

CAMPANHA DE EDUCAÇÃO EM  
**DIREITOS HUMANOS**  
UNESPAR + INCLUSIVA

# Violências na Universidade:

## Prevenção e enfrentamento na Unespar



2023

DDH/PROPEDH/UNESPAR



# UNIVERSIDADE ESTADUAL DO PARANÁ



## Reitora

Profa. Salete Machado Sirino

## Pró-Reitoria de Políticas Estudantis e Direitos Humanos – PROPEDH

### Pró-Reitora:

Profa. Andréa Lúcia Sérgio Bertoldi

## Diretoria de Direitos Humanos – DDH

### Diretora:

Profa. Fabiane Freire França

## Divisão de Direitos Humanos – DIDH

### Chefe de Divisão:

Profa. Claudia Priori

## Colaboração

Centro de Educação em Direitos Humanos- **CEDH**

Núcleo de Educação Especial Inclusiva – **NESPI**

Núcleo de Educação para Relações de Gênero – **NERG**

Núcleo de Educação para Relações Étnico-Raciais – **NERA**

Diagramação: \_\_\_\_\_ Mical Kairós







**1ª EDIÇÃO**

**2 0 2 3**



# Su- mário



<b>Mensagem da Pró-Reitora da PROPEDH.....</b>	<b>05</b>
<b>Apresentação.....</b>	<b>07</b>
<b>Tipos de violência: identificar para prevenir e enfrentar.....</b>	<b>10</b>
<b>Assédio moral, o que é?.....</b>	<b>12</b>
Tipos de assédio moral.....	15
O que não consubstancia assédio moral?.....	16
Consequências do assédio moral .....	17
<b>Assédio sexual, o que é?.....</b>	<b>18</b>
Tipos de assédio sexual.....	19
Consequências do assédio sexual .....	20
<b>Etarismo (ageísmo ou idadeísmo), o que é? .....</b>	<b>21</b>
Consequências do Etarismo (ageísmo ou idadeísmo).....	22
<b>Capacitismo, o que é? .....</b>	<b>22</b>
<b>Violência Racial também é crime! .....</b>	<b>24</b>
Racismo.....	24
Injúria Racial.....	25
Xenofobia.....	25
<b>Violência de Gênero também é crime! .....</b>	<b>26</b>
LGBTQIA+fobia.....	26
Violência contra as mulheres.....	27
<b>Tipos de violências mais recorrentes no ambiente universitário.....</b>	<b>29</b>
Como evitar as violências na universidade?.....	30
O que fazer em situações de violência? .....	31
O que a instituição está fazendo diante das situações de violência?....	33
<b>Legislação Brasileira.....</b>	<b>35</b>
<b>Bibliografia.....</b>	<b>36</b>



# Mensagem da Pró-Reitora da PROPEDH



A construção da cultura de respeito no ambiente universitário é uma tarefa coletiva que passa, necessariamente, pelo enfrentamento a diferentes formas de violências ainda naturalizadas nos diversos espaços sociais, entre eles, nas Instituições de Ensino Superior.

Sabemos que uma das formas de desnaturalizar a violência é disponibilizar, massivamente, informações para o reconhecimento de suas diferentes manifestações. Para além da informação, também é sabido que mudanças de comportamento dependem da sensibilização de todos e todas nós, de forma que possamos nos reconhecer em atitudes, por vezes preconceituosas e violentas, internalizadas culturalmente em práticas cotidianas e profissionais.

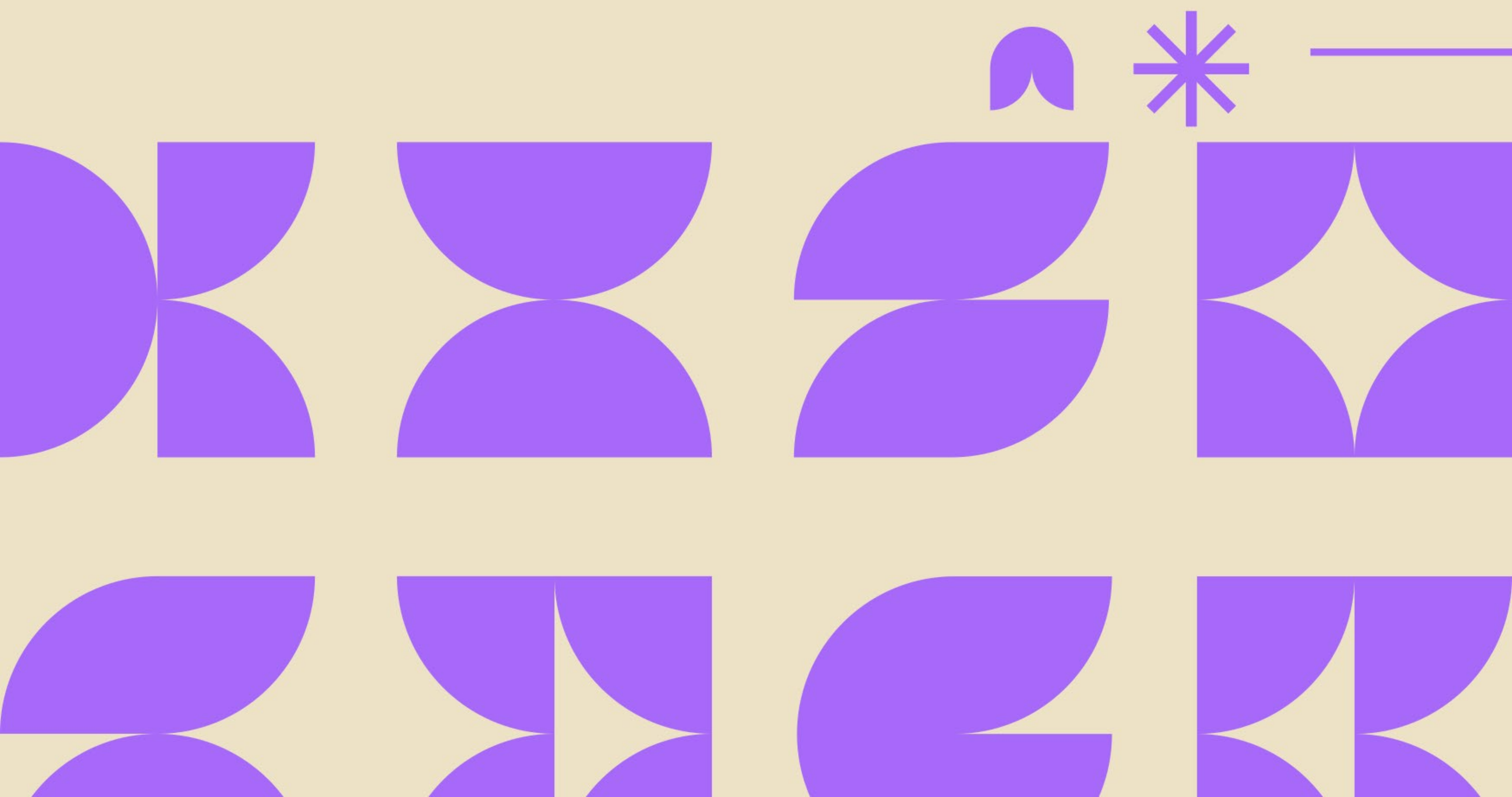
Temos convicção de que esse tipo de reconhecimento produz micro revoluções atitudinais, capazes de gerar reorganizações contínuas nas relações entre pessoas e suas percepções do ambiente. Portanto, não há de se esperar mudanças culturais com ações pontuais. Nesse contexto, a Pró-Reitoria de Políticas Estudantis e Direitos Humanos – PROPEDH da UNESPAR, por meio da Diretoria de Direitos Humanos/DDH, lançou a Campanha de Educação em Direitos Humanos: UNESPAR + INCLUSIVA, com a proposta de fomentar uma rede de relações com pessoas e instituições, principalmente com as Instituições Públicas de Ensino Superior do Paraná, para produzir e disponibilizar continuamente uma série de materiais capazes de informar e sensibilizar a comunidade acadêmica e externa sobre temas relevantes ao enfrentamento de violências e a promoção do respeito às pessoas, considerando suas diferenças.

Estamos cientes de que a educação em direção ao respeito e civilidade é um ato insistente e ininterrupto de aprimoramento pessoal e institucional na defesa, promoção e garantia de Direitos Humanos, entendidos para além de suas formulações com pretensão de universalidade, mas, ancorados em uma epistemologia mais complexa, que os ensejam



como fator e resultado de ações contextuais em defesa de um projeto ético-político de sociedade sob o prisma da alteridade.

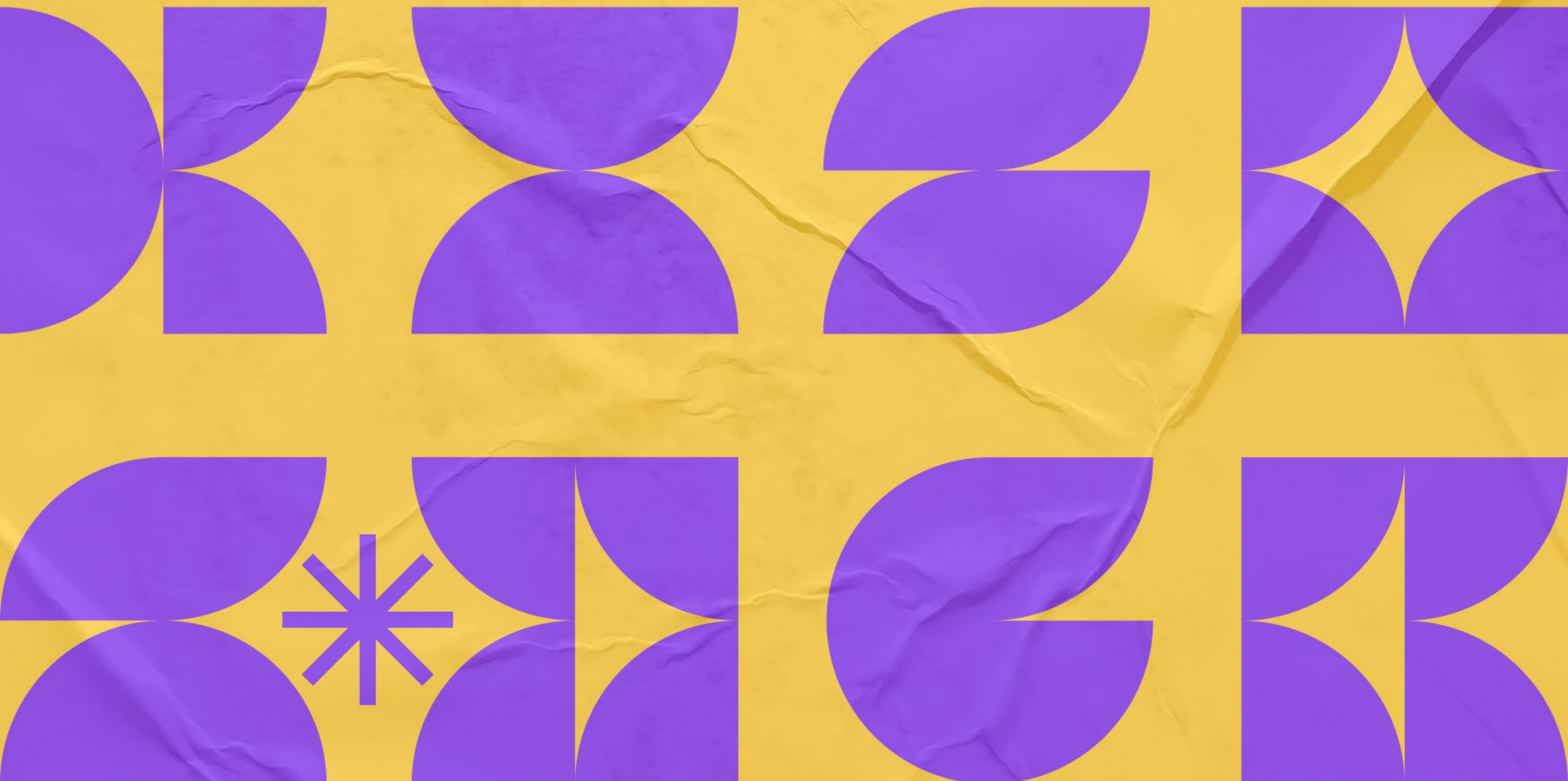
Que seja igualmente insistente e ininterrupto o compromisso e entusiasmo de todos e todas nós com o propósito de construirmos uma universidade cada vez mais inclusiva.







# Apresen- tação







A Cartilha “Violências na Universidade: prevenção e enfrentamento”, 1ª edição, publicada no ano de 2023, é um material educativo que compõe a Campanha de Educação em Direitos Humanos UNESPAR + INCLUSIVA. Aborda diferentes formas de violências culturalmente naturalizadas nos ambientes internos e externos às universidades e indica formas de prevenção e enfrentamento a essas práticas.

A Campanha UNESPAR + INCLUSIVA é uma proposta de desenvolvimento permanente de ações educacionais para a defesa dos Direitos Humanos, elaborada pela Pró-Reitoria de Políticas Estudantis e Direitos Humanos - PROPEDH, por meio da Diretoria de Direitos Humanos/DDH, tendo como parceiras convidadas as Instituições de Ensino Superior Estaduais do Paraná. Tem como princípio a promoção da dignidade humana, com foco na educação para as relações de gênero, as relações étnico-raciais e para a inclusão de pessoas com deficiência nos âmbitos educacional e social. Promove ainda a informação e sensibilização sobre violências comumente praticadas contra grupos vulneráveis, com o objetivo de desenvolver um ambiente universitário mais humanizado e inclusivo.

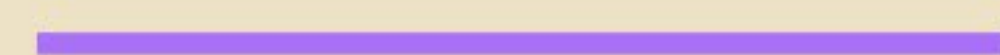
A Campanha foi lançada publicamente no dia 24 de junho de 2022, pelo Canal da UNESPAR no Youtube, e contou com a presença da Reitora da Unespar, Profa. Salete Paulina Machado Sirino, o presidente da Associação Paranaense das Instituições de Ensino Superior Público - APIESP, Prof. Miguel Sanches Neto e o Secretário de Ciência, Tecnologia e Ensino Superior, Prof. Aldo Nelson Bona. A palestra inaugural foi proferida pelo Dr. Ricardo Tadeu Marques da Fonseca, desembargador do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, com mediação de Marcel Malê, artista da cena, diretor e cocriador da série audiovisual “Pílulas de Inclusão”, desenvolvida no âmbito do Programa de Pós-graduação Mestrado Profissional em Artes – PPGArtes da UNESPAR.

As “Pílulas de Inclusão” abordam temas relativos à violência de gênero, racismo e violência contra pessoas com deficiência e foi veiculada na ocasião do lançamento da Campanha, reafirmando a importância da arte para a sensibilização dos temas apresentados. Além das “Pílulas de Inclusão”, a Campanha apresenta a série de podcasts “Direitos Humanos em Rede”, título inspirado no conjunto de



**lives** realizadas pelo Centro de Educação em Direitos Humanos do campus de Curitiba II/FAP, nas disciplinas de Educação em Direitos Humanos, Cidadania e Diversidades, durante o período da pandemia de Covid-19. Os podcasts apresentam diferentes pontos de vista sobre as temáticas específicas (violências de gênero, racismo e violências contra pessoas com deficiência), em coparticipação com pesquisadoras e pesquisadores das Instituições de Ensino Superior Estaduais do Paraná.

Todas as ações e materiais educativos produzidos pela Campanha de Educação em Direitos Humanos UNESPAR + INCLUSIVA - como esta Cartilha - estão disponíveis para acesso aberto no site da Campanha: <https://www.unesparinclusiva.com.br/> e na página da PRO-PEDH: <http://propedh.unespar.edu.br/>







# Tipos de violência:

identificar para  
prevenir e  
enfrentar





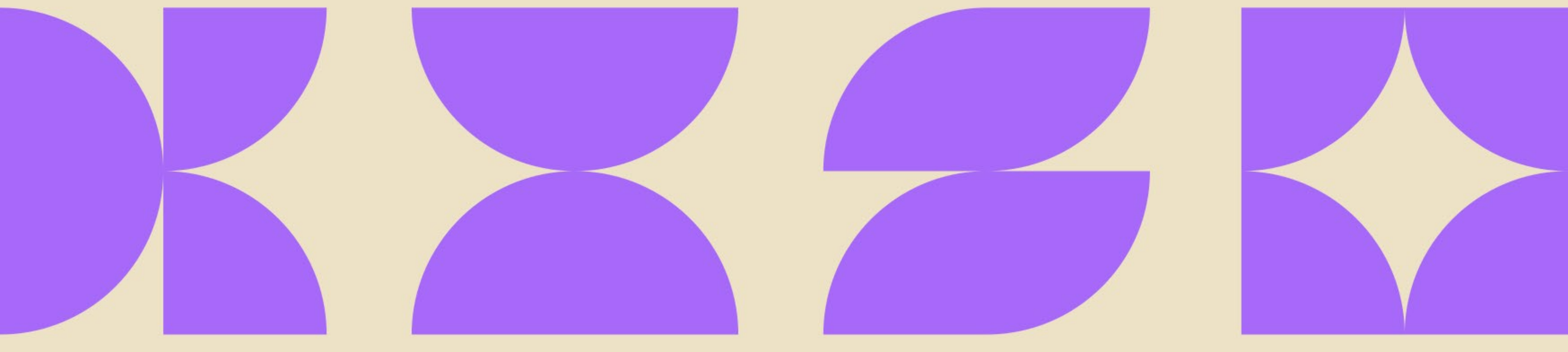


A conquista de direitos promovida pelo trabalho de diversos movimentos sociais, possibilitou inúmeras ações voltadas ao processo de inclusão e respeito à diversidade em nossa sociedade. No entanto, para que a implementação desses direitos aconteça de modo efetivo, é preciso um acompanhamento contínuo por parte das instituições, uma vez que ainda são inúmeras as práticas de violência cometidas contra as pessoas, seja no cotidiano, no ambiente universitário, nas relações interpessoais, nas relações de trabalho, dentro e fora das instituições públicas e/ou privadas.

Sabemos que o fundamento principal dos Direitos Humanos é a garantia da dignidade humana. Todas as pessoas devem ter reconhecido o seu direito a ter direitos. Somos humanos de direitos (à vida, à saúde, à educação, ao emprego, à moradia, ao saneamento básico, à justiça, entre outros). Viver uma vida sem violência é um direito humano. Portanto, violências de quaisquer naturezas (física, moral, psicológica, sexual, patrimonial, social, cultural) são inaceitáveis.

Nesse sentido, nossa instituição procura se consolidar como uma universidade cada vez mais inclusiva, construindo ambientes saudáveis, pautados por relações éticas nos mais diversos espaços de trabalho e comprometida com valores democráticos.

Prevenir e enfrentar todo tipo de violência é uma forma de trabalhar para a garantia das liberdades e do respeito a docentes, discentes, agentes universitários(as), estagiários(as), profissionais terceirizados(as), bem como para a afirmação da importância dos direitos humanos para a UNESPAR.





# Assédio moral: o que é?

O assédio moral é uma conduta abusiva, frequente e repetitiva que se manifesta por meio de palavras, atos, gestos, comportamentos ou de forma escrita, que humilha, constrange e desqualifica a pessoa ou um grupo, atingindo sua dignidade e saúde física e mental, afetando sua vida profissional, acadêmica e pessoal.

É uma prática na qual o tempo e a duração são importantes. Não se trata de uma violência pontual. As ações que caracterizam o assédio são frequentes, reiteradas, reproduzidas pela pessoa assediadora por algum tempo e podem ser diárias, semanais ou mensais. Este fenômeno pode ocorrer de maneira sutil, dissimulada e não declarada abertamente, e provoca sérios danos à pessoa assediada. Devido ao seu poder altamente destrutivo, o assédio moral abala as estruturas emocionais das pessoas, comprometendo, em consequência disso, a própria identidade, a dignidade e as relações afetivas ou sociais.

Tais práticas no ambiente institucional evidenciam-se em relações hierárquicas autoritárias, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas ao longo do tempo, de um(a) ou mais chefes dirigidas a um(a) ou mais subordinados(as), ou de docentes a discentes, entre colegas e, na modalidade ascendente, de subordinado(a) à chefia, ou de estudante à docente, desestabilizando a pessoa assediada.

## atenção

Toda relação de trabalho ou de ensino-aprendizagem pressupõe o cumprimento de requisitos indispensáveis para a conclusão de atividades, a fim de garantir o bom andamento do trabalho ou a conclusão de um curso, por exemplo. Divergências pontuais, críticas construtivas e até mesmo as discordâncias contundentes fazem parte dos acompanhamentos e das avaliações destes processos. Isso não constitui assédio. Este só acontece sob a forma de cobranças continuadas, que objetivam nitidamente desqualificar o(a) profissional ou o(a) educando(a).



O assédio moral pressupõe a degradação deliberada das condições de trabalho e pode se manifestar de diversas maneiras. A seguir, listamos algumas atitudes que, se repetidas reiteradamente, podem caracterizar assédio:

## Deterioração proposital das condições de trabalho e/ou ensino-aprendizagem:

1. Retirar ou desincentivar a autonomia de trabalhadores(as) ou estudantes;
2. Criticar injusta ou exageradamente a atividade realizada;
3. Retirar tarefas que habitualmente competem àquela pessoa;
4. Atribuir tarefas inferiores ou superiores às suas competências;
5. Dar instruções impossíveis de serem executadas;
6. Não transmitir informações úteis à realização de tarefas ou induzir a pessoa ao erro com o objetivo deliberado de prejudicá-la;
7. Impedir ou dificultar o acesso aos meios de trabalho e/ou estudos necessários (computador, telefone, mesa, equipamentos diversos) e/ou a ambientes específicos (laboratórios, salas de aula, etc.);
8. Pressionar a pessoa para que não faça valer os seus direitos (férias, licenças, horários, prêmios, denúncias, etc.);
9. Delegar tarefas inadequadas, não previstas no acordo de trabalho ou que coloquem o(a) trabalhador(a) em risco;
10. Restringir o desenvolvimento pessoal, acadêmico e/ou profissional.

### atenção

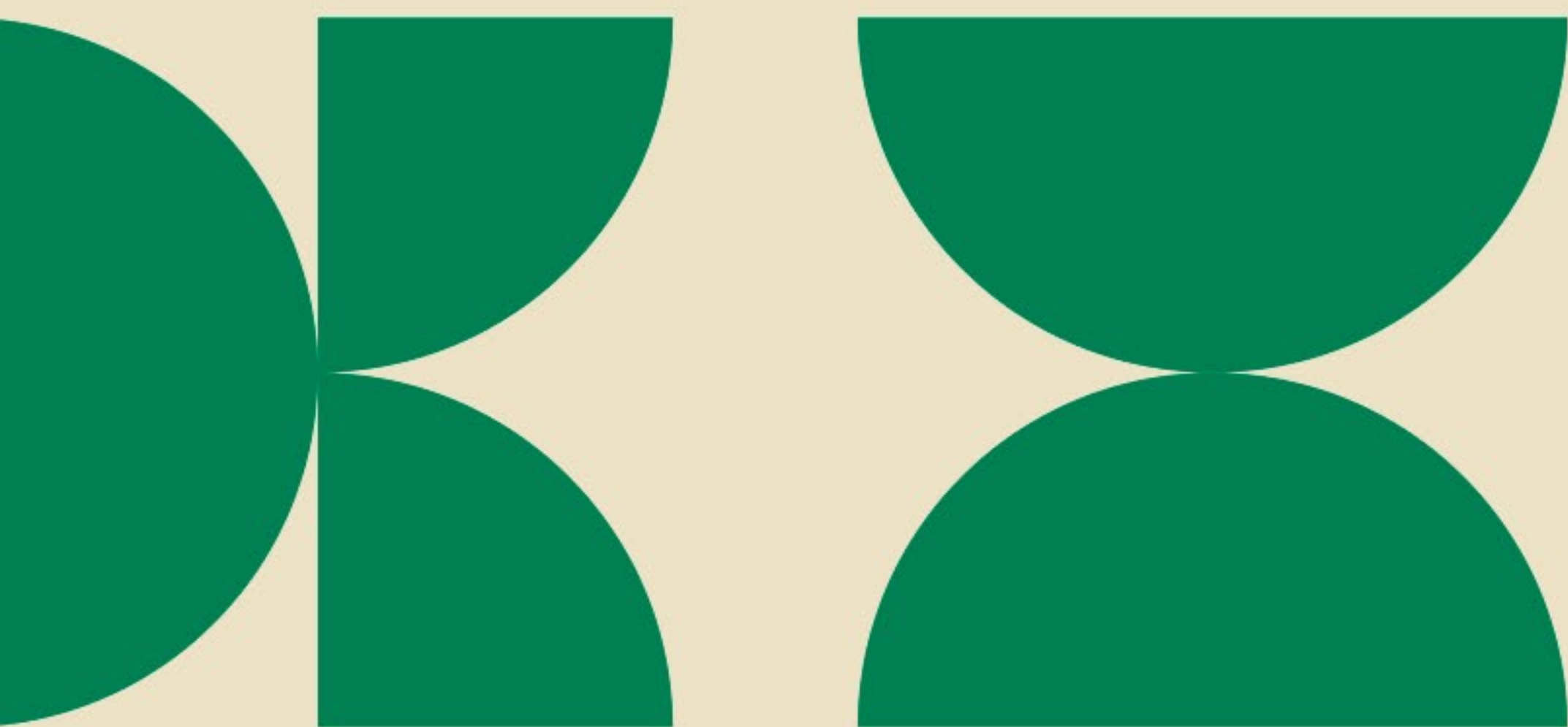
Trabalhar e/ou estudar em condições que não sejam as ideais não significa necessariamente que haja uma situação de assédio moral. Existem muitos fatores que podem estar relacionados com esta inadequação, como escassez de recursos, falta de espaço físico, inexistência de equipamentos, ausência de auxílio para a realização de estudos ou trabalhos remotos. Para ser considerado assédio, a pessoa deve estar sendo tratada de forma diferente das demais, com o objetivo explícito de diminuí-la ou desmerecê-la.





## Violência verbal, física ou sexual:

1. Ameaçar e/ou agredir verbal e/ou fisicamente;
2. Gritar, xingar, imitar ou apelidar a pessoa de maneira depreciativa;
3. Fazer com que circulem boatos maldosos e calúnias sobre a vida particular e/ou hábitos pessoais;
4. Fazer críticas ou brincadeiras sobre particularidades físicas, emocionais e/ou sexuais, em público ou em particular;
5. Perseguir e/ou espionar em meio físico ou digital;
6. Produzir qualquer tipo de dano material aos bens da pessoa;
7. Insinuar gestos ou proposições sexuais.
8. Pressionar a pessoa para que não faça valer os seus direitos (férias, licenças, horários, prêmios, denúncias, etc.);





# Tipos de assédio moral

O assédio moral pode ser praticado das seguintes formas:

**Assédio vertical:** É observado quando o assédio é praticado de cima para baixo, isto é, da pessoa que ocupa posição superior em hierarquia de poder institucional para aquela que ocupa posição inferior. Hierarquias profissionais rígidas e que envolvem relações de poder coercitivo propiciam esse tipo de assédio. Por exemplo,

a chefia, ou docente, constrange, humilha e destrata a pessoa subordinada ou estudante.

**Assédio horizontal:** Acontece quando o assédio é praticado por pessoas que ocupam a mesma hierarquia de poder institucional como, por exemplo, colegas de trabalho ou estudantes de uma turma. Nessas situações, agressões que podem começar, por exemplo, com “brincadeiras”, em tom jocoso e podem se transformar em assédio moral.

**Assédio ascendente:** Neste caso, o assédio é praticado de baixo para cima, isto é, da pessoa que ocupa posição inferior em hierarquia de poder institucional para aquela que ocupa posição superior. Casos assim são mais raros, porém existem. Ocorrem, por exemplo, em situações em que os(as) estudantes não aceitam o(a) docente, ou o grupo de trabalho não aceita a nova chefia. Para sabotá-la são hostis e burlam as atividades de trabalho solicitadas, com o propósito de atingi-la, ou uma turma de estudantes constrange ou humilha o(a) docente.

Nem todo  
conflito é  
assédio  
moral

O conflito consiste no desentendimento entre duas ou mais pessoas acerca de um tema. Ocorre devido à dificuldade de se lidar com as diferenças, associada a um sentimento de impossibilidade de coexistirem interesses e opiniões. Posicionamentos e opiniões divergentes entre trabalhadores(as) e chefias (ou entre estudantes e docentes) são habituais em ambientes de trabalho e/ou no processo de ensino-aprendizagem.

O conflito pode ser definido como um embate decorrente de diferentes culturas profissionais,





decorrente de diferentes culturas profissionais, visões de mundo (valores) divergentes, de tensões resultantes de reivindicações, de disputas de poder, de recursos escassos, entre outros. As divergências podem gerar situações de conflitos, que nem sempre devem ser encaradas de forma negativa. No entanto, se estas não forem administradas adequadamente, podem favorecer o desenvolvimento do assédio moral - uma conduta antiética e contraproducente. O conflito faz parte das rotinas familiares, sociais, de trabalho e estudo.

Discussões com colegas ou chefia por conta de um projeto ou atividades de trabalho não configuram, por si só, assédio moral. Pois este pressupõe ações rotineiras, frequentes e intencionais para atingir a pessoa ocasionando dano psíquico e/ou moral.

É importante administrar os conflitos de modo a evitar que se transformem em relações de assédio, visto que estas podem ter consequências deletérias para as pessoas e para a instituição.

# O que não substancia assédio moral?

## Exigências profissionais e/ou de estudo:

Exigir que o trabalho ou estudo seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas ou objetivos propostos, por si só, não configura assédio moral. Cobranças de entregas a partir da definição de tarefas e resultados esperados, reclamações de atribuições não realizadas e eventuais avaliações sobre o trabalho e comportamento profissional não configuram assédio moral.

**Aumento do volume de trabalho e/ou estudo:** Dependendo do tipo de atividade desenvolvida, pode haver períodos de maior volume de trabalho. A realização de serviço extraordinário é possível, se dentro dos limites da legislação e por necessidades institucionais. O eventual excesso de trabalho somente pode ser considerado como assédio moral se usado para desqualificar especificamente a pessoa ou como forma de punição.





## Uso de mecanismos tecnológicos de controle:

Para gerir as rotinas de trabalho e estudo, as instituições cada vez mais são obrigadas a utilizar mecanismos tecnológicos de controle, como ponto eletrônico, o que não pressupõe intimidação.

## Más condições de trabalho e/ou estudo:

Apesar de questionável, as condições inadequadas de trabalho e/ou estudo (ambiente pequeno e pouco iluminado, por exemplo) não representam assédio moral, a não ser que a pessoa seja colocada nessas condições com o objetivo explícito de desmerecê-la.



# Consequências do assédio moral

psicossomáticos e psicopatológicos podem afetar a vida de quem sofre o assédio, e os impactos dependem de fatores como intensidade e duração do mesmo. Pode afetar também a autoestima e a vida social e familiar da pessoa, como, por exemplo, o descumprimento de obrigações sociais, isolamento social e distanciamento familiar, ocasionando assim, problemas que ultrapassam o ambiente de trabalho.

**Para a instituição:** O assédio moral pode trazer consequências não apenas para as pessoas, mas também, para a instituição como um todo, seja em decorrência de prejuízos quanto a sua credibilidade, desgaste de imagem perante a sociedade, seja em função de custos financeiros ou administrativos gerados por conflitos institucionais.


**Para a sociedade:** As consequências do assédio moral não se restringem às pessoas e à instituição na qual se encontram. Pelo contrário, repercutem também nas demais esferas da sociedade, atingindo a todas as pessoas que, direta ou indiretamente, estiverem envolvidas em suas relações.

## Para docentes, discentes, agentes universitários(as):

O assédio moral pode ter sérias consequências para a saúde das pessoas envolvidas. Alterações comportamentais, problemas







# Assédio sexual: o que é?

Se caracteriza por quaisquer manifestações agressivas de índole sexual, com o objetivo de prejudicar a atividade nas relações laborais ou de ensino-aprendizagem, por parte de qualquer pessoa que integre a equipe de trabalho da instituição, independente do uso do poder.







## Tipos de assédio sexual

### Assédio sexual por chantagem:

Caracterizado quando existe exigência por parte de um superior hierárquico a um(a) subordinado(a), que envolva favorecimento sexual como condição para a manutenção do emprego/função ou obtenção de benefícios na relação institucional. Este tipo de assédio sexual está diretamente vinculado ao abuso de poder.

**Assédio sexual por intimidação:** Caracteriza-se por incitações sexuais inoportunas, solicitações sexuais ou outras manifestações da mesma índole, sejam verbais ou físicas, que acabam por prejudicar a atuação de uma pessoa ou criam uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no ambiente institucional. Neste caso, o elemento poder é irrelevante, sendo um tipo comum de assédio sexual, aquele praticado por colegas de trabalho e/ou estudo, estando ambos na mesma posição hierárquica.

O assédio sexual é, muitas vezes, acompanhado também de humilhações, insultos e intimidações. É importante reiterar que, em todos os casos, esse tipo de assédio se configura por apresentar característica sexual. O assédio sexual pode ocorrer entre pessoas de diferentes orientações sexuais, raças, classes ou gerações distintas.



**Assédio sexual é crime tipificado pelo Código Penal Brasileiro**

**Art. 216-A:** Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

**Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos**





## Consequências do assédio sexual

O assédio sexual também pode trazer consigo sérias consequências para a saúde, podendo afetar a vida da pessoa que sofre a humilhação e o constrangimento. As consequências envolvem sentimentos de culpa, vergonha e impotência, crises de ansiedade e depressão, estresse, perdas da autoestima e da confiança em si, medo, dificuldades de concentração e de permanecer no ambiente institucional, dificuldades em expor seus sofrimentos para familiares, profissionais de saúde ou da instituição.

Os crimes de importunação sexual estão associados a atos libidinosos, ou seja, de caráter sexual, como beijar e/ou abraçar à força, tocar ou apalpar as partes íntimas das vítimas, masturbar-se ou ejacular em espaços públicos. O crime de importunação sexual não envolve violência física como o estupro. Basta o constrangimento ilegal. Essa violência é muito comum em transportes públicos, nas ruas, em shows, eventos, entre outros.

## Importunação sexual, o que é?



**Importunação sexual é crime tipificado pelo Código Penal Brasileiro**



**Art. 215-A.** Praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro: Pena - reclusão, de 1 (um) a 5 (cinco) anos, se o ato não constitui crime mais grave.





# Etarismo (ageísmo, idadismo) o que é?

Etarismo, em termos amplos, significa a discriminação de pessoas em função de sua idade, especialmente entre pessoas mais velhas, que pode produzir e reforçar isolamento, sofrimento, adoecimento, desigualdade e injustiça.

O termo ageísmo vem da palavra **age** (idade, em inglês) e tem sido amplamente utilizado na literatura especializada desde a década de 1960. De toda forma, também podemos utilizar as traduções etarismo e idadeismo para tratar do mesmo tema, utilizando o paralelo com outras

formas de discriminação, como sexismo e racismo.

A discriminação de pessoas em função de sua idade pode se manifestar de diversas formas. No trabalho pode se expressar desde os processos de recrutamento, seleção, desenvolvimento e retenção de trabalhadores(as) ou estudantes que excluem os(as) mais velhos(as), até critérios de demissão ou desligamento – dificultando ainda mais as oportunidades da pessoa mais velha. De forma mais sutil, pode se expressar em menos possibilidades de qualificação, isolamento em função das características dessa pessoa, bem como, nenhuma ou poucas oportunidades de trocas intergeracionais pautadas na aprendizagem, solidariedade e sentimento de coletividade e pertencimento institucional.





## Consequências do etarismo (ageísmo ou idadeísmo)

As consequências do etarismo são variadas: sofrimento, isolamento, diminuição da expectativa de vida, diminuição da percepção de felicidade, empobrecimento social, cognitivo, sexual e afetivo, fragilização de rede de cuidados, elevação de riscos de abuso e violência, dificuldade no acesso à saúde, educação e trabalho, vulnerabilidade ao adoecimento (físico e mental), queda dos níveis de empregabilidade, vulnerabilidade financeira e social, conflitos geracionais, baixa produtividade, perda de conhecimento e de oportunidades.

## Capacitismo, \* o que é?

Capacitismo é a discriminação negativa e a subestimação da capacidade e aptidão de pessoas em razão de deficiência. Se manifesta em preconceito social, opressão ou violência exercida contra pessoas com deficiência. Portanto, para enfrentarmos tal discriminação é preciso reconhecer que ela existe e identificar algumas situações capacitistas, tais como:





**Atitudes capacitistas:** ficar surpreso(a) porque uma pessoa com deficiência concluiu os estudos; não entender que a pessoa com deficiência tem autonomia para constituir sua família e cuidar dos(as) filhos(as); dirigir-se ao(à) acompanhante da pessoa com deficiência ao invés de interagir diretamente com ela; presumir que a pessoa com deficiência está sempre precisando de ajuda; deixar de contratar ou de admitir alguém em atividade educacional em razão de se tratar de pessoa com deficiência.

**Termos capacitistas:** deformado(a), sequelado(a), estúpido(a), imbecil, retardado(a);



**Expressões capacitistas:** “fingir demência”, “dar uma de João-sem-braço”, “mundinho autista”, “ficar cego(a) de raiva”, ou “tão lindo(a), nem parece deficiente”;

A Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 – Lei Brasileira de Inclusão (LBI), em seu Artigo 4º, §1º, considera discriminação em razão da deficiência toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoas com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas.

Em caso de perpetuação da discriminação, a referida Lei prevê pena de reclusão de 1 (um) a 3 (três) anos e multa para quem praticar, induzir ou incitar discriminação de pessoa em razão de sua deficiência (Artigo 88).



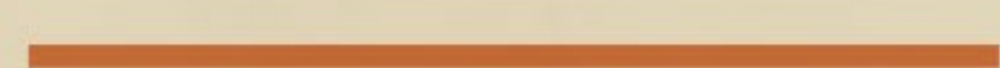
# Violência racial também é crime!

## Racismo:

Consiste em qualquer teoria, doutrina, ideologia ou conjunto de ideias que enunciam um vínculo causal entre as características fenotípicas ou genotípicas de indivíduos ou grupos e seus traços intelectuais, culturais e de personalidade, inclusive o falso conceito de superioridade racial (...). O racismo ocasiona desigualdades raciais e a noção de que as relações discriminatórias entre grupos são moral e

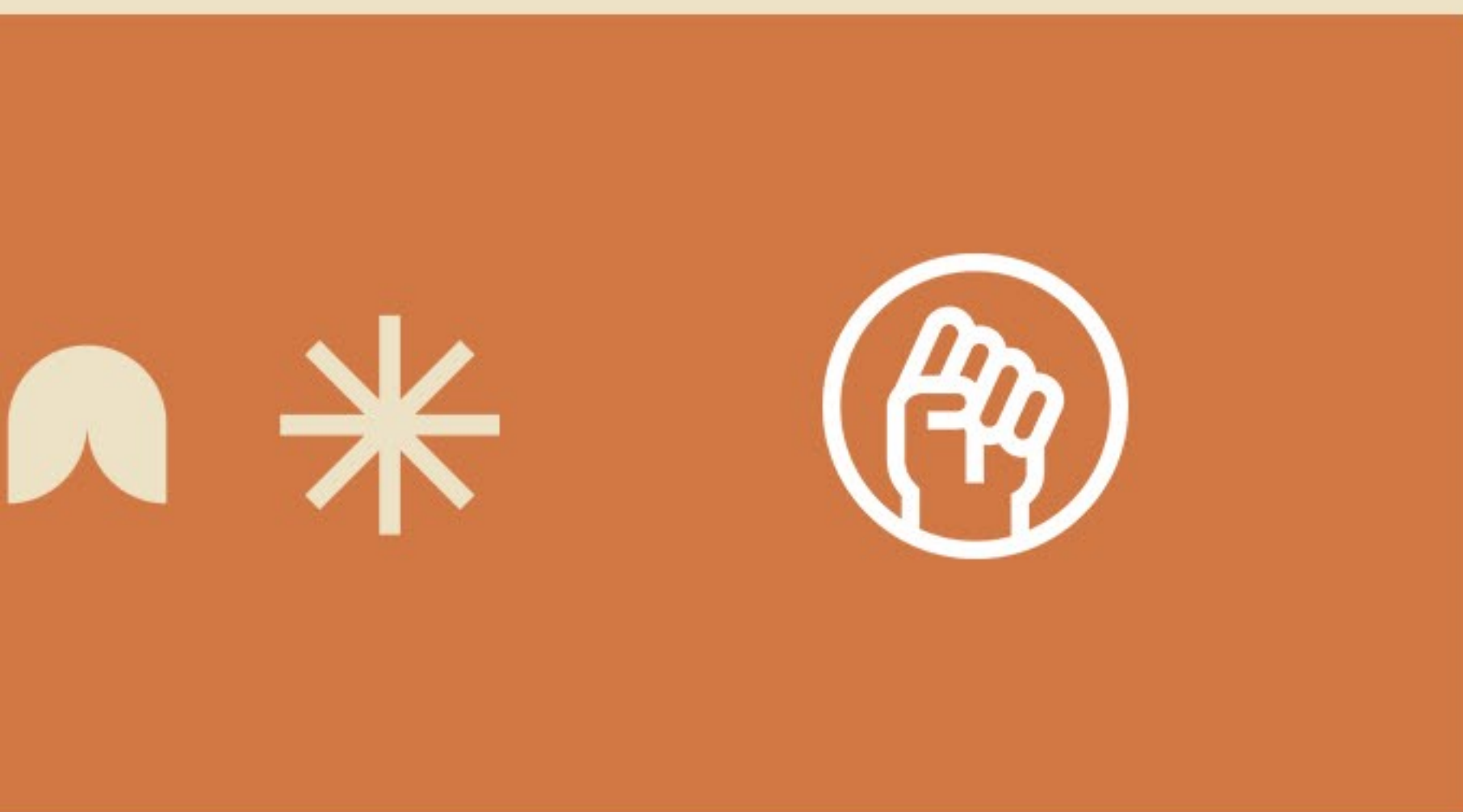
cientificamente justificadas (...), conforme descrito pelo Art. 1º, Item 4 da Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e formas Correlatas de Intolerância (CICR), que o Brasil tornou constitucional no ano de 2021.

Nos crimes de racismo se reconhece a agressão à integralidade de toda uma raça, a uma coletividade de indivíduos. Alguns exemplos de crimes racistas: discriminação racial; expressões racistas ou discriminatórias; recusar ou impedir o acesso a estabelecimento comercial; impedir o acesso a entradas sociais em edifícios públicos ou residenciais e elevadores; incitar a discriminação de raça, religião ou procedência nacional, etc.





Racismo não é brincadeira, é violência e crime. No Brasil, o racismo é crime desde muito tempo. Em 1950, o racismo configurava como contravenção penal. No entanto, desde a Constituição Federal de 1988 há a indicação expressa para que seja considerado crime inafiançável e imprescritível. As condutas que configuram crimes de racismo estão previstas na Lei Caó (Lei 7.716/89), e desde janeiro de 2023, com a sanção da Lei 14.532, a prática de injúria racial passou a ser expressamente uma modalidade do crime de racismo, tratada de acordo com o previsto na Lei 7.716/1989.

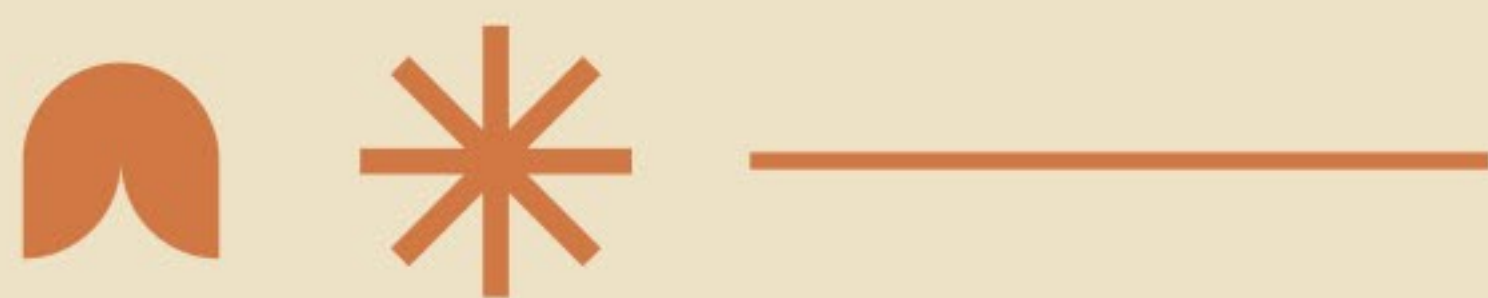


**Evitar expressões racistas não é limitar a liberdade de expressão, é deixar de propagar o racismo!**

O racismo não se restringe a situações em que a pessoa negra "se sente" violentada. É preciso que o racismo seja entendido em todas as suas dimensões, principalmente em sua manifestação institucional.

Tem como fundamento o mesmo conjunto de violência dos crimes de racismo. Caracterizada pela Lei 14.532/2023, no artigo 2º- A: "Injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro, em razão de raça, cor, etnia ou procedência nacional". A lei estabelece pena de reclusão de 2 (dois) a 5 (cinco) anos, e multa.

## Injúria racial



## Xenofobia

O termo está associado à rejeição, medo, aversão, repulsa, hostilidade, recusa de aproximação e à intolerância sociocultural contra as pessoas estrangeiras ou de outras regiões de um mesmo país. É uma violência que é atravessada por discriminações e violações de direitos humanos e que pode envolver agressões verbais e físicas contra as pessoas de diferentes etnias, em condição de migração e/ou refugiadas.





# Violência de gênero também é crime!

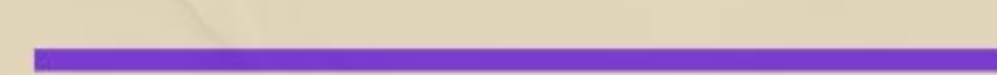
## LGBTQIA+FOBIA:

É o termo utilizado para classificar violências de natureza física, psicológica ou mesmo simbólica, contra lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais, queers, intersexuais, assexuais e outras orientações sexuais, identidades e expressões de gênero. Ou seja, pessoas que não se enquadram nos padrões de heterocisnormatividade.

A LGBTQIA+fobia se manifesta de diversas formas e em diferentes

contextos, também na universidade e no ambiente de trabalho, por exemplo:

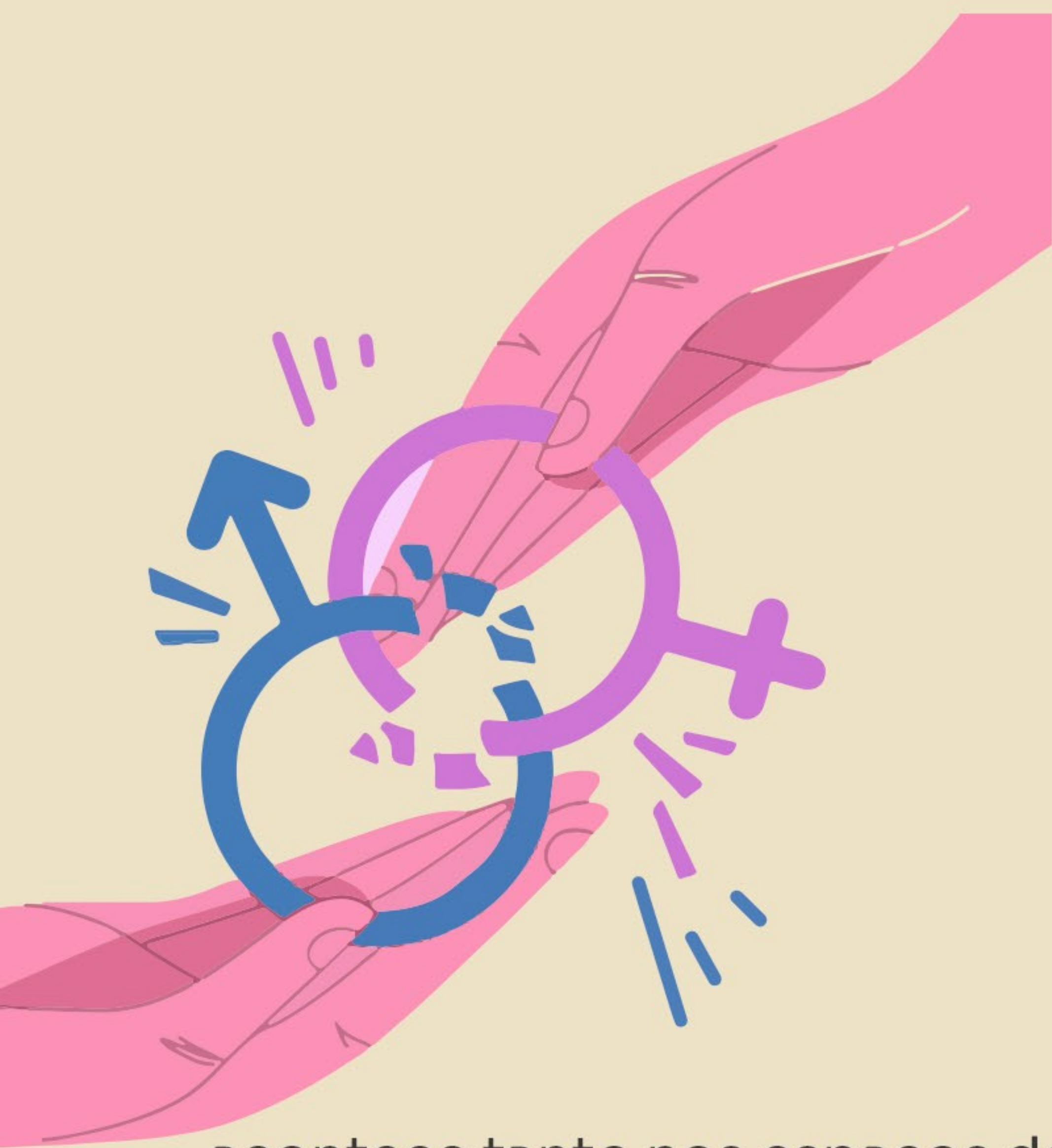
- 👎 Não chamar a pessoa trans pelo seu nome social;
- 👎 Xingar ou usar termos pejorativos;
- 👎 Não respeitar a identidade de gênero da pessoa trans;
- 👎 Constranger a pessoa trans durante o uso de banheiros.





A discriminação também se materializa na própria estrutura social quando, por exemplo, dificulta o acesso dessa população ao mercado de trabalho e, quando inserida, cria barreiras que impedem sua promoção.

No Brasil, a partir da decisão do Supremo Tribunal Federal, em 2019, a discriminação por orientação sexual e identidade de gênero é equiparada ao crime de racismo, nos termos da Lei 7.716/89.

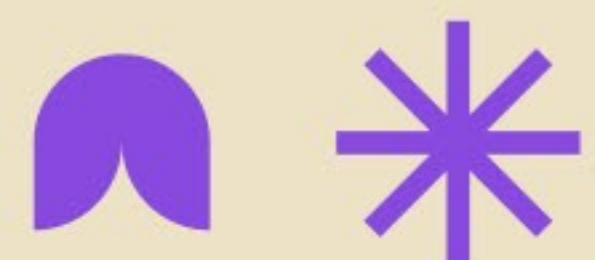


## Violência contra as mulheres:

Está relacionada às desigualdades de gênero na sociedade, portanto, é uma violência de gênero. A violência contra as mulheres atinge indistintamente mulheres de todas as classes sociais, raças e etnias, religiões e culturas. Produz consequências e impactos graves sobre a qualidade de vida, a saúde mental, sexual e reprodutiva.

A violência contra as mulheres acontece tanto nos espaços domésticos, quanto nos espaços públicos, como universidades, transportes coletivos, ruas, instituições, estabelecimentos, entre outros.

## Várias são as formas de violência cometidas contra as mulheres:



### Violência Física

Qualquer conduta que ofenda a integridade ou saúde corporal, tais como: empurrões, tapas, socos, chutes, puxões de cabelo, mordidas, queimaduras, amarras, agressões com armas ou objetos.





Qualquer conduta que cause dano emocional e diminuição da autoestima ou que lhe prejudique e perturbe o pleno desenvolvimento, ou que vise degradar ou controlar ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição, insulto, chantagem, violação da intimidade, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação da mulher.

## **Violência psicológica:**

Qualquer conduta que constranja a mulher a presenciar, a manter ou a participar de relação sexual não desejada, mediante intimidação, ameaça, coação ou uso da força; que a induza a comercializar ou a utilizar, de qualquer modo, a sua sexualidade, que a impeça de usar qualquer método contraceptivo ou que a force ao matrimônio, à gravidez, ao aborto ou à prostituição, mediante coação, chantagem, suborno ou manipulação; ou que limite ou anule o exercício de seus direitos sexuais e reprodutivos.

## **Violência sexual:**

Qualquer conduta que configure retenção, subtração, destruição parcial ou total de seus objetos, instrumentos de trabalho, documentos pessoais, bens, valores e direitos ou recursos econômicos, incluindo os destinados a satisfazer suas necessidades.



## **Violência patrimonial:**

Qualquer conduta que configure retenção, subtração, destruição parcial ou total de seus objetos, instrumentos de trabalho, documentos pessoais, bens, valores e direitos ou recursos econômicos, incluindo os destinados a satisfazer suas necessidades.

Qualquer conduta que configure calúnia, difamação ou injúria.

## **Violência moral:**



# Tipos de violências mais recorrentes no ambiente universitário\*

## Assédio sexual:

Comentários com apelos sexuais indesejados, abordagem verbal ofensiva (“cantada”), ou agressiva, além dos outros exemplos já detalhados nesta Cartilha.

## Coerção:

Ingestão forçada de bebida alcoólica e/ou de drogas, ser obrigada a participar em atividades degradantes como, por exemplo, em leilões de pessoas. Esse tipo de violência infelizmente ainda ocorre em festas e trotes de universidades.



## Violência sexual:

Estupro, tentativa de abuso ou abuso enquanto efeito sob álcool, toque sem consentimento, beijo forçado, e outros exemplos já detalhados nesta Cartilha.

## Violência física:

Todo o tipo de agressão física.



\*Com base na pesquisa realizada pelo Data Popular e Instituto Avon, no ano de 2015, sobre violência contra a mulher na universidade.



Comentários ofensivos relacionados à condição de ser mulher. São violências comuns em sala de aula, reuniões de trabalho, entre outros espaços.



## Desqualificação intelectual:

### Agressão moral/psicológica:






Humilhação por docentes e/ou colegas; ofensas, xingamento por rejeitar investida, músicas de conteúdo ofensivo cantadas, por exemplo, por torcidas acadêmicas; imagens repassadas sem autorização, promoção de rankings de mulheres (de beleza, sexuais, etc.).

## Como evitar as violências na universidade?

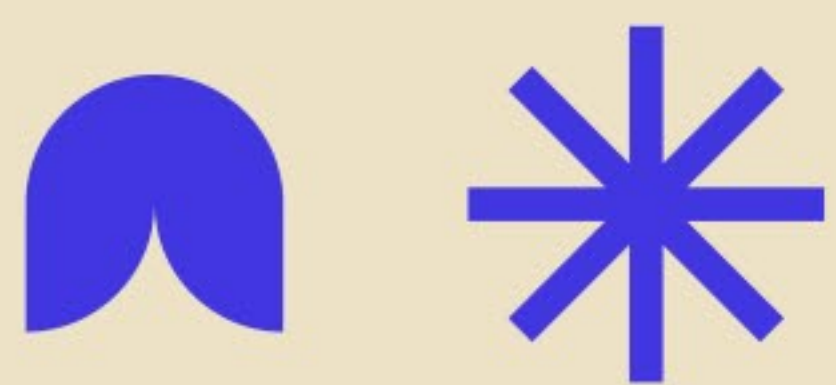
A instituição deve promover ações de prevenção e enfrentamento a todo e qualquer tipo de violência, e isso também se constitui em ambientes que favoreçam o diálogo, a participação, a transparência, a ética, a

valorização de todas as pessoas que compõem a universidade e o respeito à diversidade, objetivando o pleno exercício da cidadania e a promoção do bem-estar físico e emocional de cada pessoa.

**Para evitar as violências, a comunidade universitária deve assumir atitudes que contribuam para isso, como:**

-  Buscar informações sobre o assunto;
-  Não se isolar e buscar apoio institucional sempre que sentir necessidade;
-  Evitar comentários que possam ser desrespeitosos com as pessoas. Algumas falas, culturalmente compreendidas como “brincadeiras” são ofensivas e propagam violências.
-  Resolver os conflitos pelo diálogo, se necessário com a presença de um(a) mediador(a);
-  Informar à pessoa, quando se sentir desrespeitado(a) por alguma forma de tratamento ou atitude.





# O que fazer em situações de violência?

Caso esteja vivenciando uma situação de violência na instituição, não se cale. Não se submeta!

Existem várias alternativas para enfrentar essas situações:

## Apoio Institucional:

👍 Busque a orientação do **Centro de Educação em Direitos Humanos – CEDH** do seu campus. Agende o atendimento por e-mail ou na sala do CEDH de seu campus para obter acolhimento, apoio e informação sobre o encaminhamento institucional de denúncias.

Os CEDHs são ligados à Diretoria de Direitos Humanos – DDH e à Pró-Reitoria de Políticas Estudantis e Direitos Humanos – PROPEDH. Se necessário, você pode entrar em contato diretamente com a DDH/PROPEDH. Os contatos dos CEDHs dos campi, da DDH e da PROPEDH estão disponíveis em: [www.propedh.unespar.edu.br](http://www.propedh.unespar.edu.br)

👍 Busque apoio emocional. Para obter apoio emocional institucional você deve agendar um atendimento para apoio psicológico ou pode fazer parte de um grupo de escuta ativa entre estudantes e psicanalistas, que compõem as ações do Programa CEDH ACOLHE. Os agendamentos devem ser feitos por meio dos endereços de e-mail descritos em [www.propedh.unespar.edu.br](http://www.propedh.unespar.edu.br) Você também pode acessar o App Saúde PR online e agendar Apoio Psicológico online gratuito mediante um breve cadastro em: <https://www.pia.pr.gov.br/servicos/Saude/Covid-19/Acessar-o-Saude-on-line-Parana-xv3K7n31>





👍 Se você tomar conhecimento de uma situação de violação dos direitos humanos na universidade, informe à pessoa que fez a queixa a você, sobre a existência do CEDH no campus e os seus canais de comunicação oficial para que a mesma possa entrar em contato e buscar orientação.

👍 Se você testemunhar uma situação de violação dos direitos humanos na universidade, procure o CEDH de seu campus para relatar a situação, desde que obtenha o consentimento prévio, por escrito, da(s) pessoa(s) que figura(m) como vítima(s) em tal situação.

👍 Se você preferir, entre em contato diretamente com a Ouvidoria da UNESPAR e formalize sua denúncia:

[https://www.unespar.edu.br/a\\_unespar/ouvidoria/fale-conosco](https://www.unespar.edu.br/a_unespar/ouvidoria/fale-conosco)

## Providências importantes:

👍 Anote com detalhes a situação: dia, hora e mês, nome do(a) agressor(a), conteúdo da conversa, testemunhas e tudo o que você lembrar;

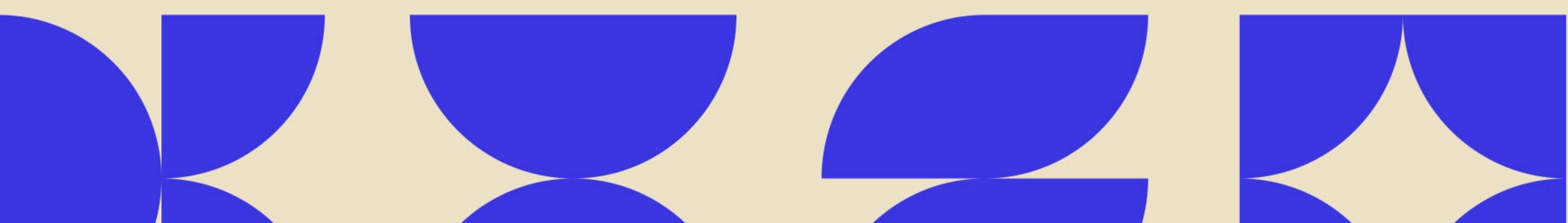
👍 Colete mensagens e/ou comentários recebidos do(a) agressor(a), como por exemplo: bilhetes, e-mails, cartas, áudios/vídeo, prints das redes sociais (Instagram, Twitter, Facebook, WhatsApp, entre outros).

👍 Evite conversar com a pessoa agressora sem testemunhas;

👍 Mantenha uma cópia da documentação que possa comprovar a violência;

👍 Dê visibilidade ao problema: procure ajuda de colegas que testemunharam o caso;

👍 Busque o apoio institucional, e também de familiares, amigos(as) e profissionais. O apoio e a solidariedade são fundamentais para manter a autoestima, dignidade e confiança.





# O que a instituição está fazendo diante das situações de violência?

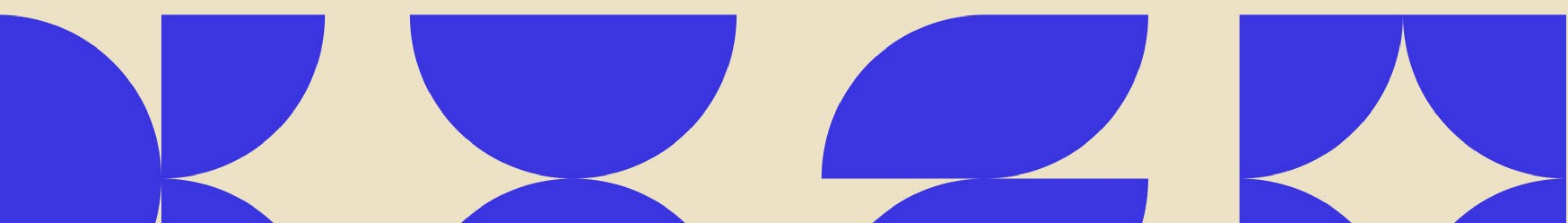
👍 A Resolução 007/2016 COU/UNESPAR criou, nos sete campi da instituição, os Centros de Educação em Direitos Humanos (CEDH). Dentre as atribuições educacionais dos CEDHs, se constituem também em espaços de acolhimento, orientação e informação qualificada quanto aos procedimentos e trâmites institucionais para a prevenção e enfrentamento a violências. Desde a criação da Pró-Reitoria de Políticas Estudantis e Direitos Humanos, os

CEDHs trabalham com o apoio da Diretoria de Direitos Humanos/DDH e a Divisão de Direitos Humanos/DIDH em ações que incluem o enfrentamento à violências na universidade.

👍 Os **CEDHs** são compostos pelo Núcleo de Educação Especial Inclusiva - NESPI, o Núcleo de Educação para Relações Étnico-Raciais - NERA e o Núcleo de Educação para Relações de Gênero - NERG. Esses núcleos atuam para o desenvolvimento de ações educacionais especializadas em cada área específica, em conjunto com a Coordenação do CEDH, e colaboram com a prevenção de violação de direitos humanos no âmbito de cada campus, provendo o acolhimento e orientação da comunidade acadêmica.

👍 A **PROPEDH** oferece à comunidade acadêmica o Programa de Apoio à Saúde e Bem-Estar Emocional - CEDH ACOLHE, com diferentes ações como o Apoio Psicológico, realizado por profissionais da área da Psicologia, o Grupo de Escuta Ativa conduzido por profissionais Psicanalistas, além de ações educacionais sob demanda, tais como, cursos e palestras, relativas ao bem-estar emocional.

Os contatos para agendamento de apoio emocional em cada campus estão disponíveis em: [www.propedh.unespar.edu.br](http://www.propedh.unespar.edu.br)





**Conheça os documentos institucionais que garantem direitos de acesso e inclusão de grupos vulneráveis, tais como:**

**Resolução N° 001/2019** – Sistema de Cotas nos processos seletivos no âmbito da Graduação;

**Resolução N° 022/2021** – CEPE/UNESPAR – Política de Ações Afirmativas no âmbito da Pós-Graduação;

**Resolução N° 051/2022** – CEPE/UNESPAR – Uso e inclusão do nome social na UNESPAR;

**Resolução N° 021/2022** – CEPE/UNESPAR – Plano Educacional Individualizado (PEI);

**Resolução N° 002/2018** – COU/UNESPAR – Política de Educação em Direitos Humanos da UNESPAR;

**Resolução N° 007/2016** – COU/UNESPAR e alterações – Regimento do Centro de Educação em Direitos Humanos da UNESPAR;



Estes e outros documentos institucionais importantes para a garantia de direitos estão disponíveis em: <http://propedh.unespar.edu.br/assuntos/documentos>

👍 A **UNESPAR** conta ainda com a **OUVIDORIA** que é um órgão de apoio estratégico, cuja atuação, como agente promotor de mudanças relacionais, objetiva a mediação na busca da solução de conflitos. Atendendo aos princípios constitucionais de legalidade, impessoalidade e eficiência, a OUVIDORIA funciona como um canal de comunicação imparcial e independente, ou seja, como manifestação de uma democracia participativa.

**A OUVIDORIA DA UNESPAR** tem como atribuição principal procurar desembaraçar demandas internas, tanto dos campi para a Reitoria e Pró-Reitorias quanto no caminho inverso. É um canal de comunicação com a Administração Superior da Universidade. Portanto, denúncias também podem ser feitas diretamente à OUVIDORIA:

[https://www.unespar.edu.br/a\\_unespar/ouvidoria/fale-conosco](https://www.unespar.edu.br/a_unespar/ouvidoria/fale-conosco)



## ASSÉDIO MORAL

- Constituição Federal 1988 - art. 1º, III e IV; art. 5º, X; art. 6º; art. 170, art. 193;
- Consolidação das Leis do Trabalho (196 - 200, nos arts. 154 a 201 da CLT);
- Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil Brasileiro (arts. 186 e 927);

- Decreto nº 8.945, de 27 de dezembro de 2016, que regulamenta a Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016.

## ASSÉDIO SEXUAL

- Lei nº 10.224/2001 que introduziu no Código Penal (Decreto-Lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940) em seu Artigo 216-A os casos de assédio sexual, com previsão de pena de detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos.

## IMPORTUNAÇÃO SEXUAL

- Lei nº 13.718, de 24 de setembro de 2018.

## VIOLÊNCIA CONTRA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

- Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 - Lei Brasileira de Inclusão (LBI)

## INJÚRIA RACIAL E RACISMO

- Decreto-Lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal - art. 140 §3º;
- Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989.
- Lei nº 14.532, de 11 de janeiro de 2023.

### LGBTQIA+fobia:

- Mandado de Injunção - MI 4733/ 2019. Discriminação por orientação sexual e identidade de gênero é equiparada ao crime de racismo, nos termos da Lei nº 7.716/89 por decisão do Supremo Tribunal Federal (STF).

## VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES

- Lei nº 11.340, de 07 de agosto de 2006. - Lei Maria da Penha.



# Biblio- grafia

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em 21 de dezembro de 2022.

BRASIL. Decreto-Lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848.htm). Acesso em 28 de dezembro de 2022.

Tribunal Superior do Trabalho. **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral**. 2019. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457> Acesso em: 21 de dezembro de 2022.

BRASIL. Decreto nº 10.932, de 10 de janeiro de 2022. **Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância**, firmado pela República Federativa do Brasil, na Guatemala, em 5 de junho de 2013. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-10.932-de-10-de-janeiro-de-2022-373305203> Acesso em 28 de dezembro de 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho**. Genebra: OIT, 2018 (Relatório VI).

PEREIRA, Claudia Costa P. **Assédio moral no serviço público**. 2018. Disponível em: <https://claudiacostapaniagopereira.jusbrasil.com.br/artigos/839333554/assedio-moral-no-servico-publico> Acesso em: 28 de dezembro de 2022.



MINISTÉRIO DA SAÚDE. FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ. **Assédio Moral, Sexual e Outras Violências no Trabalho. Prevenção e Enfrentamento na Fiocruz.** 2022. (Cartilha). Edição Ampliada.

USP MULHERES. **Violência de Gênero na Universidade: conheça seus direitos.** São Paulo, março, 2017.

DATA POPULAR. INSTITUTO AVON. **Violência contra a mulher no ambiente universitário.** 2015. Disponível em: <https://dossies.agenciapatriciagalvao.org.br/dados-e-fontes/pesquisa/violencia-contra-a-mulher-no-ambiente-universitario-data-popularinstituto-avon> . Acesso em 28 de dezembro de 2022.

