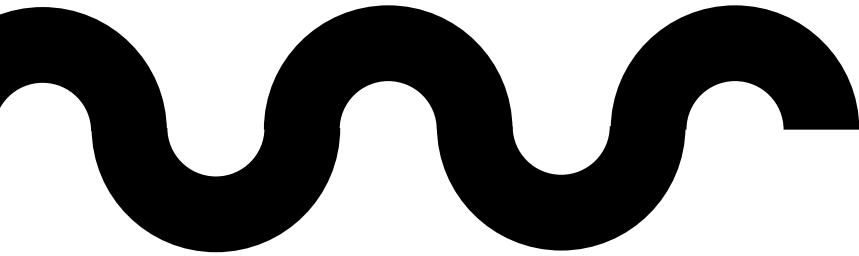
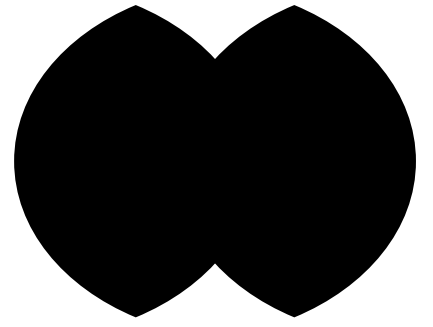
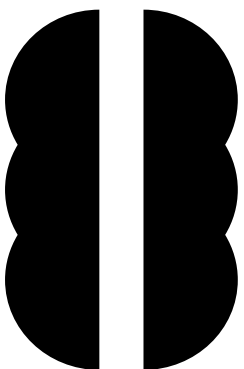
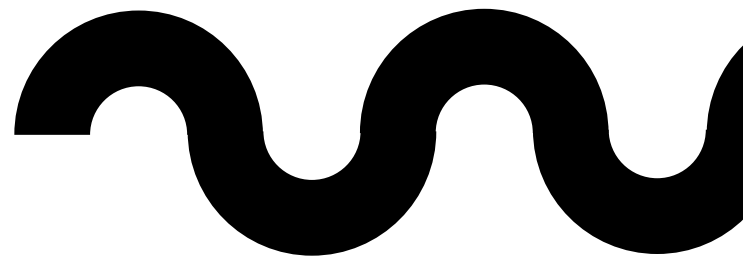




**POLÍTICA DE  
EQUIDADE DA  
ESP-MG**



# **POLÍTICA DE EQUIDADE DA ESP-MG**



# CRÉDITOS

**Governo do Estado de Minas Gerais**  
Escola de Saúde Pública de Minas Gerais

Mara Guarino Tanure  
**Diretora-geral**

Patrícia de Oliveira  
**Superintendência de Educação e Pesquisa em Saúde (SEDUPE)**

César Bruno de Almeida  
**Superintendência de Planejamento, Gestão e Finanças (SPGF)**

Adriana Barbosa de Almeida Ramos  
**Assessoria de Comunicação Social (ASCOM)**

**Equipe de coordenação de conteúdos**  
Fernanda Jorge Maciel  
Rodrigo Martins da Costa Machado

**Identidade visual**  
Wanderson Leandro Gomes Rodrigues

## **Equipe de Elaboração**

Ana Paula Martins Lara  
Andrey Sabioni Martins  
Bernardo Camargos Guimarães Loureiro  
Bruno Reis de Oliveira  
Fernanda Jorge Maciel  
Juliana Lúcia Costa Santos Moraes  
Lucineia de Fátima Moreira  
Luísa De-Lazzari Bicalho Peixoto Resende  
Maria de Lourdes Menezes  
Patrícia de Oliveira  
Rodrigo Martins da Costa Machado  
Vanessa da Silva Brito Wardil  
Vívian Tatiene Nunes Campos

## **Revisão linguística**

Bruno Reis de Oliveira  
Vívian Tatiene Nunes Campos  
Luísa De-Lazzari Bicalho Peixoto Resende

## **Diagramação**

Gabriela Schoneweg Machado

M663p

Minas Gerais. Escola de Saúde Pública.

Política de equidade da ESP-MG. / Escola de Saúde Pública do Estado de Minas Gerais. - Belo Horizonte: ESP-MG, 2025.

28 p.

Inclui referências bibliográficas.

ISBN: 978-65-89122-49-4.

1. Equidade. 2. Diversidade. 3. Acessibilidade. I. Título.

NLM W 67



# SUMÁRIO



## APRESENTAÇÃO DA POLÍTICA DE EQUIDADE DA ESP-MG

6

## OS PINGOS NO “IS” – PARA SABER ANTES DE COMEÇAR A LER

8

Equidade ..... 8

Diversidade ..... 8

Acessibilidade ..... 9

## A POLÍTICA DE EQUIDADE DA ESP-MG E SUAS IDEIAS-FORÇA

10

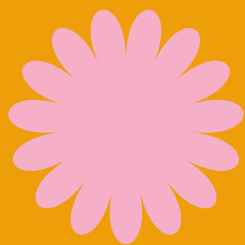
Transversal ..... 11

Em movimento ..... 12

Educativa ..... 13

Viva ..... 14

Coletiva ..... 15



# SUMÁRIO



## PLANO DE PROMOÇÃO DA EQUIDADE DA ESP-MG

16

Apresentação do Plano de Promoção da Equidade 17

Eixo 1: Acessibilidade, Acolhimento e Permanência 18

Eixo 2: Educação e produção de conhecimento 20

Eixo 3: Fomento à ampliação da diversidade 21

Eixo 4: Comunicação para a Equidade 22

Quadro de ações – Plano de promoção da equidade 24

Um plano contingente: reflexões para nosso futuro 26

## REFERÊNCIAS

27

# APRESENTAÇÃO DA POLÍTICA DE EQUIDADE DA ESP-MG

A Escola de Saúde Pública do Estado de Minas Gerais (ESP-MG) é uma instituição de ensino e pesquisa do e para o Sistema Único de Saúde (SUS) que, ao longo das décadas, tem passado por mudanças, de modo a acompanhar as transformações do campo da Saúde Coletiva. Em relação às populações vulnerabilizadas, reconhecemos que poucos foram os avanços em termos institucionais. Nos últimos anos, a problematização desse tema tem sido fomentada pelas pessoas que aqui trabalham, incorporando essa discussão timidamente em cursos, pesquisas ou espaços gerenciais, com dificuldades para implementar estratégias de enfrentamento ao preconceito a esses grupos no âmbito das ações de ensino e pesquisa.

No contexto de revisão de Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) para o ciclo 2024-2028, definiram-se dez objetivos prioritários, sendo um deles o de elaborar e instituir uma política de inclusão e acessibilidade para a Escola (Minas Gerais, 2024). Como desdobramento disso, foi criado o Grupo Permanente de Diversidade, Acessibilidade e Inclusão (GDAI), por meio de Portaria interna (Minas Gerais, 2023).

O Grupo, atualmente composto por treze pessoas, passou a coordenar um movimento amplo de discussão junto às pessoas trabalhadoras da ESP-MG com objetivo de fomentar ações de promoção da igualdade de oportunidades, de acessibilidade e de acolhimento à diversidade. Buscávamos, com isso, alcançar a primeira meta pactuada no PDI, que era a elaboração de um plano de ações para promoção da diversidade, acessibilidade e inclusão na ESP-MG em torno dessas questões.

Com o desenvolvimento dos trabalhos junto à comunidade da Escola esse propósito foi se transformando pelo que se apresentava em diálogo coletivo. Nos primeiros movimentos propostos pelo grupo, percebemos que surgia uma espécie de compromisso comum em torno dessa pauta, que apontava para pressupostos e premissas sobre o funcionamento da ESP-MG. Neste documento, essas ideais iniciais foram denominadas de diretrizes institucionais, apresentadas por meio de um esforço de síntese, em forma de ideia-força. A identificação das premissas expressava mais que uma questão de forma, mas apontava para a transformação do propósito inicial – que era a definição de um conjunto de ações e atividades atinentes ao escopo do GDAI – para princípios que davam sustentação a um posicionamento institucional. Princípios que diziam respeito a uma escolha política da Escola em relação ao seu modo de atuação na educação e na pesquisa para o SUS. Com isso, assumimos que o que estávamos elaborando coletivamente possuía um caráter permanente e transversal, expresso por meio de uma política que se desdobrava em um plano, este sim composto por um conjunto de ações que deverá ser renovado periodicamente.

Também percebemos que era necessário ampliar o objeto com o qual trabalhávamos – a diversidade de pessoas que atuam e circulam na ESP-MG; a incorporação de ferramentas de acessibilidade para pessoas com deficiência; e a utilização da ideia de inclusão como estratégia para acolher as singularidades. O que é comum a essas ideias de diversidade, acessibilidade e inclusão é o pressuposto de que há um diferente – que possui determinada demanda – e que por isso precisa ser incluído pelos que já fazem parte, para produzir um espaço diverso. Apesar de essa ser uma perspectiva, no nosso entendimento, ainda restrita sobre diversidade, acessibilidade e inclusão, é preciso reconhecer que já representaria um avanço em relação à história de atuação da ESP-MG neste âmbito.

De todo modo, o que queríamos era mais que isso. Nosso objetivo era produzir novos modos de lidar com a diferença, entendendo a diferença como inerente à vida em sociedade. É importante dizer que, em nosso entendimento, a diferença em si não é um problema, é do humano. No entanto, o contexto da sociedade individualista, tem produzido desigualdades de oportunidades e, por isso, precisa ser colocada em questão. Para além disso, quando a diferença entre as pessoas é compreendida como um problema, geralmente, são feitas proposições de iniciativas que buscam homogeneizar e/ou padronizar as necessidades das pessoas e as relações entre elas. Nossa intenção não era dar uma resposta que caberia a qualquer situação, mas lidar com as desigualdades de oportunidades, considerando as singularidades, e nos colocando como agentes comprometidos com a promoção de justiça. Nesse sentido, ressignificamos o objeto da nossa tarefa e tomamos a equidade como a questão central.

Considerando as transformações fomentadas pelo processo de diálogo interno e pelas discussões promovidas por nós, do GDAI, esse documento assume um caráter múltiplo – de política, de plano, de planejamento e de indutor da equidade – e explicita o nosso posicionamento institucional frente às desigualdades socialmente produzidas.

O documento está organizando em duas partes. A primeira apresenta as diretrizes e as ideias-força que fundamentam a Política de Equidade da ESP-MG; explora os conceitos de diversidade, equidade e acessibilidade, de forma a contribuir com a compreensão coletiva sobre o nosso objeto; A segunda parte apresenta o Plano de Promoção da Equidade da ESP-MG, com o conjunto de ações iniciais que deverão ser implementadas, revisadas e acompanhadas ao longo dos próximos anos.

Encaramos esta Política/Plano como um primeiro e importante passo da ESP-MG como agente da promoção da equidade no âmbito da Saúde Coletiva e do SUS em Minas Gerais.

*Participantes do Grupo Permanente de Diversidade, Acessibilidade e Inclusão da ESP-MG*



# OS PINGOS NO “IS” – PARA SABER ANTES DE COMEÇAR A LER

Para começarmos a apresentar a Política de Equidade da Escola de Saúde Pública do Estado de Minas Gerais, é importante que você conheça nossas compressões sobre equidade, diversidade e acessibilidade. Isto porque essas são ideias que estão presentes ao longo da Política de Equidade e subsidiam o Plano de Promoção da Equidade.

Nossa intenção não é trazer definições exaustivas, dada a complexidade de cada um desses termos, mas apontar aspectos principais que, certamente, você verá impresso tanto na Política quanto nas ações que se desdobram dela.



## EQUIDADE



Equidade, segundo o dicionário, tem a ver com senso de justiça e com o respeito à igualdade de oportunidades. Não se refere, portanto, a tratar igualmente as pessoas. Pelo contrário, pressupõe tratá-las de modo diferente com o objetivo de ser mais justo e de dar oportunidades a quem precisa mais. Corresponderia a um exercício cotidiano de colocar a justiça em prática, por seres humanos reais, um exercício vivo da justiça (Campos, 2006).

A equidade é também um princípio do SUS que deve sustentar: as práticas de gestão (na formulação e implementação das políticas públicas, na organização da rede de atenção e de um serviço de saúde); as práticas de cuidado (na relação entre profissionais e pessoa/população atendida); e as práticas educativas realizadas no âmbito da saúde (que podem acontecer nos serviços de saúde ou em espaços formativos, como a ESP-MG).

A equidade, como um princípio do SUS, é o que nos possibilita realizar ajustes da norma, da regra, que é geral e universal, ao caso singular. Podemos fazer essa afirmação se entendermos que perceber as diferenças concretas e reconhecermos que há uma situação de desigualdade acontecendo nos possibilita oferecer mais a quem precisa de mais (Bobbio, 2000 apud Campos, 2006).



## DIVERSIDADE



Quando pensamos em diversidade, geralmente vem à nossa mente a ideia de pluralidade, de heterogeneidade e de diferença. A diversidade é um atributo que pode ser aplicado aos seres humanos, quando pensamos nas variadas formas de ser e existir no mundo. Essas variadas formas podem ser compreendidas por meio das características biológicas, sociais, culturais, territoriais, dentre outras. Ocorre que, por vezes, essas características ou condições foram utilizadas ao longo da história como motivação para hierarquização das pessoas, de modo a negar a cidadania e os direitos e produzir exclusões de determinados grupos sociais.

Dentro de uma sociedade democrática, a valorização da diversidade deve ser promovida de modo a desenvolver o diálogo, o respeito e a convivência entre as pessoas. No caso brasileiro, o reconhecimento da diversidade e da não discriminação é previsto na Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º, que traz que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer

natureza” (Brasil, 1988). Assim, reconhecer e respeitar a diversidade significa garantir igualdade de oportunidades para todas as pessoas, independente de cor, raça, gênero, religião, orientação sexual, características corporais ou funcionais e demais características, assegurando-lhes o pleno acesso aos direitos e ao exercício da cidadania.

É da norma que partimos, então, para promover um mundo mais diverso? Talvez não. Mais do que seguir uma norma legal, acreditamos que valorizar o diverso, a multiplicidade que há entre nós, potencializa o agir de qualquer coletividade. A homogeneidade mais nos limita, que nos amplia. Um convívio social que coloca a diversidade como fundamento possibilita que os dissensos e modos diferentes de compreender o mundo não sejam interpretados como um problema a ser eliminado, mas vistos como uma centelha que possibilita a construção de uma sociedade que seja boa para mais gente e não para um pequeno grupo privilegiado.



## ACESSIBILIDADE



Em um primeiro exercício de aproximação, podemos entender acessibilidade como as estratégias que buscam reduzir ou eliminar barreiras que impedem ou dificultam a participação de pessoas nos diversos espaços sociais. Que barreiras são essas? Podem ser urbanísticas (na calçada, na rua, nas praças etc); arquitetônicas (nos edifícios públicos e privados); nos transportes; nas comunicações e na informação (relativo ao que dificulta ou impossibilita a expressão e a compreensão de uma mensagem); atitudinais (relativas a comportamentos que dificultem ou impeçam a participação); ou tecnológicas (dificulta ou impede o acesso às tecnologias). Nessa perspectiva, a acessibilidade se relaciona às condições para que as pessoas alcancem e participem da vida em sociedade (Brasil, 2019).

Na Lei Brasileira de Inclusão a acessibilidade é colocada como condição de acesso às pessoas com deficiência e/ou com mobilidade reduzida. Mas será que apenas elas precisam ou são favorecidas pela acessibilidade? Nossa resposta é não, porque acreditamos que podemos ampliar a noção de acessibilidade, pensando-a não apenas com base em demandas individuais de pessoas com deficiência (CODEA-ABA, 2020). Podemos compreender acessibilidade menos como algo específico e mais como uma maneira de construir algo comum, que envolve todas as pessoas. Seria um movimento que tem mais a ver com o conceito de interdependência, ou seja, com o reconhecimento de que não há ser humano total e de que a ajuda mútua é algo que necessariamente existe entre nós. Sim, somos interdependentes, dependemos uns dos outros para circularmos nos espaços, entendermos o que se passa, expressarmos o que pensamos e sentimos, estabelecermos vínculo e comunicação com respeito e dignidade (Mingus, 2010).

Todas essas questões, como podemos imaginar, não são restritas ao grupo de pessoas com deficiência. São questões que todas as pessoas, em alguma medida, em algum momento, em menor ou maior grau, experimentam na vida. Nesse sentido, embora existam muitas ferramentas de acessibilidade (como rampas, elevadores, intérpretes de Libras, audiodescrição, piso tátil e etc) há que se ter uma postura permanente de percepção sobre a outra pessoa e de ação para que a outra (ou nós mesmos) possamos todos fazer parte.

Compreender acessibilidade de forma ampliada, em última instância, é reforçar a noção de coletividade. É instalar o incômodo quando alguns ficam de fora. É atuar no mundo para construir uma sociedade menos individualista e que resgate as relações entre as pessoas e o sentido de coletividade.

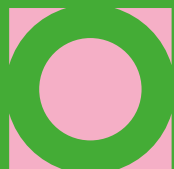





# A POLÍTICA DE EQUIDADE DA ESP-MG E SUAS IDEIAS-FORÇA

A Política de Equidade da ESP-MG foi construída com base em diretrizes que consideram o papel da Escola para a educação e para a pesquisa no SUS e buscam garantir sua institucionalização e sustentabilidade. Por meio dela, a ESP-MG compromete-se a buscar a implementação das ações que fomentem a diversidade, ampliem a acessibilidade e produzam equidade.

Nesse sentido, as diretrizes institucionais da nossa Política de Equidade são as linhas que orientam o modo de organização e funcionamento do cotidiano da ESP-MG. Neste documento, elas serão apresentadas a partir de **ideias-força**.



Uma ideia-força se apresenta como um esforço de síntese de conceitos que possuem força para se difundir em diversos espaços e práticas. Esses conceitos expressam compromissos éticos e políticos, bem como estratégias para a concretização da Política de Equidades da ESP-MG.



De partida, anunciamos que a Política de Equidade da ESP-MG é transversal, se produz em movimento e é educativa, viva e coletiva. A seguir, apresentaremos que implicações esses fundamentos produzem para sua implementação.

Tomando tais ideias-força como base da Política de Equidade, busca-se não apenas concretizar nosso compromisso institucional em relação à política de saúde, mas também enriquecer a experiência educacional e profissional de todos que fazem parte da nossa comunidade. Além disso, pretende-se revelar a corresponsabilidade de todas as pessoas trabalhadoras e equipes da ESP-MG frente às estratégias de nossa política, explicitando que seu escopo de ação não se limita a atuação de um grupo de trabalho, mas de toda a comunidade da Escola. Como consequência, a política e o plano que apresentamos também se integram ao Plano de Desenvolvimento Institucional da ESP-MG, produzindo repercussões em relação aos resultados que buscamos alcançar nos próximos anos.

## TRANSVERSAL

A Política de Equidade é transversal porque se faz presente nas ações educacionais, de pesquisa e administrativas da ESP (na rotina das tarefas de cada trabalhadora e nas atividades coletivas das equipes); e nas escolhas estratégicas e operacionais da instituição. Também é transversal porque não se restringe às atribuições de um grupo, setor ou equipe específicos.

Na ESP-MG, são exemplos fictícios da transversalidade da Política de Equidade:

- ◇ Em uma reunião gerencial, as ações previstas no Plano de Equidade da ESP-MG são monitoradas, identificando dificuldades para sua implementação, estratégias de apoio à concretização, com a contribuição de pessoas de diversas equipes que se fazem presentes neste espaço;
- ◇ Em um processo de elaboração e/ou revisão de um curso, coordenadoras e docentes escolhem debater, em uma disciplina sobre cuidado em saúde, o tema da saúde da população negra, com ênfase em práticas antirracistas, no contexto brasileiro;
- ◇ Em seu cotidiano de trabalho, a equipe de manutenção e logística, atenta às questões de acessibilidade, identifica, discute e atua em relação à necessidade de adequação do espaço físico da ESP-MG;
- ◇ Ao receber uma aluna lactante, com seu bebê, na portaria da ESP-MG, a equipe a orienta sobre o espaço existente em que pode amamentar sua filha e fornece o apoio necessário.

## EM MOVIMENTO

A ideia-força da Política de Equidade estar em movimento quer comunicar que suas diretrizes não são estáticas e podem se modificar ao longo tempo. O que esperamos é que a Política produza novas práticas na instituição, alterando o tipo ou a natureza das ações necessárias para a promoção de equidade na ESP-MG. Afirmar que a Política está em movimento, revela o compromisso coletivo com uma agenda permanente de análise e avaliação de sua implementação, com abertura para rever caminhos e redefinir ações.

Na ESP-MG, são exemplos fictícios de como colocar a Política de Equidade em movimento:

- ◇ O GDAI realiza, periodicamente, um novo diagnóstico da situação da instituição em relação à diversidade, acessibilidade, inclusão e equidade e o utiliza para rever a Política e o Plano de Equidade;
- ◇ Após implementar ferramentas de acessibilidade visual em documentos digitais nos cursos, verificamos que houve aumento do número de estudantes com deficiência visual na Escola. Isso nos levou a identificar a necessidade de implementar estratégias de acessibilidade em documentos físicos na biblioteca. Essa ação, não prevista anteriormente, foi incorporada ao Plano de Equidade;
- ◇ Após oficina interna sobre racismo, com docente convidado, a coordenação de curso livre voltado a gestores municipais de saúde decidiu incorporar essa discussão na matriz curricular;
- ◇ A presença de várias pessoas dissidentes de gênero no espaço da ESP-MG, sensibilizou o setor de gestão de pessoas a realizar uma discussão com todas as servidoras sobre a questão do uso do banheiro como direito.

## EDUCATIVA

A ideia-força de que a Política de Equidade da ESP-MG é educativa parte do entendimento de que é preciso que as pessoas aprendam mais sobre questões que impactam na convivência em sociedade, especialmente quando tais questões produzem estigmas, preconceitos, desigualdades, injustiça e exclusão de determinados grupos sociais.

Aprender mais envolve um esforço para conhecer sobre as distintas realidades e culturas existentes; apreender conhecimentos por meio de diversas estratégias e abordagens; e produzir mais diálogos e trocas entre grupos que ocupam lugares sociais diferentes. Isso significa que nós, como trabalhadoras da ESP, precisamos reconhecer os limites de nossos conhecimentos e a necessidade de nos abirmos ao aprendizado, ao mesmo tempo em que, junto com trabalhadoras do SUS, devemos divulgar e produzir saberes e práticas que visem reduzir ou eliminar atitudes discriminatórias na produção do cuidado e na organização de políticas de saúde.

São exemplos fictícios de como fortalecer a dimensão educativa da Política de Equidade da ESP-MG:

- ◇ Na realização de um seminário sobre saúde da população idosa, são abordadas as questões de gênero que influenciam a capacidade das mulheres cuidarem de si e as expectativas sobre seu papel na sociedade;
- ◇ Na organização de oficinas de formação a docentes da ESP-MG são abordadas as repercussões do racismo nas práticas de vigilância em saúde no SUS;
- ◇ A ESP-MG organiza evento interno que valoriza a utilização da linguagem artística para abordar a cultura da população negra e as possíveis relações com as práticas de saúde vigentes.

Uma Política de Equidade viva se apresenta por meio da indissociabilidade entre seu conteúdo e o trabalho de cada uma de nós, ou seja, não está apartada de cada sujeito trabalhador. Entendemos que, o tempo todo, modificamos e somos modificados pela existência e pela tentativa de colocar a Política de Equidade em prática.

Isso tem relação com a Política de Gestão de Pessoas na ESP? Comprendemos que sim, pois a produção de novas relações no trabalho em nossa instituição (menos hierárquicas e fragmentadas) está diretamente relacionada com a busca por maior equidade e valorização de seu corpo de trabalhadoras. Eu, no meu trabalho, não estou separada da construção de uma instituição e de um SUS com mais justiça. Essa relação é viva e imbricada.

Ambas as Políticas precisam caminhar juntas, possibilitando que sejamos uma Escola mais diversa e que isso nos permita potencializar o trabalho coletivo que aqui realizamos.

Podem ser exemplos de uma Política de Equidade viva:

- ◇ Com a implementação do fluxo de acolhimento a trabalhadoras da ESP-MG, foi percebida a necessidade de adequação de espaço físico, que foi articulado pelos setores de gestão de pessoas e de logística e manutenção;
- ◇ Na realização de diagnóstico para a revisão da Política de Gestão de Pessoas, foram incluídas questões sobre racismo, LGBTfobia e misoginia;
- ◇ A instituição, durante semana das crianças, organiza atividades infantis, considerando o contexto social ainda machista e que a maioria de suas trabalhadoras são mulheres com filhos em idade escolar. O objetivo de oferecer atividades infantis é aliviar a carga do cuidado que, em nossa sociedade, é atrelada às mulheres.

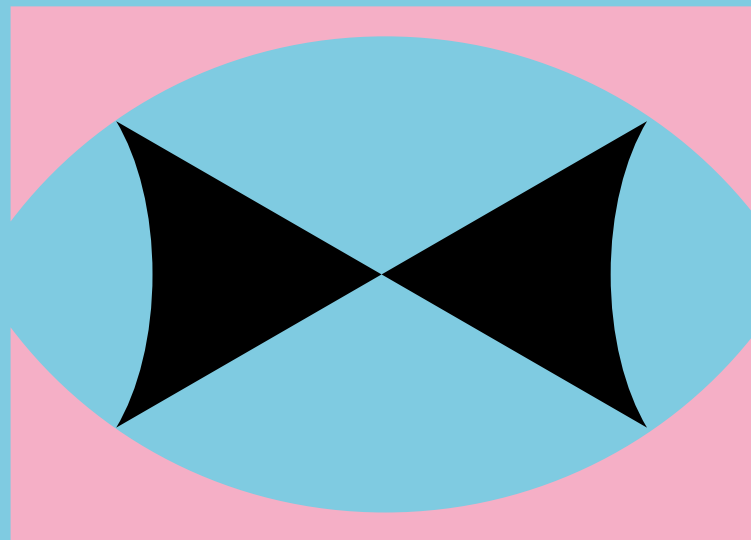
## COLETIVA

A Política de Equidade da ESP-MG ser coletiva expressa o compromisso com a publicização do processo de sua implementação e de seus resultados, entendendo que esta Política e seus desdobramentos precisam alcançar um espaço maior do que o de um grupo ou de uma instituição específicos. Ser coletiva, nesse sentido, aponta a necessidade de tornar público todo o esforço institucional que faremos para a promoção da equidade. É falar sobre ela e a partir da sua lente, tomar a equidade como conteúdo e forma da comunicação da ESP-MG.

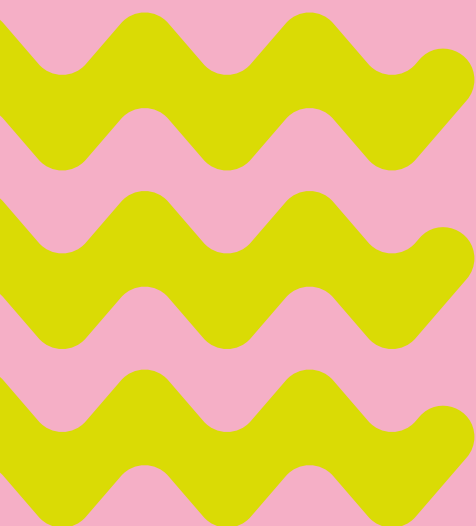
Essa ideia-força reconhece que a comunicação é central para construir valores e sentidos comuns em torno da equidade. Por meio da comunicação é possível mobilizar afetos e produzir mudanças concretas que se dão nas relações entre as pessoas e não apenas em âmbito individual.

São exemplos de como podemos tornar a Política de Equidade da ESP-MG coletiva:

- ◇ A coordenação de um curso de especialização da ESP-MG, na elaboração de edital de seleção de alunos, utiliza linguagem simples e inclusiva como estratégia para simplificar conceitos e procedimentos para ampliar o acesso;
- ◇ A ESP-MG adota boletins informativos para divulgar as ações em andamento do Plano de Equidade da ESP-MG, utilizando imagens e recursos que considerem a diversidade das pessoas;
- ◇ A equipe da comunicação divulga publicação sobre saúde da população LGBTQIAPN+ no Instagram, utilizando recurso de descrição de imagens para ampliar a acessibilidade.



**PLANO DE PROMOÇÃO DA  
EQUIDADE DA ESP-MG**



# APRESENTAÇÃO DO PLANO DE PROMOÇÃO DA EQUIDADE

O Plano de Promoção da Equidade reúne ações que devem ser incorporadas e trabalhadas por todos os setores da ESP-MG e entre o corpo docente e discente, não sendo, portanto, somente uma ação ou diretriz adotada e seguida por um grupo. As propostas foram construídas de forma coletiva pelas trabalhadoras que participaram dos movimentos promovidos pelo GDAI.

Para assegurar a efetividade em sua implementação, foram estabelecidos objetivos e ações organizados em diferentes eixos de atuação que se referem a áreas que requerem intervenção e foram identificadas como prioritárias. Tais eixos, apesar de serem apresentados de forma separada, são complementares e expressam a complexidade dos fatores que podem contribuir para a construção de uma Escola de Saúde Pública mais equânime.

Ao apresentarmos essas ações em um plano, garantimos, também, o registro, a formalização e a publicização de nosso compromisso institucional frente ao público interno e externo em relação a essa temática.

## EIXO 1: ACESSIBILIDADE, ACOLHIMENTO E PERMANÊNCIA

Acolher a diversidade em uma instituição vai além de diversificar o seu público e garantir representatividade nos espaços oferecidos. O acolhimento envolve possibilitar o acesso, considerar que todas as pessoas podem fazer parte, sem exceção. Significa ter abertura à existência de distintos modos de vida e criar um ambiente de compreensão e colaboração, tendo a equidade como principal premissa.

Ter a equidade como princípio ético e político nos faz lembrar que é importante reconhecermos que há diferenças entre nós, mas que ainda assim é preciso agir para garantir que todas as pessoas tenham igualdade de oportunidades. Nesse sentido, pela lente da equidade, entendemos que acolher não é fazer o mesmo a todas as pessoas. É dar um passo atrás e observar. É perceber cada pessoa, na sua maneira de existir, no seu contexto de vida, com sua corporalidade, considerando que os contextos históricos e sociais produzem maneiras distintas de (des)valorizar determinadas formas de existir.

O que é preciso para acolher? Entendemos que possibilitar o acesso é uma dimensão essencial para o acolhimento. Não é possível acolher alguém que não entrou em nossa casa. Por isso, compreendemos que acolhimento e acessibilidade são processos imbricados.

De forma simplificada, a acessibilidade pode ser entendida como resposta às barreiras, que impedem que algumas pessoas e/ou grupos sociais participem plenamente e com autonomia da vida em sociedade. Essas barreiras podem se colocar por meio dos modos de agir (preconceitos e estigmas) e de nos organizarmos, privilegiando determinados grupos, tipos de corpos e comportamentos em detrimento de outros. Uma escada pode ser uma barreira arquitetônica para uma pessoa com deficiência física ou com mobilidade reduzida e a rampa seria uma estratégia de acessibilidade que contempla essas pessoas, como também contemplaria uma mãe com um carrinho de bebê. Legendas em vídeos podem produzir mais acesso a quem não escuta ou a quem apreende melhor as informações de forma visual.

É nessa perspectiva de acessibilidade que, neste eixo, são previstas ações que têm como objetivo ampliar o acesso de todas as pessoas às atividades de ensino, de pesquisa e outras iniciativas de divulgação técnico-científica realizadas pela ESP-MG e não apenas a pessoas com deficiência em específico.

Acreditamos que dar acesso e acolher as pessoas em suas diferenças promove mais integração do indivíduo ao ambiente institucional, bem como possibilita a construção de vínculos significativos entre a instituição e as pessoas que a frequentam. Nesse sentido, quando uma pessoa se sente acolhida em um ambiente que respeita seus valores, costumes e especificidades, e reconhece suas potencialidades, ela se sente pertencente àquele lugar.

Esperamos que, com ações voltadas à acessibilidade, acolhimento e permanência, a ESP-MG se torne cada vez mais um lugar que se abra à diversidade, que amplie as oportunidades de trocas e que incorpore, em seus modos de atuação, perspectivas menos homogêneas de ver e agir no mundo. Acreditamos que isso poderá enriquecer os debates e processos de aprendizagem realizados na instituição e produzir modificações nas práticas de cuidado em saúde no SUS, tornando-as mais abertas ao diverso, bem como mais equânimes.

Para o fomento à acessibilidade, ao acolhimento e à permanência na ESP-MG, este eixo possui os seguintes objetivos:

- ◇ Incorporar continuamente estratégias de acessibilidade (arquitetônica, comunicacional, atitudinal e informacional) nas ações realizadas no âmbito da ESP-MG.
- ◇ Implantar ações de acolhimento e permanência de pessoas e grupos vulnerabilizados na ESP-MG.

## EIXO 2: EDUCAÇÃO E PRODUÇÃO DE CONHECIMENTO

Historicamente, no Brasil, convivemos com múltiplas formas de preconceito, discriminação e exclusão de determinados grupos sociais, que vem reproduzindo desigualdades em nossa sociedade. No campo da saúde pública, essa situação também se evidencia. Os estigmas sociais são fruto de um processo de construção social que produz segregação e depreciação, atuando como barreira para o acesso e o cuidado nos diversos serviços de saúde. Conforme apontado pelo Painel de Dados da Ouvidoria Nacional de Direitos Humanos (ONDH), os grupos populacionais que tiveram maiores registros de violações de direitos humanos em 2024 em Minas Gerais foram: crianças ou adolescentes; pessoas idosas; pessoas com deficiência; mulheres, pessoa em restrição de liberdade, população LGBTQIA+. Os estabelecimentos de saúde também são locais em que tais violações ocorrem. Em 2024 registrou-se, nesses espaços, 1.020 denúncias e 6.561 violações de direitos humanos em Minas Gerais (BRASIL, 2024).

Isso nos aponta que é preciso um olhar aos serviços de saúde, em termos de redução do preconceito, da discriminação e da violência. O princípio da equidade, no SUS, nos ajuda a entender que, para garantir o direito à saúde, é preciso reconhecer que há diferentes condições de vida e de saúde, que geram diferentes necessidades.

É por meio dessa compreensão que políticas de promoção da equidade foram estruturadas, visando garantir o acesso à saúde considerando que características como identidade de gênero, orientação sexual, cor, raça, etnia, corporalidades, modos de vida, aspectos culturais e sociais influenciam no processo saúde-doença das pessoas.

Diante disso, a ESP-MG compreende que é preciso se posicionar e agir ativamente para não ignorar tal realidade. Como uma instituição de ensino e de pesquisa do e para o SUS, entendemos que faremos esse enfrentamento por meio da incorporação dessa intencionalidade, de forma explícita, nas diversas ações que desenvolvemos, sejam elas de ensino ou de pesquisa.

Nesse sentido, no eixo educação e produção de conhecimento buscamos dar concretude a ações que possam sensibilizar as trabalhadoras da ESP e das demais instituições do SUS sobre a existência desses processos de estigmas, preconceitos e discriminações de determinados grupos sociais e suas implicações para o acesso à saúde e para o exercício da cidadania.

Este eixo é, então, um convite às trabalhadoras da ESP-MG e do SUS para compreenderem sua implicação na transformação da realidade de preconceitos e exclusão, proporcionando o acesso a saberes e práticas para a produção de políticas e ações de saúde mais equânimes, por meio dos seguintes objetivos:

- ◇ Qualificar e sensibilizar trabalhadoras e trabalhadores da ESP-MG em relação aos temas: equidade, diversidade e acessibilidade. Promover letramentos raciais, de gênero, LGBTQIAPN+, anticapacitistas, dentre outros.
- ◇ Fomentar a incorporação de temas relacionados à equidade, diversidade e acessibilidade em ações educacionais, de pesquisa e nas produções técnico-científicas.
- ◇ Capilarizar a oferta educacional sobre equidade, diversidade e acessibilidade aos diversos municípios do estado.

## EIXO 3: FOMENTO À AMPLIAÇÃO DA DIVERSIDADE

O diagnóstico sobre diversidade, acessibilidade e inclusão elaborado como primeira etapa de nossa trajetória apontou que a ESP-MG é percebida como uma instituição diversa para 75% de suas trabalhadoras. Complementarmente, um percentual menor desse mesmo grupo de pessoas (60%) afirmou que a Escola tem uma característica inclusiva. Isso pode sugerir a existência de barreiras concretas para que a diversidade presente na instituição seja valorizada e se faça potente em seu cotidiano. Já em relação à representatividade, o diagnóstico mostrou que a quase totalidade do grupo de trabalhadoras entende que a Escola deve buscar garanti-la quando se trata da presença de diferentes grupos sociais nos postos institucionais, mesmo que a maior parte não identifique a existência de esforços nesse sentido.

Essas questões apontam para desafios relevantes que a ESP-MG possui em relação ao tema da diversidade. Como ponto de partida para mudança deste cenário, compreendemos que o próprio fomento a uma maior diversidade na instituição deve ser encarado como uma das primeiras estratégias. Isso significa dizer que quanto mais diversa a ESP-MG for, maior será nossa capacidade e potência para falarmos, produzirmos conhecimento e agirmos em prol da equidade. Nesse sentido, este eixo do Plano de Promoção da Equidade na ESP-MG compreende dimensões complementares de atuação institucional no intuito de promover maior diversidade na instituição.

Em uma frente, torna-se necessário conhecer as singularidades e demandas do público interno e externo da ESP-MG em relação à temática da diversidade, bem como mapear o quão diversos somos ou não somos nos espaços educativos que oportunizamos. Esse processo envolve um esforço contínuo de escuta ativa e diálogo aberto, onde todas e todos têm a oportunidade de expressar suas experiências, potências e necessidades. Em uma segunda dimensão, o eixo se relaciona à promoção da diversidade no conjunto de discentes, bem como no corpo técnico, de docentes e em cargos de chefia. Assim, uma parte de suas ações deve buscar promover estratégias para que a ESP-MG se constitua como um ambiente diverso em seus diferentes espaços. Trata-se, também, do compromisso de incluir diferentes vozes nesse caminho, reconhecendo a potência das diversidades para a produção de conhecimento e de ações educacionais da ESP-MG.

Para alcançar esses resultados e fomentar a ampliação da diversidade na Escola, este eixo tem como objetivos:

- ◇ Implementar ações afirmativas em processos de seleção para ingresso e permanência à ESP-MG.
- ◇ Incorporar estratégias para diversificação das pessoas que atuam e/ou participam das ações de ensino e de pesquisa realizadas pela ESP-MG.

## EIXO 4: COMUNICAÇÃO PARA A EQUIDADE

Uma das funções da comunicação social em qualquer instituição, especialmente as públicas, é a de possibilitar que a população tenha o direito assegurado de se informar e de se apropriar das informações que irão impactar suas vidas, como é o caso dos conhecimentos em saúde pública, por exemplo.

Importante explicitar também que quando pensamos em comunicação, não estamos tratando somente de ferramentas que possibilitem a transmissão de informações. A comunicação vai além disso, porque é um fenômeno que constitui todas as relações humanas e a vida social. Ela envolve sentidos compartilhados e a negociação entre as pessoas. Comunicar relaciona-se também com afetações, com interpretações de sentidos e disputas simbólicas. Quando nos comunicamos, estamos, de alguma maneira, interferindo no modo de pensar de alguém. A pessoa irá receber aquele conteúdo, interpretá-lo, reelaborá-lo e gerar novos sentidos, a partir de seus filtros culturais e valores.

Portanto, a comunicação é um espaço de expressão de valores de um grupo social. Ela também é capaz de influenciar comportamentos e mobilizar interesses ou vontades. A partir desse raciocínio compreendemos a relevância da comunicação para a construção de um ambiente institucional mais inclusivo, que respeite as diversidades e garanta a acessibilidade para todas as pessoas.

A ESP-MG, como uma instituição pública voltada à formação de profissionais de saúde, desempenha um papel fundamental no compartilhamento de valores que possam promover a igualdade e o respeito à diversidade humana. Em um país tão heterogêneo como o nosso, é essencial que as práticas institucionais e comunicacionais reflitam também essa pluralidade e contribuam para a redução das desigualdades de toda a ordem.

Dito isso, outro conceito que precisamos acrescentar é o da interseccionalidade, que reconhece que as pessoas vivenciam diferentes formas de opressões e de privilégios com base em múltiplos aspectos de sua identidade, como gênero, cor, raça, classe social, deficiência, orientação sexual, idade, entre outros. Por isso, entendemos que adotar um olhar interseccional nos permitirá compreender as complexidades dessas intersecções, garantindo que a comunicação institucional consiga ser mais abrangente e inclusiva.

As práticas comunicativas interseccionais, por sua vez, são aquelas que reconhecem e consideram as camadas de opressões vivenciadas por cada pessoa, compreendendo que as experiências individuais dizem também do modo como cada um e cada uma irá, de um lado, perceber a realidade e, de outro, ser enxergada (o) socialmente. Além disso, indica como cada pessoa irá se comunicar, ser comunicada ou até mesmo silenciada.

Não basta apenas “dar voz” ao diverso, ou “falar em nome dele”, é necessário também “falar com”, fazer uma escuta ativa e crítica, promovendo trocas horizontais e coletivas. Esse processo é bem mais trabalhoso, mas pode contribuir para fomentar aprendizados mais ricos e que ajudem a romper com a lógica de uma comunicação vertical e homogênea, que só transmite, e desconsidera a outra pessoa que recebe conteúdo, por exemplo, onde não há troca. Também faz parte dessas práticas a busca por linguagens mais simples, populares e adaptadas e que “conversem” com cada público, de modo a não reproduzir preconceitos, estigmas, ou gerar silenciamentos ou apagamen-

tos étnicos, culturais ou históricos. Implementar essas práticas é um grande desafio cotidiano para as instituições e profissionais. No entanto, é um percurso essencial para se encontrar uma comunicação mais diversa e alinhada com os princípios do SUS.

Assim, entendemos que instituições que sustentam práticas comunicacionais interseccionais estarão mais bem preparadas para construir espaços que fomentem a valorização e o pertencimento dos indivíduos. A inclusão social não deve ser encarada somente por uma ação pontual, mas um processo contínuo de aprendizado, ajuste e engajamento com diferentes visões. O olhar interseccional na comunicação permite identificar lacunas e trabalhar para minimizar desigualdades, que são estruturais, de modo a alinhar uma organização com valores mais atuais de justiça social.

Essa percepção nos ajuda a promover um ambiente em que a diversidade não é somente reconhecida, ou percebida, mas sim valorizada como potência estratégica dentro da instituição.

Acreditamos que instituições diversas, que promovem a inclusão e a acessibilidade são, de um lado, lugares melhores para se trabalhar e, de outro, organizações capazes de realizar entregas mais qualificadas para a sociedade. Em síntese, a comunicação interseccional é uma estratégia importante para assegurar que as práticas de equidade, diversidade e acessibilidade sejam mais do que declarações de intenções, mas que saiam efetivamente do papel e se tornem parte integrante da cultura organizacional e da vivência diária de todas as pessoas trabalhadoras.

Para atender a esse desafio, este eixo propõe os seguintes objetivos que interrelacionam os processos comunicacionais à promoção da equidade, da acessibilidade e o respeito à diversidade:

- ◇ Promover acessibilidade comunicacional, por meio de dispositivos variados, nos diferentes formatos e meios de comunicação.
- ◇ Dar visibilidade à multiplicidade de pessoas e de modos de vida nas ações e produtos comunicacionais.
- ◇ Incentivar o debate sobre equidade, diversidade e acessibilidade por meio de ações comunicacionais.

## QUADRO DE AÇÕES – PLANO DE PROMOÇÃO DA EQUIDADE

No quadro abaixo estão listadas as ações que compõem o Plano de Promoção da Equidade da ESP-MG. Trata-se de um rol de ações definidas ao longo do processo de mobilização das pessoas trabalhadoras da ESP-MG e sistematizadas pelo GDAI. Para o seu desenvolvimento será necessário um segundo passo, após sua divulgação, que envolve o planejamento detalhado em articulação com os diferentes setores e equipes da ESP-MG a serem identificados. Nesse sentido, a partir da publicação e divulgação deste documento, será tarefa do GDAI, junto à Direção da ESP-MG, promover encontros gerenciais em que sejam definidos responsáveis e participantes de cada ação.

Ações de promoção da equidade na ESP-MG	Principal eixo vinculado
Realizar diagnóstico participativo sobre ambiência dos espaços físicos da ESP-MG, identificando barreiras de acesso e necessidades de adequação.	1
Garantir a tradução em Libras em eventos presenciais e remotos.	1
Utilizar estratégias de acessibilidades nos materiais audiovisuais produzidos pela ESP-MG (legendas, transcrição, audiodescrição, Libras, entre outros).	1
Estabelecer parcerias institucionais para apoiar a implementação de estratégias de acessibilidade (uso de Braille, material digital acessível, entre outros).	1
Mapear as necessidades dos trabalhadores, discentes, docentes e visitantes para viabilizar acesso e permanência às atividades de ensino e pesquisa ofertadas pela ESP-MG.	1
Avaliar viabilidade e estabelecer estratégias e fluxos adequados para garantia da permanência de trabalhadores, discentes, docentes e visitantes.	1
Estruturar processos de acolhimento para grupos sistematicamente vulnerabilizados tais como: implantação de canais de comunicação para acolhimento; definição de fluxos seguros de denúncias; criação de comissão para apoio e/ou o atendimento aos discentes, docentes, visitantes e trabalhadores da ESP-MG.	1
Valorizar variadas formas artísticas e culturais, que possibilitem maior representatividade dos distintos grupos sociais e suas culturas e que utilizem das linguagens artísticas para abordagem de temáticas nas ações educacionais.	1
Divulgar o Plano de Promoção da Equidade para pessoas trabalhadoras da ESP-MG, bem como informações do seu processo de implantação.	2
Revisar o Plano de Desenvolvimento Institucional e o Projeto Político Pedagógico considerando as intencionalidades, estratégias e ações da Política de Equidades da ESP-MG.	2
Realizar oficinas presenciais sobre o tema da equidade na perspectiva dialógica, utilizando distintas estratégias de sensibilização, voltadas ao público interno da ESP-MG.	2
Incentivar a atualização e/ou a incorporação de temas relacionados à equidade em materiais pedagógicos dos cursos da ESP-MG.	2
Utilizar o Programa de Capacitação de Recursos Humanos da FAPEMIG (PCRH) e outros meios para realização de qualificação de pessoas trabalhadoras da ESP-MG sobre o tema da equidade.	2
Promover seminários para o público interno e externo sobre temas relacionados à diversidade, acessibilidade e equidade.	2
Ofertar ações educacionais sobre o tema da equidade na modalidade de educação à distância.	2
Financiar ações de pesquisa e de produção técnico-científica relacionadas aos temas da diversidade, acessibilidade e equidade.	2
Definir agenda institucional anual de ações educativas voltadas à qualificação sobre os temas da diversidade, acessibilidade e equidade.	2
Padronizar e implantar formulários de inscrição e cadastro dos processos seletivos incluindo informações relacionadas à Política de Equidades da ESP-MG (seleção de alunos/as e credenciamento de docentes).	3
Definir agenda institucional anual de ações educativas voltadas à qualificação sobre os temas da diversidade, acessibilidade e equidade.	3

Mapear o perfil de diversidade presente no quadro de trabalhadoras, docentes, palestrantes e/ou convidados das ações da ESP-MG.	3
Implementar sistema de cotas nos processos seletivos de discentes.	3
Avaliar viabilidade para implementação de sistema de cotas nos processos de credenciamento de docentes e outros tipos de contratação.	3
Avaliar periodicamente as ações educacionais, de pesquisa, processos de trabalho e meios de comunicação da ESP-MG quanto às diretrizes de diversidade, acessibilidade e equidade adotados nas produções e serviços.	3
Elaborar e/ou divulgar material de apoio ao uso de linguagem inclusiva e de estratégias de acessibilidade em ações educativas e em produções institucionais.	4
Buscar ampliar a representatividade no uso de personagens de materiais audiovisuais (peças de comunicação institucional e/ou nos cursos em EAD).	4
Ofertar cursos e oficinas para pessoas trabalhadoras da ESP-MG sobre linguagem simples e inclusiva, possibilitando sua incorporação nas publicações e documentos institucionais, em respeito à pluralidade de gênero, raça, etnia, orientação sexual e as múltiplas corporalidades.	4
Garantir que as publicações produzidas para os canais institucionais de comunicação sejam acessíveis e inclusivas, buscando também ampliar representatividade dos diversos grupos sociais, por meio de estratégias como transcrições, legendas, audiodescrição, tradução em libras.	4
Garantir que os materiais didáticos físicos e virtuais sejam acessíveis e inclusivos (transcrições, legendas, audiodescrição, tradução em libras, dentre outros).	4
Produzir materiais (peças comunicacionais, materiais de escritório, entre outros) para divulgar as temáticas da diversidade, acessibilidade e equidade.	4
Desenvolver projeto de comunicação e sinalização visual para o prédio da ESP-MG, considerando a diversidade e a acessibilidade	4
Construir um glossário de termos relativos aos temas da equidade, diversidade e acessibilidade a partir das formações realizadas na ES-MG.	4

## UM PLANO CONTINGENTE: REFLEXÕES PARA NOSSO FUTURO

Este Plano de Promoção da Equidade nasce do desejo e da responsabilidade da ESP-MG em contribuir, de forma ativa, autônoma e interessada, para a construção de uma escola mais justa, acessível e acolhedora. Ao longo dos eixos aqui apresentados, buscamos dar forma a um compromisso com a diversidade humana em suas múltiplas expressões, reconhecendo que nossas ações educacionais, de pesquisa e de gestão têm impacto direto na vida singular de cada uma das pessoas que participam de alguma forma e se afetam por essas ações – e que esse impacto precisa ser transformador.

Assim, mais que um mero Plano institucional, esse conjunto de iniciativas, princípios e valores nasce mesmo do reconhecimento sobre a urgência e a importância de promovermos, de maneira concreta, mudanças estruturais e culturais em nossa instituição. A elaboração dos eixos aqui apresentados reflete o esforço coletivo de compreender e enfrentar desigualdades históricas que ainda permeiam, em alguma medida, as nossas práticas.

Contudo, é fundamental destacar que este instrumento definitivamente não se apresenta como um ponto de chegada, mas como um ponto de partida. A complexidade das questões que envolvem acessibilidade, diversidade e inclusão nos exige humildade para reconhecer sua permanente incompletude: os sujeitos, as realidades e as demandas sociais estão em constante transformação. Nesse sentido, qualquer esforço institucional para promover o que é singular e mutável precisa se manter aberto à escuta e à atualização permanentes. O que hoje conseguimos nomear e propor, amanhã pode já não dar conta das novas demandas que surgirem. De toda forma, isso não nos enfraquece! Ao contrário, nos fortalece no reconhecimento de que estar comprometidos com a diversidade, a acessibilidade e a inclusão é aceitar o desafio de estar sempre em movimento.

Podemos dizer que este Plano, portanto, é provisório, posto que é vivo e carrega em si a abertura ao diálogo, à escuta contínua, à revisão necessária. É um passo importante em um caminho mais longo, que precisa ser construído junto de muitas mãos, vozes e vivências.

Sugerimos a sua revisão a cada dois anos, em processos participativos que, sempre que possível, envolvam os diversos sujeitos que atravessam a ESP-MG: pessoas trabalhadoras, estudantes, docentes... Que essa escuta seja sensível ao mundo, eterno espaço reinventado, e às realidades concretas de quem, por vezes, ainda encontram barreiras para acessar nossos ambientes e ações.

Mais do que um conjunto de metas ou diretrizes, este Plano quer ser um sinal de cuidado. Cuidar, aqui, significa enxergar as pessoas em sua inteireza, reconhecer suas trajetórias, respeitar seus modos de ser e estar no mundo. Acolher a diversidade e incluir é também promover a formação de vínculos, gerar pertencimento e oferecer condições fáticas para que todas as pessoas possam permanecer e crescer conosco.

Entregamos, enfim, este Plano com a certeza de que ele seguirá sendo reescrito no cotidiano: nos gestos, nas escutas, nas decisões e nas escolhas institucionais que fazemos todos os dias. Que ele nos sirva como guia e, ao mesmo tempo, como lembrete: afinal, incluir é um não parar de se aprender a olhar de novo – para o velho e para o novo, com outras lentes.

# REFERÊNCIAS

Amelize B, Magalhães JLQ, Gontijo LA, Bicalho, MF. Dicionário de Direitos Humanos. 1 ed. Porto Alegre: Editora Fi, 2021.

Brasil. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)

BRASIL. Ministério dos Direitos Humanos Painel de Dados da Ouvidoria Nacional de Direitos Humanos (ONDH). Disponível em <https://www.gov.br/mdh/pt-br/ondh/painel-de-dados/2024>

Brasil. Estatuto da Pessoa com Deficiência. 3 ed. Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2019.

Campos GW de S. Reflexões temáticas sobre equidade e saúde: o caso do SUS. Saúde Soc [Internet], May;15(2), p. 23–33, 2006.

CODEA-ABA. Comitê Deficiência e Acessibilidade da Associação Brasileira de Antropologia. Contracartilha de acessibilidade: reconfigurando o corpo e a sociedade. ABA; ANPOCS; UERJ; ANIS; CONATUS; NACI: Brasília; São Paulo; Rio de Janeiro, 2020.

Minas Gerais. Escola de Saúde Pública. Plano de desenvolvimento institucional 2024-2028. Escola de Saúde Pública do Estado de Minas Gerais. Belo Horizonte: ESP-MG, 2024. 114p.

Minas Gerais. Escola de Saúde Pública. Portaria ESP nº 34, de 15 de dezembro de 2023 Institui o Grupo permanente de Diversidade, Acessibilidade e Inclusão, no âmbito da Escola de Saúde Pública (ESP-MG). 2023.

Mingus, M. Reflections on an opening: disability justice and creating collective access in Detroit. INCITE! Blog, 2010. Disponível em: <https://inciteblog.wordpress.com/2010/08/23/reflections-from-detroit-reflections-on-an-opening-disability-justice-and-creating-collective-access-in-detroit/>. Acesso em: 20 maio 2025.

Neste plano foram usadas as fontes **Crimson Pro** para o corpo de texto e **Archivo Black** para os títulos. Sua primeira edição foi lançada em setembro de 2025

