RESUMO - ESTUDOS TEÓRICOS, DOCUMENTAIS E RELATOS DE EXPERIÊNCIA - EDUCAÇÃO PERMANENTE E CONTINUADA ANTICAPACITISTA

DIRETRIZES ANTIDISCRIMINATÓRIAS COMO ESTRATÉGIA DE PROMOÇÃO DA EQUIDADE NA GESTÃO PÚBLICA

Erika Aparecida Da Silva Alves (erikaeasa4@gmail.com)

Renata Maia (asrenatamaia@gmail.com)

Dayane Kelly Dos Santos Alves (saudelgbtrecife@gmail.com)

Juliana Martins Barbosa Da Silva Costa (Juliana.martins@recife.pe.gov.br)

Pamella Robertha Rosselinne Paixão Celerino (pamella.paixao@upe.br)

Ana Priscila Duarte De Aguiar (anapriscila.duarte@recife.pe.gov.br)

Introdução: As iniquidades sociais relacionadas à raça/cor, orientação sexual, identidade de gênero, deficiência e condição socioeconômica impactam diretamente o acesso aos serviços públicos e a qualidade do atendimento ofertado. Populações historicamente vulnerabilizadas, como pessoas negras, pessoas LGBTQIAPN+, pessoas com deficiência e pessoas em situação de rua, ainda enfrentam barreiras institucionais, sociais e atitudinais que comprometem o acesso oportuno e integral às ações institucionais. Nesse contexto, torna-se

necessário desenvolver estratégias institucionais voltadas ao enfrentamento da discriminação e à promoção da equidade na rede pública, considerando a interseccionalidade das políticas sociais como elemento central para organização das práticas de gestão. Objetivo: Relatar a experiência de implementação de diretrizes antidiscriminatórias voltadas ao enfrentamento do racismo institucional, da LGBTQIAPN+fobia, do capacitismo e das iniquidades relacionadas à população em situação de rua no âmbito da gestão pública. Relato de experiência: Trata-se de um relato de experiência desenvolvido nos espaços de gestão de uma política pública, conduzida de forma articulada por coordenações técnicas responsáveis pelas políticas de equidade. A vivência constituiu uma estratégia de educação permanente identificada como necessária para o fortalecimento e a implementação das diretrizes antidiscriminatórias nos processos institucionais e nas práticas de cuidado. Como estratégia metodológica central, foram estruturadas oficinas formativas baseada em metodologias ativas, organizada em dois momentos complementares: exposição dialogada sobre discriminação institucional e interseccionalidade na gestão, seguida de atividade em grupos para construção de propostas aplicáveis aos diferentes contextos. As oficinas ocorreram entre maio e outubro de 2025, totalizando 20 encontros e 589 participantes. A partir dos formulários de participação foi possível identificar a diversidade entre os gestores envolvidos, incluindo representatividade de pessoas negras, pessoas LGBTQIAPN+ e pessoas com deficiência. Durante o processo formativo foram elaboradas 206 propostas de ações voltadas à promoção da equidade, posteriormente sistematizadas em 87 estratégias institucionais consideradas prioritárias para implementação nos diferentes setores da gestão. Entre os principais resultados observados destacam-se o fortalecimento da articulação entre áreas técnicas, a ampliação da visibilidade das políticas de equidade no âmbito da gestão e o estímulo à formulação de ações permanentes de enfrentamento às violências institucionais. Conclusões: A experiência demonstrou que processos formativos baseados em tecnologias leves e construção coletiva podem fortalecer práticas institucionais comprometidas com a equidade e a inclusão. Além de qualificar gestores para o enfrentamento das discriminações estruturais, a iniciativa favoreceu o desenvolvimento de propostas concretas para incorporação das diretrizes antidiscriminatórias no

cotidiano da gestão. Observou-se ainda potencial para fortalecimento da articulação intersetorial e ampliação do acesso qualificado aos serviços para populações historicamente vulnerabilizadas, configurando-se como experiência exitosa e com possibilidade de replicação em outros contextos da gestão pública.

Palavras-chave: políticas públicas antidiscriminatórias; educação permanente; anticapacitismo; equidade.