



# REDE DE MULHERES ACADÊMICAS DA UNICAMP

**BOAS PRÁTICAS PARA A PROMOÇÃO DA  
EQUIDADE DE GÊNERO NA UNICAMP**



# SUMÁRIO

INTRODUÇÃO .....	3
1. FORTALECENDO A EQUIDADE DE GÊNERO NA UNIVERSIDADE .....	4
1.1. CONTRIBUINDO PARA MUDAR A CULTURA INSTITUCIONAL .....	4
1.2. AÇÕES DIÁRIAS DE APOIO À EQUIDADE DE GÊNERO .....	5
1.3. BOAS PRÁTICAS NAS ATIVIDADES ACADÊMICO-CIENTÍFICAS .....	6
1.4. O QUE OS HOMENS PODEM FAZER PELA EQUIDADE DE GÊNERO? .....	7
2. COMBATENDO O ASSÉDIO SEXUAL E MORAL.....	8
2.1. VIOLÊNCIA SEXUAL .....	8
2.1.1. <i>Conceitos básicos</i> .....	8
2.1.2. <i>Como denunciar casos de assédio e violência sexual</i> .....	9
2.1.3. <i>Como proceder diante de um episódio de violência sexual?</i> .....	10
2.1.4. <i>O que o SAVS pode fazer por você?</i> .....	10
2.1.6. <i>Telefones úteis</i> .....	10
2.2. ASSÉDIO MORAL.....	11
2.2.1. <i>Conceitos básicos</i> .....	11
2.2.2. <i>Como proceder em caso denúncia</i> .....	12
3. CONCEITOS IMPORTANTES NO COMBATE À DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO .....	13
4. REFERÊNCIAS CONSULTADAS.....	15
5. OUTRAS REFERÊNCIAS E LINKS PARA CONSULTA GERAL .....	15
6. ESPECÍFICO - O QUE OS HOMENS PODEM FAZER PARA IGUALDADE DE GÊNERO NA ACADEMIA .....	15

## INTRODUÇÃO

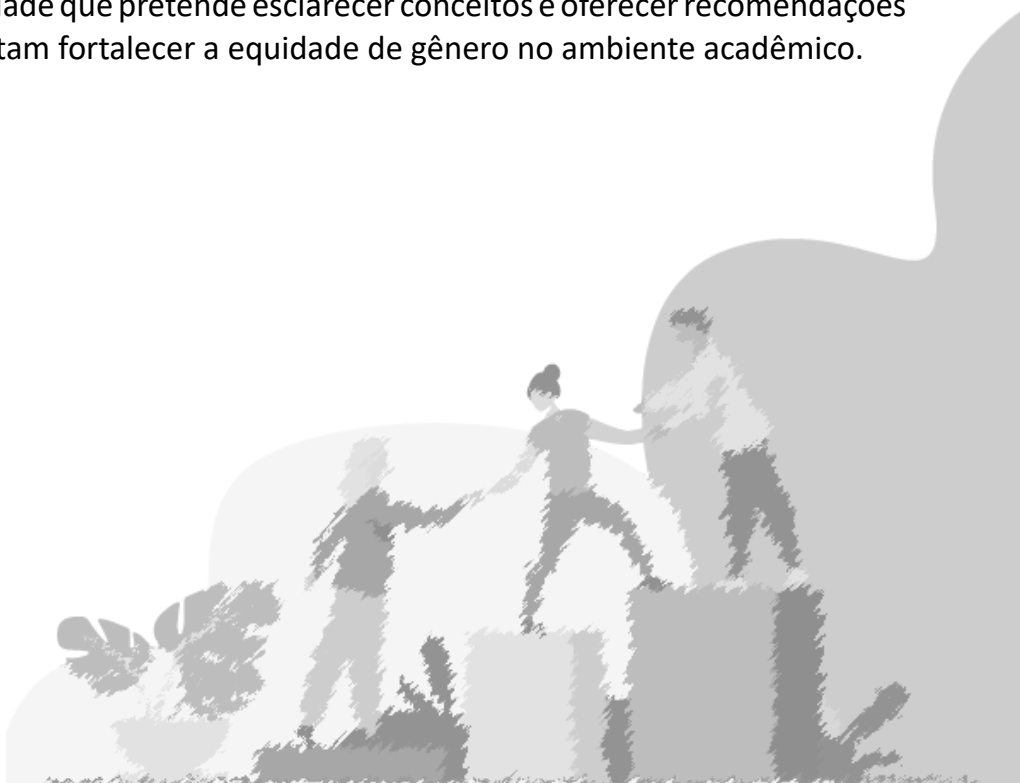
Este guia tem por objetivo sugerir boas práticas para buscar a equidade de gênero e oferecer apoio para o desenvolvimento profissional das acadêmicas, em particular da Universidade Estadual de Campinas. Essa é uma iniciativa da **Rede de Mulheres Acadêmicas da Unicamp**, que iniciou sua construção pelas demandas específicas das docentes e pesquisadoras, embora muitas das sugestões sejam válidas também para funcionárias e estudantes da Universidade.

A igualdade de gênero é um direito humano fundamental e uma condição prévia para a consecução de um mundo sustentável e pacífico, para um desenvolvimento sustentável centrado nas pessoas. É um objetivo em si mesmo. Refere-se à igualdade de direitos, responsabilidades e oportunidades entre os gêneros. Significa que os interesses, necessidades e prioridades são tomados em consideração, reconhecendo a diversidade de diferentes grupos de mulheres e homens.

A mobilização das universidades em torno dessa pauta prioritária é um fenômeno global, como mostra a difusão crescente da produção e da adoção de cartas de princípios norteadoras de ações como é o caso do Athena Swan Charter do SEA Change Charter, dentre outros, os quais reconhecem que as iniciativas e ações que apoiam exclusivamente apenas os indivíduos não avançam de forma estruturada no alcance da equidade de gênero e da diversidade. É preciso ter uma política que oriente e suporte estes avanços. É preciso desenvolver ações que tenham foco no sistema e não nas pessoas.

Visando neutralizar barreiras e obstáculos enfrentados pelas mulheres no contexto profissional acadêmico e na carreira universitária, foi criada a **Rede de Mulheres Acadêmicas da Unicamp**. Entre outras ações, o grupo pretende contribuir com as instâncias oficiais da instituição ([Comissão Assessora de Gênero e Sexualidade da Diretoria Executiva de Direitos Humanos - DEDH](#)) na avaliação, proposição e implantação de programas e projetos visando obter maior equilíbrio de gênero e combater a discriminação.

Assim, uma das primeiras proposições foi a elaboração do presente guia de Boas Práticas de Equidade de Gênero na Universidade que pretende esclarecer conceitos e oferecer recomendações de práticas de gestão que permitam fortalecer a equidade de gênero no ambiente acadêmico.



# 1. FORTALECENDO A EQUIDADE DE GÊNERO NA UNIVERSIDADE

Existem várias formas de fortalecer a equidade de gênero nas Instituições de Educação Superior, algumas dessas formas são sugeridas nesta seção.



## 1.1. CONTRIBUINDO PARA MUDAR A CULTURA INSTITUCIONAL

A busca pela equidade de gênero deve ser uma das metas da cultura organizacional da universidade. Para isso, é necessário refletir sobre o tema em todos os espaços da instituição e realizar ações voltadas para a promoção da equidade. A seguir, listamos ações que devem nortear essa mudança cultural:

- ✓ **Promova debates sobre causas e consequências das desigualdades, e ações para combatê-las**, no ambiente de trabalho, por meio de palestras, seminários e rodas de conversa, bem como treinamentos e workshops.
- ✓ **Estimule a conscientização acerca de datas significativas para a promoção da igualdade.**
- ✓ **Realize pesquisas periódicas para diagnosticar situações de desigualdade, orientar metas para reparar os problemas identificados ou para proporcionar oportunidades de melhoria e monitorar a eficácia** das medidas implementadas.
- ✓ **Forneça apoio para o desenvolvimento de lideranças femininas e para sua participação em órgãos colegiados, conselhos, outras instâncias decisórias e cargos de liderança na gestão.** É conhecido o afunilamento que ocorre na ascensão da carreira acadêmica, que começa com predomínio de mulheres ou proporções similares de mulheres e homens e termina com desequilíbrio.
- ✓ **Divulgue documentos e protocolos já existentes que assumam o compromisso com a equidade de gênero e que promovam direitos das mulheres.** É preciso que as mulheres tenham conhecimento de seus direitos e amparos por meio de uma comunicação acessível.
- ✓ **Seja empática e empático com a licença maternidade e paternidade e com o período de retorno às atividades**, flexibilizando os horários de mães e pais até que eles se ajustem à nova rotina.
- ✓ **Busque a paridade entre homens e mulheres em bancas de seleção e contratação de docentes, de concursos e de defesas e no credenciamento nos programas de pós-graduação.**
- ✓ **Reconheça as dificuldades de jornadas domésticas desproporcionais para as mulheres,**

incluindo filhos e parentes que requerem maiores cuidados, nos momentos de decisão sobre a alocação de aulas e compromissos de gestão, oferecendo ajustes e apoio.

- ✓ **Estimule rodas de conversas entre mulheres** que possam ajudá-las a enfrentar situações de desigualdade e aumentar a confiança no próprio trabalho.

## 1.2. AÇÕES DIÁRIAS DE APOIO À EQUIDADE DE GÊNERO

Embora mudanças em nível institucional sejam essenciais para promover a equidade de gênero na universidade, muitas ações individuais também podem e devem ser tomadas. A seguir, listamos algumas dessas ações:

- ✓ **Não desista de falar quando for interrompida ou se sentir silenciada.** Destaque a necessidade de terminar a sua linha de raciocínio e dê continuidade a sua exposição.
- ✓ **Busque aliados para enfrentar situações de desigualdade,** que podem ser intimidadoras e abalar sua confiança. Troque experiências, para que possa se sentir mais segura e amparada para enfrentá-las.
- ✓ **Não deixe as situações constrangedoras e desgastantes se acumularem.** Compartilhe suas experiências e angústias com os seus aliados. Ignorar e acumular situações opressivas podem afetar seu bem-estar no trabalho e fora dele.
- ✓ **Apoie outras mulheres em suas trajetórias.** Acabar com a competição é fundamental na luta por uma sociedade mais justa.
- ✓ **Estimule a confiança em suas colegas e colaboradoras.** Deixe claro o potencial das mulheres para assumir novos desafios e cargos de chefia, o que pode dar um novo grau de excelência ao trabalho.
- ✓ **Reconheça publicamente a qualidade profissional e o bom desempenho de outras mulheres.** Use sua voz para ajudar a reconhecer e tornar visível o papel essencial da atuação das mulheres em avanços e resolução de problemas.
- ✓ **Dê voz às mulheres em seu ambiente de trabalho.** É comum que as mulheres sejam silenciadas ou constantemente interrompidas em reuniões ou exposições. Contribua para deixar que suas linhas de raciocínio sejam apresentadas com tranquilidade e ouvidas por completo.
- ✓ **Discuta e repudie situações que coloquem as mulheres em posição de desvantagem e que as forcem a aceitar tarefas indesejadas.**
- ✓ **Interrompa a conversa quando houver assuntos inapropriados.** Insista em trocar a pauta para assuntos profissionais e demonstre sua insatisfação com o conteúdo da conversa.
- ✓ **Combata os estereótipos que associam as mulheres com características específicas.** A interseccionalidade com questões raciais e com a deficiência torna a situação mais grave para mulheres.

### 1.3. BOAS PRÁTICAS NAS ATIVIDADES ACADÊMICO-CIENTÍFICAS

A participação como conferencistas é uma das formas mais importantes de divulgação científica. É quando as cientistas têm a oportunidade de interlocução direta com os pares, o que as coloca em notoriedade e ajuda a atrair outras cientistas. Além disso, o número de conferências para as quais se é convidada é importante para o estabelecimento e progressão na carreira acadêmica. A desproporção de gênero com relação aos convites para participação em eventos científicos é uma realidade, o que diminui a representatividade feminina e a possibilidade de inspirar outras mulheres a seguir a carreira acadêmica. A seguir, listamos algumas orientações direcionadas aos organizadores de atividades acadêmico-científicas na universidade:

- ✓ **Organize eventos alinhados com as boas práticas de equidade de gênero, incluindo equidade na equipe de organização, com similar poder de decisão.** As mulheres, quando organizam eventos podem estar mais atentas à pesquisa que vem sendo desenvolvida e/ou conduzida por outras mulheres e também aos problemas que afetam homens e mulheres de forma desigual.
- ✓ **Busque a abordagem da interseccionalidade nos eventos,** visto que as questões de raça, classe e orientação sexual ampliam ainda mais as desigualdades na academia. A presença de pesquisadoras de grupos minoritários na academia deve ser estimulada e sua sub-representação nos espaços de debate da ciência deve ser combatida.
- ✓ **Monte eventos com representação proporcional de palestrantes homens e mulheres.** Mesmo em áreas com menos mulheres, é essencial que elas estejam representadas entre os palestrantes convidados.
- ✓ **Considere a revisão da agenda se há conflito para participação de mulheres convidadas ou busque a substituição por outras mulheres.** Pode ser trabalhoso ter uma representação equilibrada, já que a sobrecarga com atividades domésticas, administrativas e acadêmicas faz as mulheres recusarem convites.
- ✓ **Convide mulheres para apresentações em diversas categorias de atividades científicas,** como simpósios, mesas redondas, plenárias, apresentações orais, palestras magistrais etc.
- ✓ **Busque a inclusão de trabalhos conduzidos por pesquisadoras em início de carreira nos eventos científicos.**
- ✓ **Crie um ambiente acolhedor para mulheres nos eventos** e espaços acadêmicos. Nas atividades presenciais, oferecer um espaço adequado para lactantes e, se possível, de supervisão para crianças inscritas como acompanhantes.
- ✓ **Apresente os números de homens e mulheres entre os palestrantes, convidados, organizadores de simpósio, na abertura dos eventos.** A transparência é uma ótima forma de combater a desigualdade.
- ✓ **Proporcione a discussão de equidade de gênero nas diferentes áreas de conhecimento** para contribuir com a necessária diversidade na ciência.
- ✓ **Busque equilibrar oferta de bolsas e outros auxílios para eventos entre homens e mulheres,** em adição aos aspectos de raça e classe.

- ✓ **Cite, além dos sobrenomes, os nomes das pesquisadoras sempre que possível**, de modo a tornar visível a presença de mulheres entre os autores.

#### 1.4. O QUE OS HOMENS PODEM FAZER PELA EQUIDADE DE GÊNERO?

Ter aliança com os homens é fundamental para lidar com a desigualdade de gênero. Um ambiente acadêmico-científico com equidade de gênero é mais eficiente e essencial para abordar as complexas necessidades do nosso mundo. Abaixo compilamos algumas orientações aos aliados comprometidos com as iniciativas de equidade de gênero e convidamos todos os nossos colegas a fazer parte dessa iniciativa!

- ✓ **Procure informações sobre o assunto.** O desconhecimento não deve ser usado como justificativa diante de alegações de má conduta.
- ✓ **Aja pelo fim da violência contra a mulher.** Promova políticas institucionais de tolerância zero em relação ao assédio sexual, assédio moral e discriminação de gênero.
- ✓ **Apoie as mulheres para ascensão na carreira e para que assumam posições de poder.**
- ✓ **Respeite e apoie mulheres em posição de poder.** Elas nem sempre são respeitadas nessa condição e muitas vezes têm sua capacidade questionada ou suas falas desmerecidas.
- ✓ **Reconheça a existência de privilégios e abra mão dos seus.** Estes são aspectos essenciais para homens que querem se engajar e servir de exemplo numa política de equidade de gênero.
- ✓ **Recomende mulheres em comitês de revisão por pares buscando alcançar mais equilíbrio.**
- ✓ **Procure ativamente mais mulheres para ocuparem as funções de avaliadoras e editoras de periódicos.**
- ✓ **Indique mulheres para prêmios científicos e convide mulheres cientistas como palestrantes em eventos.**
- ✓ **Auxilie mulheres em seu desenvolvimento na carreira e promova a equidade de gênero nos seus diversos papéis como docente ou pesquisador.**
- ✓ **Treine a sua atenção para que estereótipos e preconceitos inconscientes não influenciem tomadas de decisão na sua vida acadêmica.** Eles criam uma barreira invisível que dificulta o avanço da carreira das mulheres e seu reconhecimento ajuda a desenvolver um olhar mais inclusivo e valorizar os talentos femininos, especialmente em algumas áreas acadêmicas que são mais reconhecidas como espaços de domínio masculino como às áreas de Tecnologia, Engenharia e Matemática (STEM).



## 2. COMBATENDO O ASSÉDIO SEXUAL E MORAL

É importante que a vítima de assédio sexual ou moral conheça previamente os procedimentos para solicitar ajuda e se sinta segura e confiante acerca dos caminhos para fazer uma queixa ou uma denúncia, se necessário.

Abaixo apresentamos os principais conceitos da [Política de Combate à Violência Sexual da Unicamp](#) e divulgamos informações essenciais sobre os canais de denúncia existentes na Unicamp para casos de assédio sexual e moral que envolvam docentes, funcionários e alunos da universidade.



### 2.1. VIOLÊNCIA SEXUAL

Pode ser descrita como qualquer comportamento de teor sexual considerado indesejável, desagradável, ofensivo e impertinente pela pessoa a quem é dirigido. É responsabilidade de cada envolvido (a) garantir que obteve consentimento do (a) outro (a). Diante de uma resposta negativa ao consentimento, toda atividade de caráter sexual pode ser interpretada como violência sexual ([SAVS/UNICAMP 2019](#)).

#### 2.1.1. Conceitos básicos

- I. **Violência Sexual:** qualquer ato de natureza sexual ou ato dirigido à sexualidade da pessoa, à sua identidade ou expressão de gênero, de natureza física ou psicológica, que tenha sido cometido, ameaçado ou tentado contra uma pessoa sem o seu consentimento, incluindo:
  - a) **Assédio Sexual:** comentários, exposição indecente, voyeurismo, perseguição ou comportamento vexatórios, relacionados com sexo, gênero, orientação sexual, identidade de gênero ou expressão de gênero de uma pessoa, sabendo se ou sendo razoável supor que seriam indesejáveis. Inclui também (i) publicação, distribuição, transmissão, venda, disponibilização ou divulgação de imagem que implique a sexualidade de uma pessoa sem obter o consentimento da pessoa que aparece na imagem; (ii) todo ato de constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. São considerados casos de Assédio Sexual Cibernético os casos conduzidos inteiramente ou em parte por meio eletrônico, como e-mail, postagens na web, mensagens de texto, e outras formas de atividade eletrônica.
  - b) **Estupro:** ato de constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a ter conjunção carnal ou a praticar, ou permitir que com ele se pratique ato libidinoso. Pode variar de ameaça de contato sexual sem consentimento até relação sexual forçada.



Pode envolver situações em que a atividade sexual é obtida por alguém que abuse de uma posição de confiança, poder ou autoridade.

- II. Consentimento:** concordância em se engajar em atividade de natureza sexual dada, de forma clara, consciente e voluntária. Silêncio, assim como ausência de protesto ou de resistência não constituem consentimento por si só. A existência de um namoro ou o engajamento anterior em práticas de natureza sexual entre as pessoas envolvidas não pode nunca ser por si só tomado como indicador de consentimento, que pode ser revogado a qualquer momento. Consentimento não pode ser dado quando a pessoa é incapaz de concordar com a atividade como, por exemplo, quando a pessoa está incapacitada por uso de álcool ou drogas, quando está inconsciente, ou quando a atividade de natureza sexual foi induzida por uma conduta que constitui abuso de uma relação de confiança, poder ou autoridade. É responsabilidade de cada um dos envolvidos garantir que obteve o consentimento do outro.

### 2.1.2. Como denunciar casos de assédio e violência sexual

A [Resolução GR nº 086/2020, de 07/08/2020](#) define regras e procedimentos para prevenção e acolhimento de queixas de violência baseada em Gênero e Sexualidade na Unicamp e orienta:

**Artigo 3º** - Ficam estabelecidos os seguintes procedimentos para acolhimento das queixas a que se refere esta Resolução.

- I. O Serviço de Atenção à Violência Sexual (SAVS) é o serviço de referência para que o membro da universidade afetado por um episódio de violência sexual possa receber orientação e apoio referentes à sua saúde física e mental, incluindo aqueles referentes a suas atividades acadêmicas, de trabalho e/ou outras.
- II. Todo membro da universidade que receber um relato de violência sexual ou que testemunhar um episódio de violência sexual deve informar o(a) queixoso(a) sobre a existência do SAVS, assim como sobre os meios de entrar em contato com este serviço para obter informações e orientações.
- III. Todo membro da universidade que testemunhar um episódio de violência sexual em que a integridade física da vítima esteja em risco deve acionar o serviço de emergência da SVC, que desencadeará o atendimento apropriado.
- IV. Todo membro da universidade que testemunhar um estupro deve acionar o serviço de emergência da SVC, que desencadeará o atendimento apropriado ou conduzir a vítima diretamente ao Ambulatório de Atendimento Especial do CAISM ou ao Pronto Atendimento do HC, o que for mais apropriado.
- V. Nos casos em que o primeiro acolhimento for realizado pela SVC, pelo CAISM ou pelo HC, esses órgãos devem comunicar o caso ao SAVS o mais rápido possível. Após o acolhimento inicial, o acompanhamento dos casos será feito pelo SAVS.
- VI. Membros da universidade que recebam um relato de Violência Sexual podem transmitir este relato ao SAVS, assim como o nome e a informação de contato do(s) indivíduo(s) que figura(m) como vítima em tal relato, desde que obtenha seu consentimento prévio, para possibilitar a disponibilização de apoio, orientações e serviços.

### 2.1.3. Como proceder diante de um episódio de violência sexual?

Caso você tenha se envolvido, testemunhado ou recebido um relato de um episódio de violência sexual, as seguintes ações devem ser tomadas:

- ✓ **Quando se tratar de um assalto sexual ocorrido nas últimas 72 horas**, busque imediatamente atendimento no Caism através do telefone (19) 3521-9350 ou hospital mais próximo (HC Unicamp: (19) 3521-7312).
- ✓ **Quando houver uma ameaça ou dano físico**, acione a Secretaria de Vivência do Campus no telefone (19) 3521-6000 ou o Botão do Pânico, um aplicativo que pode ser baixado no celular.
- ✓ **Quando a situação não estiver enquadrada nas duas hipóteses acima**, procure o SAVS através do telefone (19) 3521-7924 ou e-mail: savs@unicamp.br (horário de atendimento: 13h às 19h).

### 2.1.4. O que o SAVS pode fazer por você?

- ✓ Acolher a queixa, garantindo o sigilo das informações;
- ✓ Oferecer apoio e orientação à (ao) queixosa (o);
- ✓ Promover ajustes no ambiente de trabalho, incluindo mudança de acomodações, ou arranjos nas instâncias acadêmicas, que permitam a continuidade das atividades.

Caso deseje fazer uma denúncia - O SAVS abre um processo e o encaminha ao Gabinete do Reitor, que instaura um processo de sindicância para apuração do episódio de violência sexual.

Caso não queira abrir um processo de denúncia – O SAVS continua fazendo o acompanhamento até que as acomodações necessárias e encaminhamentos sejam concretizados.

### 2.1.6. Telefones úteis

#### **Campus de Campinas**

CAISM: (19) 3521-9350 ou 3521-9333

CECOM: (19) 3521-9020 ou 3521-9021

HC UNICAMP: (19) 3521-7312

DELEGACIA DA MULHER CAMPINAS: (19) 3242-5003 OU 3242-7762

#### **Campus de Limeira**

SANTA CASA DE LIMEIRA: (19) 3446-6100

DELEGACIA DA MULHER LIMEIRA: (19) 3451-2589 ou 3445-3001

SERVIÇO ESPECIALIZADO EM MOLÉSTIAS INFECTO-CONTAGIOSAS

(Atendimento a vítimas de violência sexual e de LGTBfobia): (19) 3442-4796

#### **Campus de Piracicaba**

SANTA CASA DE PIRACICABA: (19) 3417-5000

DELEGACIA DA MULHER DE PIRACICABA: (19) 3422-5878 ou 3433-7022

CENTRO DE APOIO E SOLIDARIEDADE À VIDA (LGBT): (19) 3302-5906

## 2.2. ASSÉDIO MORAL

Assédio moral é uma violência que consiste em provocar situações constrangedoras de perseguição por atos repetitivos e prolongados, causando humilhação, constrangimento e ofendendo a dignidade da pessoa. Tal violência visa diminuir, inferiorizar, isolar e desestabilizar mentalmente o indivíduo no seu próprio ambiente de trabalho, causando abalos físicos e mentais.

### 2.2.1. Conceitos básicos

O assédio moral pode ser classificado de acordo com a sua abrangência:

- I. **Assédio moral interpessoal:** Ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar o indivíduo ou eliminá-lo da relação com a equipe.
- II. **Assédio moral institucional:** Ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio. Neste caso, a pessoa jurídica é também autora da agressão, uma vez que, por meio de seus administradores, utiliza-se de estratégias organizacionais desumanas, criando uma cultura institucional de humilhação e controle.

Quanto ao tipo, o assédio moral manifesta-se de três modos distintos:

- I. **Assédio moral vertical:** Ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, chefes e subordinados, e pode ser subdividido em duas espécies:
  - a) **Descendente:** assédio caracterizado pela pressão dos superiores em relação aos subordinados. Os superiores se aproveitam de sua condição de autoridade para pôr o colaborador em situações desconfortáveis, como desempenhar uma tarefa que não faz parte de seu ofício e qualificação, a fim de puni-lo pelo cometimento de algum erro, por exemplo.
  - b) **Ascendente:** Assédio praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra o chefe. Consiste em causar constrangimento ao superior hierárquico por interesses diversos. Ações ou omissões para “boicotar” um novo gestor, indiretas frequentes diante dos colegas e até chantagem visando a uma promoção são exemplos de assédio moral desse tipo.
- II. **Assédio moral horizontal:** Ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia. É um comportamento instigado pelo clima de competição exagerado entre colegas de trabalho. O assediador promove liderança negativa perante os que fazem intimidação ao colega, conduta que se aproxima do bullying, por ter como alvo vítimas vulneráveis.
- III. **Assédio moral misto:** Consiste no acúmulo do assédio moral vertical e do assédio moral horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também por colegas. Em geral, a iniciativa da agressão começa sempre com um autor, fazendo com que os demais acabem seguindo o mesmo comportamento.

## 2.2.2. Como proceder em caso denúncia

### **Procedimentos para o servidor:**

A denúncia de prática de assédio moral nas relações de trabalho contra e por servidores de todas as carreiras e níveis hierárquicos da Unicamp, bem como funcionários terceirizado, deve ser feita mediante preenchimento do Formulário para Denúncia de Assédio Moral e entregue diretamente na DGRH/CRIAT - Cuidados com o Relacionamento Interpessoal no Ambiente de Trabalho, através do e-mail [dgrh.criat@unicamp.br](mailto:dgrh.criat@unicamp.br) ou ramal 14855

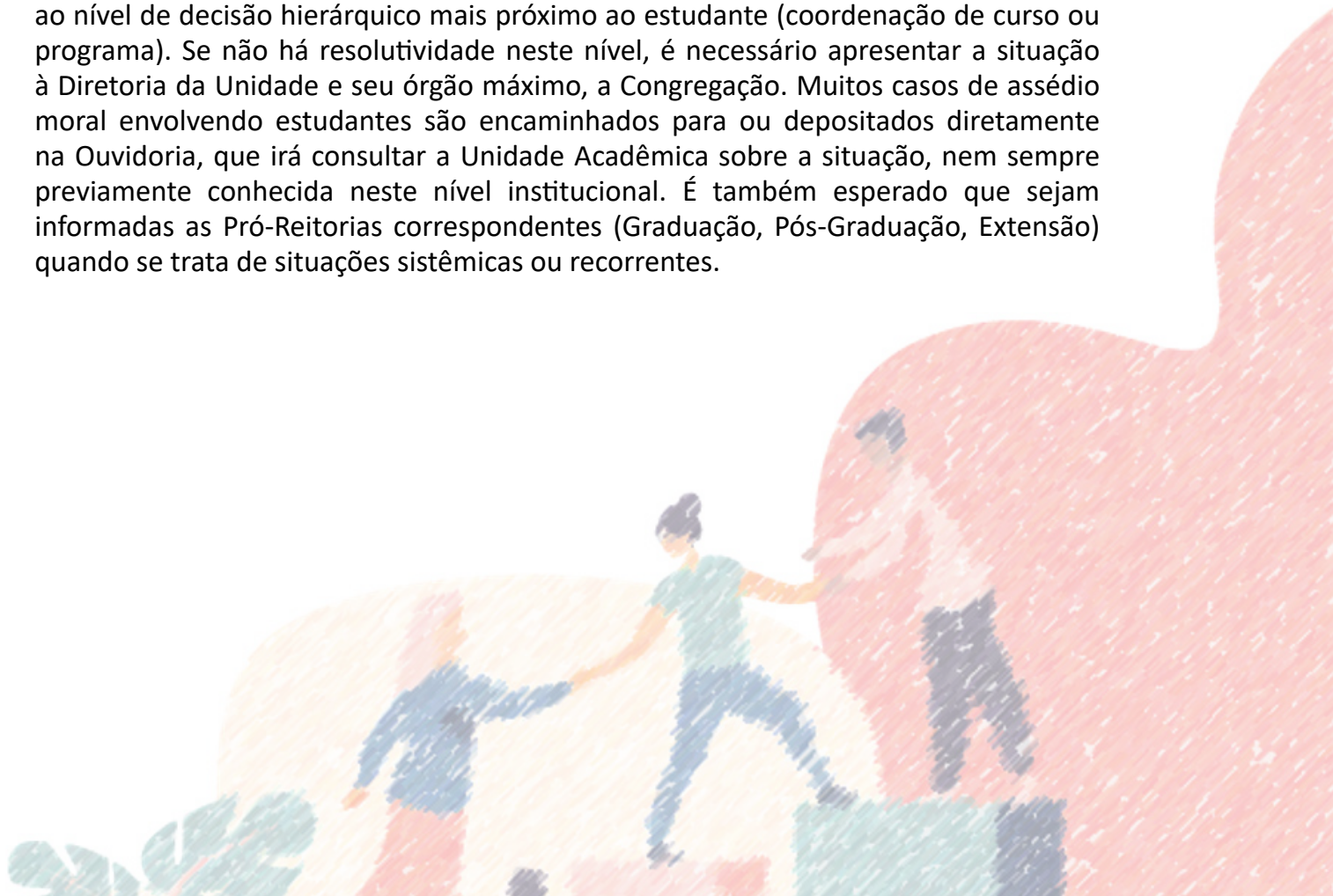
<https://www.dgrh.unicamp.br/produtos-e-servicos/relacoes-humanas/acolhimento-denuncia-assedio-moral>

Também o gestor ou responsável pelo RH da Unidade/órgão pode entrar em contato com a equipe da DGRH/CRIAT pelos mesmos canais.

O processo de acolhimento à denúncia de assédio moral atende ao disposto no Termo de Ajuste de Conduta nº 303/2015, firmado em 09/09/2015 pela Unicamp perante o Ministério Público do Trabalho, e tem por objetivo fixar “obrigações de fazer, não fazer e dar consistentes no cumprimento da legislação trabalhista, especificamente quanto ao combate ao assédio moral em suas dependências”.

### **Procedimentos para estudantes de graduação e pós-graduação e professores:**

Os casos de denúncia ou suspeita de assédio moral devem, inicialmente, ser levados às instâncias na própria unidade. As unidades que já possuem Espaços de Acolhimento podem acolher questões envolvendo assédio moral. Na sua ausência, deve-se recorrer ao nível de decisão hierárquico mais próximo ao estudante (coordenação de curso ou programa). Se não há resolutividade neste nível, é necessário apresentar a situação à Diretoria da Unidade e seu órgão máximo, a Congregação. Muitos casos de assédio moral envolvendo estudantes são encaminhados para ou depositados diretamente na Ouvidoria, que irá consultar a Unidade Acadêmica sobre a situação, nem sempre previamente conhecida neste nível institucional. É também esperado que sejam informadas as Pró-Reitorias correspondentes (Graduação, Pós-Graduação, Extensão) quando se trata de situações sistêmicas ou recorrentes.



### 3. CONCEITOS IMPORTANTES NO COMBATE À DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO



**Empoderamento:** O processo coletivo e individual de mulheres e homens tendo controle sobre suas vidas, definindo suas próprias agendas, ganhando habilidades, construindo autoconfiança, resolvendo problemas e desenvolvendo a autoconfiança.

**Equidade:** disposição para reconhecer imparcialmente o direito específico de cada um. Significa reconhecer que todos precisam de atenção, na medida de suas necessidades.

**Equidade de gênero:** disposição para eliminar toda e qualquer discriminação contra a mulher, com base no reconhecimento das necessidades e características próprias do gênero, com foco nas desvantagens e vulnerabilidades que as mulheres enfrentam enquanto grupo.

**Gênero:** uma construção social utilizada para se referir às responsabilidades diferenciadas de mulheres e homens, bem como às diferentes expectativas derivadas dos conceitos de feminilidade e masculinidade. Como os papéis de gênero e expectativas em relação a eles são aprendidos, podem mudar com o tempo e variam dentro e entre culturas. Como o conceito é socialmente construído, sistemas de diferenciação social, como status político, classe, etnia, deficiência física e mental, idade e outras características modificam esses papéis.

**Igualdade de Gênero:** A igualdade é um princípio dos direitos humanos, uma condição prévia para o desenvolvimento sustentável, centrado nas pessoas, e é um objetivo em si mesmo. Significa que os interesses, necessidades e prioridades das mulheres e dos homens são tomados em consideração, reconhecendo a diversidade dos diferentes grupos a que pertencem.

**Interseccionalidade:** significa que as opressões relacionadas com a raça, gênero e classe estão interligadas e não devem ser abordadas separadamente.

**Machismo:** é uma forma de preconceito manifestada por opiniões, atitudes, comportamentos e pensamentos que, de diferentes formas, privilegia os homens e sustenta a ideia de superioridade masculina. Geralmente, o machismo sustenta a ideia de que existem papéis de gênero fixos e específicos na sociedade, além de associar características aos gêneros como se fossem inatas. Como tal, o machismo pode causar a opressão por meio de condutas discriminatórias cotidianas e violências e microviolências que afetam a mulher em todas as esferas da sua vida.

**Microagressões:** são os insultos, as indignidades e as mensagens humilhantes. Elas representam, na verdade, os preconceitos e estereótipos que carregamos conosco, que ofendem as pessoas ao nosso redor, ainda que para nós pareçam como frases e comentários normais. São coisas como a

repetição de um estereótipo impensado ou ignorar o ponto de vista de alguém repetidamente, – ações que podem parecer indignas de um comentário, mas que podem, no entanto, marginalizar o indivíduo afetado. As pessoas que cometem essas microagressões podem fazê-las de maneira completamente inconsciente de que possuem uma visão preconceituosa.

**Micromachismo ou Machismo cotidiano:** conjunto de atitudes e comentários preconceituosos em relação à mulher, geralmente dissimulados ou sutis, mas frequentes e muitas vezes despercebidos por estarem culturalmente enraizados. São comentários que deixam a mulher incomodada, constrangida, ou diminuída, e que muitos consideram normal.

**Misoginia:** A misoginia significa, literalmente, o ódio em relação à mulher. Trata-se de uma aversão e desprezo à mulher e ao feminino manifestados por práticas, condutas e discursos de ódio e violência. O ódio à mulher pode sustentar o machismo e a ideia de superioridade masculina, assim como pode ser, e geralmente é, fonte de violências contra a mulher.

**Mansplaining (explicação desnecessária):** acontece quando um homem explica algo para uma mulher sem considerar que ela tem conhecimento sobre aquilo. Acontece quando os homens explicam coisas básicas e óbvias, subestimando o conhecimento da mulher. A palavra foi criada a partir da junção entre “man” (“homem”) e “explain” (“explicar”), em inglês, e ficou conhecida com a publicação do livro *Os Homens Explicam Tudo Para Mim*, escrito por Rebecca Solnit. Outra situação comum de mansplaining é quando um homem explica para uma mulher especialista em algum assunto algo basilar da área, sobre o qual ela, com certeza, tem um conhecimento profundo. Trata-se de uma postura de didatismo masculino em relação às mulheres.

**Manspreading (abuso de espaço):** A palavra foi criada a partir da junção entre “man” (“homem”) e “spreading” (“espalhar” ou “abrir”), em inglês. É o termo utilizado para denominar o ato de um homem abrir muito as pernas quando está sentado, o que acaba diminuindo o espaço das pessoas sentadas perto dele. Foi criado para descrever a atitude que é comum no transporte público e em outros assentos compartilhados.

**Maninterrupting (interrupção do argumento):** acontece quando a mulher é interrompida com frequência enquanto expõe seus argumentos. Quando isso acontece, a mulher não consegue terminar sua linha de raciocínio e expor seu argumento da forma como gostaria. Situações de maninterrupting atrapalham a mulher não só em discussões rotineiras, mas em exposições e argumentações que ela faz em seu trabalho.

**Bropropriating (apropriação de ideia):** É a união de “bro” (“cara” ou “irmão”) com “appropriating” (“apropriar”), em inglês. Acontece quando um homem se apropria da ideia ou iniciativa de uma mulher, tomando os créditos para ele. Pode acontecer no ambiente acadêmico, no trabalho e no dia a dia.

**Gaslighting (manipulação psicológica):** O termo é usado para descrever a manipulação psicológica na qual o agressor faz a vítima questionar sua própria inteligência, memória ou sanidade. Quem sofre com o gaslighting, tende a desconfiar de suas próprias percepções da realidade. “Você está louca”, “você está exagerando” ou “você está mentindo” podem ser indicativos desse ato. O conceito, dado como violência psicológica, é sutil e difícil de ser identificado.

**Sororidade:** Sentimento de irmandade, empatia, solidariedade e união entre as mulheres, por compartilharem uma identidade de gênero; conduta ou atitude que reflete este sentimento, especialmente em oposição a todas as formas de exclusão, opressão e violência contra as mulheres. [Do latim soror, “irmã” + -(i)dade.]



## 4. REFERÊNCIAS CONSULTADAS

<http://www.direitoshumanos.unicamp.br/genero-e-sexualidade/quem-somos>

<https://www.advance-he.ac.uk/equality-charters/athena-swan-charter>

<https://seachange.aaas.org/>

Tribunal Regional do Trabalho: <https://www.tst.jus.br/assedio-moral>.

## 5. OUTRAS REFERÊNCIAS E LINKS PARA CONSULTA GERAL

From ambition to action: evaluation of the UNESCO global priority gender equality - UNESCO Digital Library: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374607?posInSet=2&queryId=aa3e3323-2fd1-4a13-b126-dd5f8f3348f6>

Guia de Boas Práticas de Equidade de gênero na gestão pública secretaria de fazenda de Niterói: <https://www.fazenda.niteroi.rj.gov.br/site/repositorio-institucional/manuais-e-guias/>

<https://www.academia.org.br/nossa-lingua/nova-palavra>

<http://portalods.com.br/dicas/5-dicas-para-diminuir-a-desigualdade-de-genero-no-mercado-de-trabalho/>

<https://oglobo.globo.com/celina/dia-internacional-da-mulher-que-os-homens-podem-fazer-pela-equidade-de-genero-24285131>

<https://vocesa.abril.com.br/coluna/cris-kerr/como-os-vieses-de-genero-prejudicam-a-carreira-das-mulheres/>

## 6. ESPECÍFICO - O QUE OS HOMENS PODEM FAZER PARA IGUALDADE DE GÊNERO NA ACADEMIA

CARE Gender and Empowerment. Engaging Men and Boys for Gender Equality Series Fondation L'oreal. Men for Women in Science Georgetown Institute For Women, Peace And Security. Here's How Men Can Advance Gender Equality and Feminism Harvard Business Review Home. How Men Can Become Better Allies to Women

Nash, M., Grant, R., Moore, R., & Winzenberg, T. (2021). Male allyship in institutional STEMM gender equity initiatives. Plos one, 16(3), e0248373

Prime, J., & Moss-Racusin, C. A. (2009). Engaging men in gender initiatives: What change agents need to know. Catalyst

Ratele, K., Verma, R., Cruz, S., & Khan, A. R. (2019). Engaging men to support women in science, medicine, and global health. The Lancet, 393(10171), 609-610

Smith, D. G., & Johnson, W. B. (2020). Good guys: How men can be better allies for women in the workplace. Harvard Business Press. Video sobre o livro Good Guys: How Men Can Be Better Allies for Women in the Workplace.

Venha abraçar conosco essa causa!

**Participe e divulgue  
a Rede de Mulheres Acadêmicas da UNICAMP!**

 **REDE DE MULHERES  
ACADÊMICAS DA UNICAMP**





---

Elaborado pela Rede de Mulheres Acadêmicas da Unicamp

<https://www.instagram.com/redeacademicasunicamp/>

**Editoria:**

Bárbara Simões Santos Leal

Clarisse Palma da Silva

Eliana Martorano Amaral

Maíra de Campos Gorgulho Padgurschi

Maria Augusta Pretti Ramalho

Milena Pavam Serafim

Muriel de Oliveira Gavira

Sandra Maria Carmello Guerreiro

**Revisão:**

Márcia Abreu

**Diagramação:**

Derivaldo Reis de Sousa