

Plano de trabalho para a Comissão de Inclusão e Pertencimento (CIP)

Chapa: Somando as diferenças

Integrantes:

- Carlos Roberto Bueno Júnior: Realizou todo o ensino fundamental e médio em escolas públicas. Membro titular da CIP desde a sua criação. Realizou treinamento sobre SUA (Sistema USP de Acolhimento) e curso de 140h sobre Mediação de Conflitos na USP. Aluno de especialização da USP em Psicologia Organizacional do Trabalho e Gestão de Pessoas. Trabalhou para a inclusão de valor associado às diversidades dentre os valores da EEFERP. Coordenador da pós-graduação em Mundo 4.0 e Soft Skills;
- Cristiano Roque Antunes Barreira: Possui Bacharelado, Licenciatura (1999) e Doutorado em Psicologia pela USP (2004). Ouvidor do campus da USP de Ribeirão Preto (2022-2023). Presidente da Comissão de Graduação (2015-2017). Diretor da EEFERP (2017-2021). Coordenador de projetos em parceria com o Centro de Atenção Psicossocial (CAPS) de Ribeirão Preto (2014-2019). Coordenou o atendimento de Plantão Psicológico e acompanhamento psicopedagógico (2014-2018).

Plano de ações:

1. Atuar para atender ao Projeto Acadêmico da EEFERP (2023-2027) em relação às ações de Inclusão e Pertencimento, inclusive considerando o excelente trabalho realizado pela gestão anterior da CIP-EEFERP:

- “Articulação com as demais comissões estatutárias da Unidade para o desenvolvimento de ações e eventos que fortaleçam a inclusão, o pertencimento e a integração na comunidade interna e na interação com o campus e a sociedade;
- Articulação com as demais CIPs deste campus, por meio da Comissão Assessora de Inclusão e Pertencimento (CAIP) do campus USP-RP, com o estabelecimento de diálogo e desenvolvimento de ações e eventos que fortaleçam a inclusão, o pertencimento e a integração internamente e com a sociedade;
- Continuar o processo de educação e sensibilização da comunidade interna para questões que envolvam preconceito, como por exemplo, a utilização dos banheiros de acordo com o gênero ao qual a pessoa se identifica e questões de gênero, orientação sexual, aspectos relacionados à raça/cor de pele e pessoas com deficiência (PCD) na Educação Física, no cotidiano do trabalho e interação com a sociedade;
- Apoiar o fortalecimento da política de ação afirmativa na Pós-Graduação da EEFERP, visando a maior representatividade de mulheres, pessoas pretas, pardas e indígenas (PPI), PCD e pessoas transgênero;
- Escutar, orientar e mediar providências para alunos que estão enfrentando desafios financeiros e de saúde mental para poderem continuar nos cursos de graduação e de pós-graduação da EEFERP;

- Mediar a retomada e fortalecimento das atividades nas entidades estudantis, bem como incentivar e dar suporte para a criação de ligas estudantis;
- Desenvolver protocolo de adaptação pedagógica para estudantes da EEFERP com diagnóstico de neurodiversidades, problemas relacionados à saúde mental e pessoas com deficiência, junto com a CG/CPG;
- Tentar ampliar a participação das pessoas menos favorecidas socioeconomicamente, pretas, pardas, transgêneros, entre outras, nos projetos de extensão oferecidos na EEFERP, em conjunto com a CCEEx;
- Apoiar o oferecimento de ações extramuros, nas comunidades que não frequentam a Universidade, em conjunto com a CCEEx;
- Apoiar as ações em que as práticas corporais e atividades físicas sejam o meio para promover a inclusão e o pertencimento no campus USP de Ribeirão Preto.”

2. Desenvolver ações em parceria com outras Unidades e a Pró-Reitoria de Inclusão e Pertencimento para o desenvolvimento do SUA, do Centro de Mediação de Conflitos da USP e de aperfeiçoamentos nos restaurantes universitários (fiscalização da quantidade e qualidade do componente proteico das refeições e redução de alimentos ultraprocessados - é ainda mais incoerente esta prática por docente da USP ser reconhecido como uma das 50 pessoas mais influentes do mundo justamente demonstrando os malefícios de tais alimentos);

3. Presidente da CIP irá se reunir mensalmente e individualmente com pelo menos dois membros da comunidade EEFERP (discentes, servidores técnicos-administrativos e docentes) que se voluntariarem a darem sugestões sobre inclusão e pertencimento na Unidade;

4. Viabilização de atendimentos psicológicos para a comunidade EEFERP por meio de atuação extremamente próxima à rede de atenção à saúde interna e externa ao campus para atendimentos associados à saúde mental e outros aspectos relacionados à inclusão e ao pertencimento;

5. Organizar nas confraternizações de final de ano da EEFERP para que cada servidor(a) que esteja completando durante o respectivo ano quinquênio na USP seja homenageada(o) por meio do recebimento de uma medalha e da leitura de uma carta elaborada por um(a) colega de trabalho reconhecendo suas contribuições ao ambiente da EEFERP;

6. Convite à comunidade EEFERP para responder questionário cientificamente validado sobre clima e cultura organizacional para aperfeiçoamentos e acompanhamento deste plano de ações.