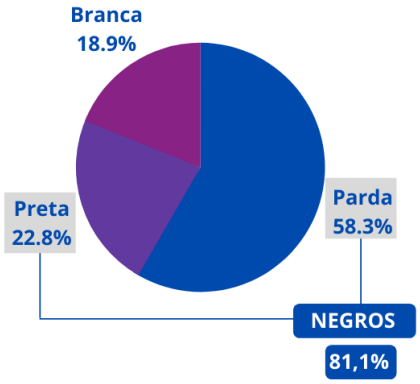
Por isso, faz-se necessário um olhar atento sobre os programas de ações afirmativas que ultrapasse a visão da assistência estudantil traduzida em bolsas, quer sejam de cunho universalista ou focalizada. Dito com outras palavras, é preciso reconhecer que a qualidade da permanência depende das relações sociais no ambiente escolar, da formação de servidores, do transbordamento das políticas afirmativas no percurso formativo dos(as) estudantes, do compartilhamento de saberes africanos, afro-brasileiros, quilombolas e indígenas no currículo, da produção de pesquisas e tecnologias que interessem a população negra e os povos indígenas, etc. As discriminações, silenciamentos e epistemicídios raciais são fatores que interferem na qualidade de permanência, da mesma forma que as discriminações estruturais que envolvem todos as(os) sujeitas(os) escolares.

Para enfrentar esses desafios, foi uma decisão de gestão priorizar, por princípio, a diversidade de gênero e racial na composição de seu quadro, com isso a gestão enegreceu as estruturas de poder aliada a maior participação de mulheres. E esta realidade pode ser notada nos indicadores que serão apresentados mais adiante.

3. O IFBA E SUA DIVERSIDADE RACIAL

A Bahia é um estado que possui quase 15 milhões de pessoas e mais de 80% de Negros. Pelo censo de 2019 a população está distribuída da seguinte forma: 18,70% de brancos, 22,5% de pretos e 57,63% de pardos[3]. É ainda o segundo estado com maior concentração dessa população no Brasil[4]. Há presença da população negra em maioria em todos os municípios da Bahia.

Gráfico 1: Perfil racial do Estado da Bahia



Fonte: IBGE, 2020

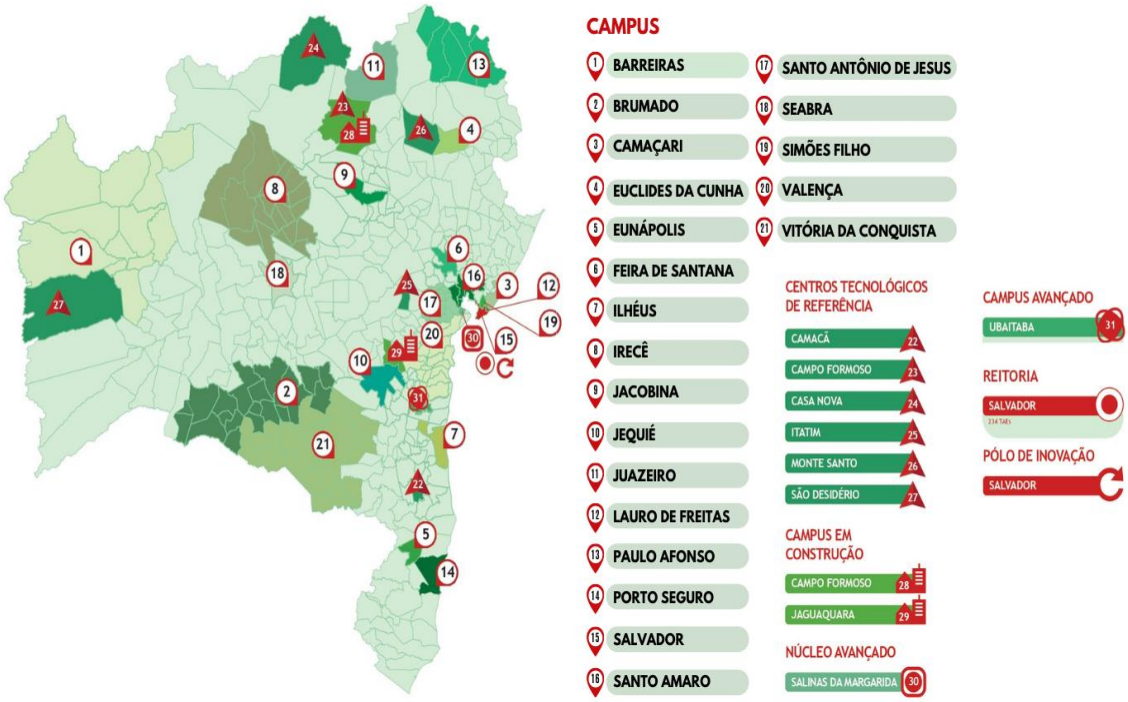
O IFBA, dentro do contexto baiano, é visto como uma "escola de excelência", sobretudo na área de tecnologia. De toda rede de ensino do estado que oferece ensino médio (municipal, estadual, privada e federal) apenas 2,1% das matrículas são realizadas

[3]Fonte: https://sidra.ibge.gov.br/tabela/6403#resultado. Acesso em: 16 jun. 2020.

[4] Cf reportagem: "Uma em cada 5 pessoas na Bahia se declara preta, aponta IBGE" do G1-BA de 22/05/2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/ba/bahia/noticia/2019/05/22/uma-em-cada-5-pessoas-na-bahia-se-declara-preta-aponta-ibge.ghtml> Acesso em: 14 jun. 2020.

na rede federal[5]. Em função de sua característica multicampi (é composto por 22 campi e Reitoria) está presente em 27% dos municípios baianos, atuando em 26 dos 27 Territórios de Identidade do estado, atingindo regiões de expressiva presença de comunidades quilombolas (na Bahia há mais de 800 comunidades quilombolas).

Mapa 1: Localização dos Campi do IFBA no mapa da Bahia-2021



Fonte: Mapa baseado nos 22 Campi do IFBA, considerando os municípios da Bahia. 2021.

O IFBA é uma instituição centenária, criado pela Lei Federal nº 11.892/2008, e é o resultado das transformações que aconteceram entre 1909 e 2008. Considera-se a criação da Escola de Aprendizes Artífices da Bahia de 1909 a 1937; em seguida pelo Liceu Industrial de Salvador, entre 1937 e 1942; da Escola Técnica de Salvador entre 1942 e 1965; da Escola Técnica Federal da Bahia – ETFBA, entre 1965 e 1993; do Centro Federal de Educação Tecnológica da Bahia - CEFET-BA de 1993 a 2008.

[5] Informações disponíveis em: <https://www.todospelaeducacao.org.br/conteudo/ideb-2017-o-que-podemos-aprender-mesmo-quase-sem-novidades> Acesso em: 16 jun. 2020.

Em 2006, o antigo CEFET-BA, atualmente IFBA, aprovou no Conselho Superior a Resolução nº 10 de 01/06/2006 que estabeleceu: o sistema de reserva de vagas, cotas para afrodescendentes, indígenas e índios descendentes, nos processos seletivos para ingresso nos cursos oferecidos pelo Centro Federal de Educação Tecnológica da Bahia-CEFET-BA com reserva de 50% das vagas em todos os cursos de nível médio, técnico ou superiores. Para tanto, seria necessário que os(as) estudantes tivessem cursado todo o ensino médio na Escola Pública, sendo que, desses, pelo menos 60% das vagas eram reservadas para afrodescendentes, 5% para índios e índios descendentes e 35% para os demais.

Desde 2012, o IFBA passou a institucionalizar a Lei Federal 12.711/12 que assegura 50% das vagas para cotas sociais (alunos oriundos de escolas públicas). Neste sentido, a distribuição dessas vagas reservadas considera formas de ingresso do candidato por grupo étnico-racial e por renda; para os programas de Pós-graduação há também a Resolução No. 41 de 19 de dezembro de 2017 que assegura cotas para negros, indígenas, pessoas trans e quilombolas. Enfatiza-se, ainda, que com a Lei 12.990/12 o IFBA passou a cumprir a normativa que garante reserva de vagas de 20% para negros (pretos e pardos) em todos os concursos públicos federais.

Importante salientar que estas normativas que asseguram reserva de vagas para a população negra permitiram maior participação deste grupo no IFBA quando considerado décadas anteriores onde a Instituição era vista, em muitos municípios como uma escola elitizada, um local com poucos estudantes negros e pobres, mesmo no contexto baiano.

Já, entre os servidores(as), é importante reiterar a premissa de que a democratização dos espaços de poder, dentro da Administração Pública tem possibilitado mais inovação, criatividade, e efetividade das políticas, especialmente numa sociedade tão diversa e desigual como é a nossa, no Brasil.

No caso do IFBA, por ser uma Instituição multicampi, sabemos o quanto a diversidade racial e de gênero presentes no perfil das Pró-reitorias, Diretorias Sistêmicas e Direções Gerais dos 22 *campi* pode influenciar a escolha dos(as) indicadas(os) a ocupar os espaços de poder e mesmo, intervir no cumprimento das normativas e pautas que tratam da igualdade racial como estruturantes para a qualidade da educação no IFBA. A ideia de meritocracia e competência, numa sociedade patriarcal, machista e racista vem carregada de estigmas e estereótipos que recaem sobre os corpos e sobre o valor do trabalho de mulheres e negras(os). Por isso, as políticas de valorização da diversidade no

ambiente de trabalho são primordiais para promover uma Instituição com políticas mais efetivas. No quadro atual de dirigentes do IFBA, somando Reitoria e 22 campi, temos ainda maioria de homens brancos.

Vale ressaltar que a Instituição carece investir em produção de indicadores com mais efetividade, considerando as interseccionalidades de classe, gênero, raça, etnia, pessoas com deficiência com opção de ingresso (pelas cotas ou não) tanto para estudantes quanto para servidoras(es) e estagiárias(os). Estamos avançando na implementação de um censo de cor ou raça entre as(os) servidoras(es) lastreado por campanhas explicativas considerando os desafios das relações raciais brasileiras e baianas no que se refere a sua identidade negra e percepção racial (autodeclaração).

De antemão, ressalta-se a importância de formar as(os) servidores(as) que atuam diretamente na sistematização dos registros acadêmicos e na Gestão de Pessoas para compreender a importância: 1. dos programas de ações afirmativas por meio de cotas raciais; 2. do preenchimento correto das categorias de cor presentes no IBGE e por conseguinte no censo escolar; 3. da abordagem positiva aos estudantes e seus familiares no momento da matrícula para o preenchimento correto das categorias de cor, assim como no momento de nomeação dos servidores(as).

3.1.Característica da Diversidade étnico-racial do IFBA

Ao enfatizar as políticas de igualdade racial construídas no IFBA, nesta gestão (2020-2024), buscaremos traçar o perfil racial da comunidade e, especialmente daqueles que compõe o quadro dirigente da Instituição.

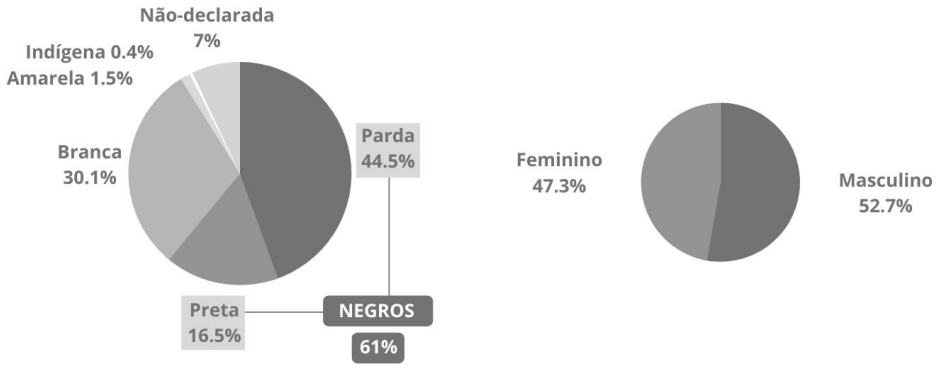
Parte-se de dados do Sistema Unificado de Administração Pública - SUAP (2021), sistema usado para a gestão dos processos administrativos e acadêmicos do Instituto Federal e da Plataforma Nilo Peçanha (2020) que se destina à coleta, tratamento e publicização de dados oficiais da Rede Federal de Educação Profissional, Científica Tecnológica (Rede Federal).

A maior parte das(os) servidoras(es) que compõe o quadro geral do IFBA são do gênero masculino (52,69%) e (47,30%) são de mulheres. Exceto entre as(os) servidoras(as) aposentadas (54,45%) e entre os(as) estagiários(as) (81,81%) onde as mulheres são maioria.

O quadro geral com todas(os) as(os) servidoras(es) públicas(os) do IFBA, tendo como referência 2021, totalizou 3.448 pessoas, sendo 2.620 no quadro permanente. Ao enfatizar o perfil racial, ao menos (7%) não possui declaração de cor. Ao atentar-se para os pretos e pardos como sendo negros, notou-se que entre os aposentados (43,8%) são negros e (31,3%) são brancos e um número mais significativo de "não declaração de cor" nesta situação (26,13%); Considerando o quadro dos ativos permanentes temos que (64,95%) são de negros, (29,58%) são brancos e, do total (3,77%) não declarou a cor; Entre as(os) professoras(es) substitutas(os), (61,29%) se declararam negras(os) e (33,71%) brancas(os), sendo que (3,06%) do total "não declarou a cor". Chama atenção que entre os(as) estagiários(as), (100%) declararam a cor, sendo, o local com mais expressiva participação da população negra (72,72%) e (21,21%) brancos.

De modo geral, a população negra (pretos e pardos) estão sub-representados no quadro de servidores(as) do IFBA e os brancos sobre-representados, ou seja, somam (18%) no Estado da Bahia, e estão presentes no IFBA, entre os servidores em (30,1%), portanto, quase o dobro.

Gráfico 2: Perfil racial e de gênero dos(as) Servidores(as) do IFBA. 2021

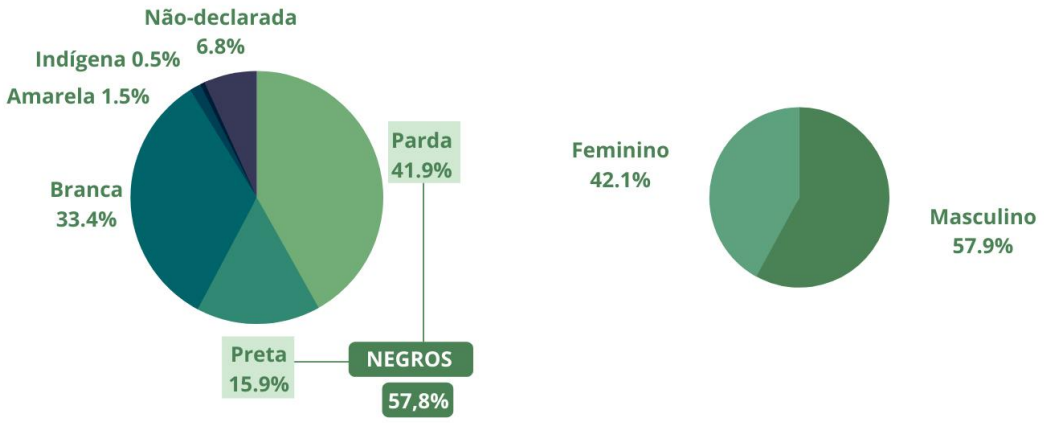


Fonte: SUAP, 2021. O total geral de servidores inclui situações excepcionais (cessão, cooperação) que não se enquadram nas categorias descritas no texto.

Entre os docentes do IFBA, aposentados, ativos permanentes e professores substitutos totalizam 2.083 servidores(as) sendo (57,75%) de negros (pretos e pardos) e (33,41%) de brancos. Destes, entre as(os) aposentadas(os) (37,98%) são negras(os) e (38%) brancos; entre os docentes que são ativos permanentes, (60,88%) se autodeclaram pardos e pretos e (32,39%), brancos; entre as(os) professoras(es) substitutos somam

(61,30%) de negros e (33,71%) de brancos. Novamente, nota-se a sub-representação de servidores(as) negras(os) no quadro de docentes, considerando a presença negra na Bahia.

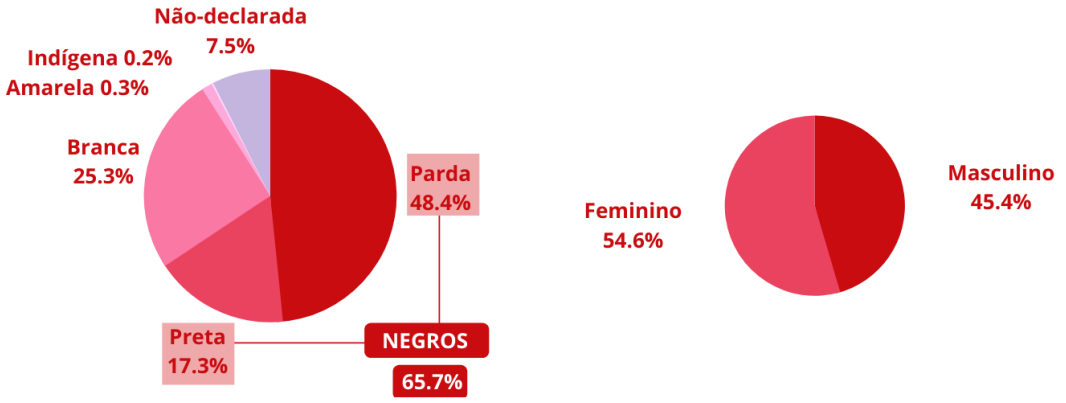
Gráfico 3: Perfil racial e de gênero de docentes



Fonte: SUAP, 2021. O total geral de servidores inclui situações excepcionais (cessão, cooperação) que não se enquadram nas categorias descritas no texto.

Do total de 1.327 servidoras(es) técnicas(os) do IFBA, as(os) negras(os) representam o total de (65,63%) (entre os pretos e pardos) e os brancos (25,32%). Ao menos (7,46%) "não declararam a sua cor". Entre os aposentados(as) os negros somam (42%) e os brancos (23%). No total de ativo permanente as(os) negras(os) totalizam (70,71%) e os brancos (25,60%). Em média geral, o segmento branco encontra-se em mais vantagens percentuais com (25,32%), sendo (18%) do total na Bahia.

Gráfico 4: Perfil racial e de Gênero dos(as) Servidores(as) TAE do IFBA

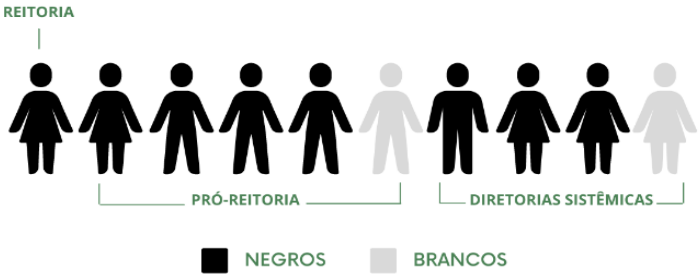


Fonte: Suap. 2021. O total geral de servidores inclui outras situações que não se enquadram nas categorias descritas no texto.

3.2.Perfil Racial das Pró-Reitorias e Diretorias Sistêmicas do IFBA

A atual gestão do IFBA assumiu a reitoria em janeiro de 2020. Na estrutura de poder, no primeiro ano, na Reitoria, entre as Pró-reitorias, dos 5 (cinco) cargos, quatro eram ocupados por negros(as), entre as Diretorias Sistêmicas dos 4 (quatro) cargos, 3 (três) foram ocupados por pessoas negras, a Chefia do Gabinete, por sua vez, é dirigida por uma mulher negra. No total, da alta administração da Reitoria de 11 pessoas, incluindo a própria Reitora, nove eram negras. Portanto, 82%. O que corresponde o percentual de negros no Estado da Bahia.

Gráfico 5: Perfil racial e de gênero das(as) Servidoras(es) Pró-reitores e Diretoras(es) Sistêmicos.

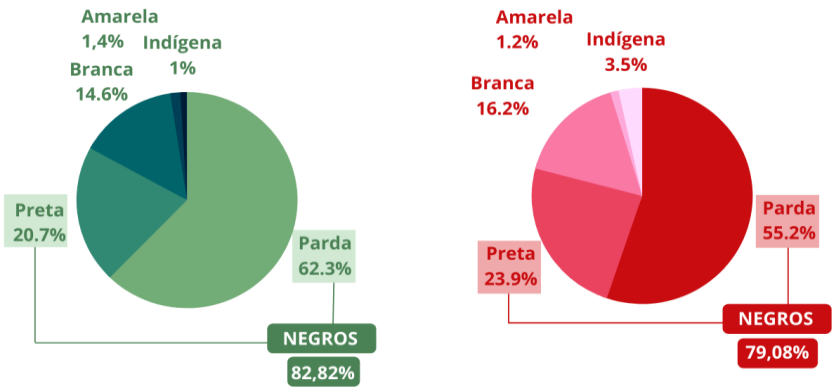


Fonte: Dados referentes à 2020. Método: Autodeclaração de cor (preta ou parda), conforme Suap.

3.3.Perfil racial dos estudantes do IFBA

Conforme a Plataforma Nilo Peçanha (PNP, 2020) referente a dados de 2019, estavam matriculados no IFBA o total de 31.497 estudantes em todos os níveis. Ao menos 11.642 (37%) "não declarou a sua cor". Entre os que declararam sua cor ou raça totalizaram 19.855 estudantes. Dos quais (14,55%) são brancos; (82,82%) são negros (20.65% de pretos e 62,17% de pardos); (0,96%) Indígenas e (1,45%) de amarelos. Somente quando se considera os estudantes da educação superior, a incidência de "não declaração de cor" sobe para quase 60%. Assim, nas Licenciaturas e Bacharelados, entre os estudantes que declaram a cor ou raça, (16,23%) são brancos; (79,08%) são negros (respectivamente 23,90% pretos e 55,18% de pardos). Os indígenas são (3.45%) e os amarelos, (1.22%). (PNP 2020).

Gráfico 6: Perfil racial dos estudantes do IFBA geral e Ensino Superior



Fonte: baseados na Plataforma Nilo Peçanha 2020 (referente à 2019). Dados consideram os estudantes que fizeram declaração de cor.

Considerando o proporcional de negros no contingente populacional e a característica dos municípios da Bahia, existe algumas singularidades, mas em geral, os estudantes negros são a maioria dos estudantes em todos os Campi.

Pelos dados, observa-se que o percentual de estudantes do IFBA que declararam sua cor (82,82%) revela mais sobre as políticas afirmativas no IFBA e o perfil racial da da Bahia entre os estudantes e em menor proporção entre os docentes e técnicas(os).

4. AS POLÍTICAS DE IGUALDADE RACIAL NO IFBA

O IFBA, mesmo tendo um percentual significativo de mulheres e negros no seu quadro de docentes e técnicos, a maioria eleita para as Direções Gerais do 22 Campi foram de homens brancos, apenas duas mulheres foram eleitas como Diretoras gerais de Campi, assim como um percentual significativo dos cargos em comissão.

É imprescindível olhar com atenção os desafios de se gestar políticas educacionais, no sentido da valorização da diversidade étnico-racial e de gênero como eixos estruturantes para qualidade das políticas institucionais, em particular, a política educacional de permanência e êxito dos estudantes.

Reforçamos, desta forma, a necessidade de investimento e ampliação na qualidade das coletas de dados que traduzam o tamanho das desigualdades que impactam fortemente a evasão, a retenção e a formação dos(as) estudantes.

Das questões mais estruturais, a atual gestão buscou compreender a realidade acerca dos desafios da instituição com a produção de indicadores que pudessem traduzir as realidades e reais desafios da Instituição. Investiu- se na ampliação de normativas que orientassem ações para o fortalecimento dos programas de ações afirmativas focadas na população negra (pretos e pardos), bem como para outros grupos que padeceram de injustiças históricas e sofrem efeitos destas injustiças ainda hoje, quando, notadamente, sofrem discriminação como é o caso dos Povos Indígenas, Mulheres, Pessoas com Deficiência, Quilombolas e População LGBTQIA+.

Desta forma, a gestão investiu na criação da Diretoria de Políticas Afirmativas e Assuntos Estudantis-DPAAE, considerando demandas históricas dos movimentos negros; da missão da Instituição e do compromisso público e formal firmado com o *IFBA Negro*, coletivo de servidores(as) negros(as), durante a campanha eleitoral.

No mesmo sentido, o coletivo político de servidores(as) e estudantes que pensaram, construíram e defenderam, ao longo das últimas décadas no IFBA, o atual projeto de gestão democrático e comprometido com as lutas sociais, intitulado *Por um IFBA mais Humano*, sempre apontou para a necessidade de ampliação dos programas de ações afirmativas para a população negra considerando não só a característica racial do Estado da Bahia e a exclusão social da população negra nos diversos espaços, destacadamente na educação, mas, sobretudo por entender o compromisso social do IFBA como os mais pobres e trabalhadores(as).

Em 2020, o Conselho Superior do IFBA aprovou através da Resolução Nº 05, de 02 de março de 2020 a criação da Diretoria Sistêmica de Ações Afirmativas e Assuntos Estudantis (DPAAE) a partir de uma proposta elaborada por 10 mulheres, sendo 09 negras. Essa ação institucionalizou a política afirmativa mais estruturantes do IFBA em décadas, sendo equiparada a política que inseriu as cotas raciais em 2006, através da Resolução CONSUP Nº 10/2006.

No âmbito da DPAAE ocorre a convergência das políticas de ações afirmativas com assistência estudantil, o que reforça a compreensão de que não há possibilidade de formular e consolidar políticas estudantis sem conectar com os segmentos beneficiados pelas ações afirmativas, por meio de cotas raciais, dos quais, a população negra é a maior beneficiária em termos quantitativos e percentuais.

Na sua estrutura, a DPAAE previu um Departamento que atuaria com questões relativas à assistência estudantil no IFBA, a saber, o Departamento de Assuntos Estudantis (DAES). Com isso, todas as atividades relacionadas à assistência estudantil migraram, a partir da data supracitada, da Pró-Reitoria de Ensino para a DPAAE.

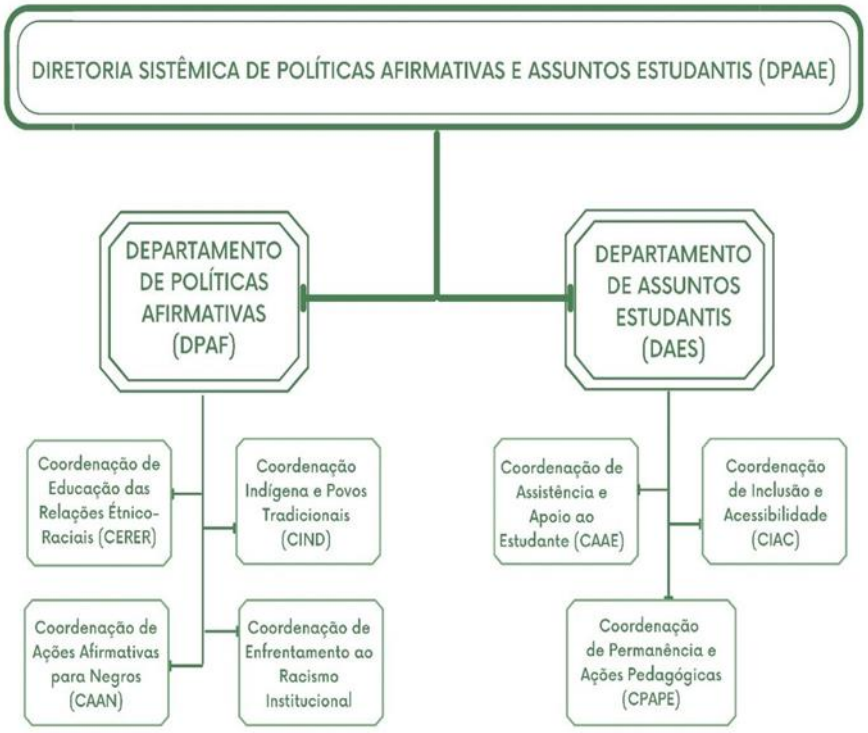
Para otimização das suas atividades, o DAES conta, na sua estrutura, com três Coordenações: Coordenação de Assistência e Apoio ao Estudante/CAAE; Coordenação de Inclusão e Acessibilidade/CIAC e Coordenação de Permanência e Ações Pedagógicas/CPAPE. O segundo departamento que compõe a DPAAE é o Departamento de Políticas Afirmativas (DPAF), responsável pelo fomento e acompanhamento das ações afirmativas no IFBA, composto por quatro coordenações: Coordenação de Ações Afirmativas para Negros/CAAN; Coordenação Indígena e Povos Tradicionais/ CIND; Coordenação de Educação das Relações Étnico-Raciais/ CERER; Coordenação de Enfrentamento ao Racismo Institucional/ CERI.

Vejamos algumas informações sobre a DPAAE:

> DIRETORIA SISTÊMICA DE POLÍTICAS AFIRMATIVAS E ASSUNTOS ESTUDANTIS- DPAAE
>
> Competirá a Diretoria Sistêmica de Políticas Afirmativas e Assuntos Estudantis:
>
> 3.1. Formular, propor, sugerir, acompanhar, coordenar e implementar ações para a promoção da igualdade racial no âmbito da gestão, do ensino, pesquisa e extensão no IFBA, especialmente os grupos beneficiados por programas de ações afirmativas por meio de cotas;
>
> 3.2. Acompanhar e propor políticas educacionais considerando as necessidades específicas para dos Povos Indígenas, Quilombolas e Comunidades Tradicionais no âmbito do ensino, pesquisa e extensão no IFBA, considerando as

legislações educacionais existentes na área da educação seja em âmbito federal, estadual e municipal;
3.3. Coordenar e/ou acompanhar as políticas transversais para a promoção da igualdade racial;
3.4. Exercer outras atribuições correlatas e complementares na sua área de atuação.
3.5. Acompanhamento da implementação das legislações federais; estaduais e municipais no âmbito da educação, especialmente no concerne à educação das relações étnico-raciais;
3.6. Acompanhamento e proposição de implementação das legislações federais; estaduais e municipais no âmbito da educação, especialmente no concerne à educação das relações étnico-raciais.
3.7. Articular, formular e implementar a Política de Assistência Estudantil do IFBA, por meio de ações, projetos e programas, visando a melhoria das condições socioeconômicas e psicossociais do estudante, a inclusão e a formação plena, possibilitando sua permanência qualificada no IFBA.
3.8. Desenvolver programas, projetos e ações interseccionais, considerando as questões que afetam diretamente as mulheres e a população LGBTQI+ (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais, Transgêneros, Queer, Intersexos e Mais)

Gráfico 7: Estrutura da DPAAE



Fonte: Elaboração própria, 2021

4.1.Ações na área de igualdade racial

Na atual gestão, diversas ações foram construídas para enfrentar o racismo institucional, impulsionar a educação das relações étnico-raciais e tornar mais efetiva os programas de ações afirmativas para Negros (pretos e pardos); Indígenas; Pessoas com Deficiência e Quilombolas.

Contudo, neste texto, priorizamos as políticas voltadas para a população negra. Destacaremos ações da recém-criada Diretoria de Políticas Afirmativas e Assuntos Estudantis-DPAAE que, já no início, em abril de 2020, construiu um Planejamento que permitisse atuar em questões consideradas mais estruturais dentro de uma Instituição, centenária, mas que ao longo de sua história pouco formulou na área das relações raciais.

Registra-se, contudo, como já assinalado que em 2006 foi aprovado um Programa de cotas raciais para negros e, posteriormente, cumpriu-se a Lei 12.711/12 (Lei Federal de cotas sociais com recorte racial); em 2018 e 2019, políticas mais tímidas haviam sido consolidadas para impulsionar a implementação da Lei 10.639/03 e 11.645/08 tensionadas pelo Ministério Público Federal e Estadual pelo não cumprimento da normativa; Em 2017 aconteceu ainda a aprovação pelo Conselho Superior do IFBA de cotas para Negros, Indígenas, Quilombolas e Pessoas Trans nos programas de Pós Graduação (Resolução 41, de 19 de dezembro de 2017).

Assim, destacamos algumas ações já realizadas ou em realização com intuito de contribuir no IFBA para o enfrentamento ao racismo institucional; para valorização da diversidade étnico-racial de forma ampla e entre as(os) servidoras(es); para fortalecimento das estratégias de implementação das Leis Federais 10.639/03 e 11.645/08 e dos programas de ações afirmativas por meio de cotas raciais. As políticas consideram o perfil das relações raciais no Brasil e na Bahia com expressiva presença negra; as desigualdades sociais e econômicos que fragilizam socialmente, de forma destacada a população negra, quilombolas e povos indígenas.

Tabela 1: Ações afirmativas e políticas estudantis

Ação	**Detalhes**
Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros e Indígenas (NEABI).	Em fase de institucionalização, após a aprovação no Consup, assegurando a participação majoritária de pesquisadoras/es negras/os e indígenas na composição de formação deles.

Plataforma Digital BAREMA AFRO-INDÍGENA	Instrumento Institucional de fortalecimento da educação das Relações Étnico-raciais no IFBA por meio de monitoramento da Lei 10.639/03 e 11.645/08. Considera as Diretrizes Curriculares para educação das relações étnico-raciais.
EDITAL - Programa Asé-Toré: Formação em Educação Sobre Negras(Os) e Povos Indígenas	Programa amplo e estrutural de Formação de gestoras(es), docentes, Técnicas(os), discentes e comunidade interna externa na área da Educação das Relações Étnico-Raciais e no enfrentamento ao racismo no âmbito do IFBA, considerando legislação vigente que trata da obrigatoriedade do Ensino de História da África, Culturas Africanas, Afro-brasileiras e Indígenas na Educação.
EDITAL Novembro: Dia Nacional da Consciência Negra- 2020	94 bolsas de pesquisa por quatro meses para estudantes dos cursos técnicos e superiores a serem desenvolvidos nos *campi* do IFBA. Os projetos abordarão a História da África e dos africanos, a luta dos negros no Brasil, a cultura negra brasileira e o negro na formação da sociedade brasileira, resgatando a contribuição da população negra nas áreas social, econômica e política pertinentes à História do Brasil, bem como os processos de resistência nas suas diversas formas enfrentamento ao racismo na educação e na valorização das ações afirmativas.
COTAS QUILOMBOLAS IFBA	Institucionalização das Cotas Quilombolas IFBA em todos os processos seletivos nos cursos técnicos e no Ensino Superior do IFBA. A minuta está em fase de conclusão e será encaminhada para o CONSUP.
Edital: Projeto AFIRMACOTAS IFBA: Análise de Indicadores sobre Cotas no IFBA	Projeto de avaliação dos impactos sociais das ações afirmativas por meio de cotas no IFBA. Considera-se a necessidade de avaliação dos impactos da Lei Federal 12.711/12 por meio de análise de dados oficiais da trajetória de estudantes que optaram nos processos seletivos do IFBA por cotas sociais (pretos, pardos indígenas; pessoas com deficiência e demais cotas) de 2012 a 2020 envolvendo todos os campi.
Institucionalização e aprovação pela PRPGI/IFBA Programa PIBIC/AF	Por parte da PRPGI constituiu-se Editais de Pesquisa para ampliar o quantitativo de bolsistas que são preferencialmente estudantes beneficiados por cotas raciais e outras cotas.
Seminário sobre Ações Afirmativas no IFBA-2020	O Seminário sobre Ações Afirmativas faz parte de uma série de ações desenvolvidas pela DPAAE envolvendo instituições de educação superior na Bahia e os Campi do IFBA. Previsão de ocorrer em outubro de 2021.
Institucionalização das Bancas de Heteroidentificação no IFBA.	Por portaria foi criado um GT com representações de todos os campi. A minuta da Resolução foi encaminhada para o Gabinete e PROJUR a ser posteriormente encaminhada ao CONSUP.

Concurso Público no IFBA	Algumas etapas de seleção para o ingresso das(os) servidoras(es) Docentes EBTT e TAES serão priorizadas na abordagem de conteúdos sobre educação das relações étnico-raciais (Lei 10.639/03 e 11.645/08).
Curso de formação sobre Quesito Cor para servidoras(es) gestoras(es) e TAES	Pretende-se ofertar 20 turmas até 2023. Iniciou com as(os) servidores(as) que atuam nos Registros Acadêmicos.
Implantação de Núcleos de Estudos da Mulher e Relações de Gênero	Pretende impulsionar a institucionalização de comissões para institucionalizar Núcleos de Estudos da Mulher e Relações de Gênero.
Comissão Institucional de Permanência e Êxito, enfatizando as políticas de ações afirmativas	Responsável por impulsionar ações junto aos Campi.
Curso Institucional Ialodê em casa: curso de comunicação e direito à informação sobre gênero, raça, etnia e diversidade sexual:	Curso Institucional voltado para profissionais que atuam na comunicação institucional do IFBA dos 22 Campi. Formou 80 servidores(as);
Na área de extensão diversos editais focados em grupos vulnerabilidades sociais e econômicas focadas em quilombolas e povos indígenas	Ações por parte da Pró-Reitoria de Extensão
Revisão da política da Assistência Estudantil do IFBA – REVPAE	Revisar o documento normativo que prevê a política estudantil no IFBA conforme previsto em legislação.
Implementação do SUAP - módulo assistência estudantil	Caracterização de cor ou raça, gênero, pessoas com deficiência, condições familiares, saúde, alimentação, renda, aspectos territoriais, acessibilidade, etc.
Implementação de Bancas de Verificação de veracidade de informação de estudantes optantes por cotas para Pessoas com	Comissão será responsável por instrumentalizar a metodologia incluindo a necessidade de acolhimento no ingresso.

Deficiência e para Indígenas	
Plano de Integridade	Investimento em ações para o enfrentamento ao racismo institucional articulando os vários setores do IFBA

Fonte: Elaboração própria, 2021

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Trouxemos uma rápida contribuição acerca de algumas experiências construídas para a gestão de políticas de promoção de Igualdade Racial no âmbito do Instituto Federal da Bahia – IFBA em 2020 até metade de 2021, essas experiências amadurecem no interior de uma administração liderada por uma Negra Reitoria que representa o perfil racial do estado da Bahia.

Reforçamos também a importância da valorização da diversidade étnico-racial entre os servidores(as) do IFBA e estudantes destacando os chamados cargos de poder, com isso tentamos traduzir o perfil da instituição, esperando inclusive que possamos ter indicadores mais atualizados, considerando as políticas que estão sendo desenvolvidas no aperfeiçoamento na coleta e sistematização de informações.

Ao destacar algumas ações desenvolvidas na área de promoção da igualdade racial estamos chamando atenção, conforme reiterado, na obrigação, responsabilidade e compromisso da administração pública no cumprimento de normativas importantes para provocar mudanças estruturais na sociedade e do qual a educação das relações étnico-raciais por meio da implantação da Lei 10.639/03 e 11.645/08 e das ações afirmativas por meio de cotas raciais.

Contudo, sabemos que a efetividade do cumprimento e implantação de normativas dependem de diversos fatores, entre eles o investimento financeiro em políticas de permanência e êxito, dos quais, já sabido, não podem estar desconectadas do enfrentamento ao machismo e racismo estrutural.

A criação de órgãos, setores, diretorias ou pró-reitorias de ações afirmativas se traduzem em fortalecimento para as Instituições, como marcos simbólicos e efetivos das gestões. Contudo, é necessário e primordial envolver toda a estrutura da gestão em ações conectadas para enfrentar as desigualdades raciais e de gênero.

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

GOMES, Joaquim Barbosa. Princípios Constitucionais da Igualdade: o direito como instrumento de transformação social, a experiência dos EUA. Rio de Janeiro: *Renovar*, 2001.

LÓPEZ, Laura Cecília. O conceito de racismo institucional: aplicações no campo na saúde. In: *Interface, Comunicação, saúde, educação*, v. 16, nº 40, p. 121-134, jan/mar, 2012. Disponível: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-32832012000100010> Acesso: 16/09/2020.

POR UM IFBA MAIS HUMANO, plano de trabalho da candidata a reitora Luzia Mota, quadriênio 2019-2022, IFBA, 2018. Acessível em: <https://portal.ifba.edu.br/institucional/eleicoes/2018/eleicoes-2018/documentos/reitoria/anexo-iii-luzia-mota_plano_de_trabalho_2019_2022.pdf> Acesso em 16/09/2020.

SOUZA, Marcilene Garcia de Souza. Ações Afirmativas e inclusão de negros por "cotas raciais" nos serviços públicos do Paraná. *Tese (Doutorado em Sociologia)* – Pós-Graduação em Sociologia pela Unpesp/Araraquara, 2010.

Recebido em: 05/07/2021

Aceito em: 05/08/2021