

**PELO FIM
DO ASSÉDIO**

**CARTILHA
EDUCATIVA**



Universidade Federal do Maranhão

Fernando Carvalho Silva

Reitor

Leonardo Silva Soares

Vice-Reitor

Romildo Martins Sampaio

Pró-Reitor de Ensino

Flávia Raquel Fernandes do Nascimento

Pró-Reitora da Agência de Inovação, Empreendedorismo, Pesquisa, Pós-Graduação e Internacionalização

Zefinha Melo e Sousa e Bentivi Andrade

Pró-Reitora de Extensão e Cultura

Danilo Francisco Corrêa Lopes

Pró-Reitor de Assistência Estudantil

Ana Carla Araújo Arruda

Pró-Reitora de Gestão de Pessoas

Anilton Bezerra Maia

Pró-Reitor da Agência de Tecnologia da Informação

Marcos Moura Silva

Pró-Reitor de Planejamento, Gestão e Transparência

Pablo Ricardo Monteiro Dias

Superintendente de Comunicação

Leonardo Sarmento Travincas de Castro

Superintendente de Infraestrutura

Patricia Maria Abreu Machado

Superintendente de Tecnologias da Educação

Expediente:

Comitê Permanente de Combate ao Assédio e à Discriminação

Acildo Leite

Diretor de Diversidade, Inclusão e Ações Afirmativas

Gisa Carvalho

Coordenadora de Gênero e Diversidade

Alessandra Lemos

Coordenadora de Ações Afirmativas e Relações Étnico-Raciais

Janne Pereira

Coordenadora de Integridade e Conduta Discente

Luna Maria Marques e Karine Sá

Bolsistas

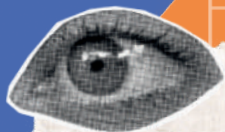
Redação

Gisa Carvalho

Projeto Gráfico

Karine Sá – DIDAAF

Amanda Costa e Raquel Noronha – NIDA-UFMA / Projeto Gender hubs (CNPq)



SUMÁRIO

Apresentação	2
O que é assédio?	5
O que é discriminação?	6
O que não é assédio ou discriminação?	7
Como fazer uma denúncia na UFMA?	8
O que é o NIA?	9
Quais os trâmites serão seguidos depois da minha denúncia?	10
Glossário	12

APRESENTAÇÃO



A Universidade Federal do Maranhão apresenta essa Cartilha de Combate ao Assédio e à Discriminação à comunidade acadêmica, reafirmando o seu compromisso institucional com a promoção de um ambiente acadêmico seguro, ético, plural e inclusivo para todas as pessoas que constroem o cotidiano da UFMA. Esta publicação é uma ação estruturante da atual gestão conduzida pelo Reitor Fernando Carvalho, que tem compreendido a diversidade, a equidade e o cuidado institucional como dimensões indissociáveis da excelência acadêmica, da democracia universitária e da responsabilidade social da universidade pública. É o compromisso da gestão na consolidação da política da diversidade para uma UFMA mais plural.

O enfrentamento ao assédio e à discriminação não se limita à criação de normas ou à resposta a situações de violência já ocorridas. Trata-se de uma política ativa de prevenção, formação e transformação das relações institucionais, orientada pela valorização da dignidade humana, pelo respeito às diferenças e pela garantia de direitos. Construir um ambiente universitário livre de violências simbólicas, morais, sexuais e discriminatórias é condição fundamental para o pleno desenvolvimento das atividades de ensino, pesquisa, extensão e governança institucional, bem como para a permanência, o bem-estar e o êxito acadêmico de estudantes, servidoras e servidores.

A partir da Diretoria de Diversidade, Inclusão e Ações Afirmativas (DIDAAF), com a sua Política de Enfrentamento ao Assédio e a Discriminação apresenta esta cartilha como um instrumento pedagógico e político, voltado à informação, à orientação e ao fortalecimento de uma cultura institucional baseada no respeito, na escuta qualificada e na corresponsabilidade coletiva. Ao explicitar conceitos, canais de denúncia, formas de acolhimento e princípios que orientam a atuação da UFMA, este material contribui para que toda a comunidade universitária reconheça seu papel na prevenção das violências e na construção de uma universidade mais justa, inclusiva e comprometida com a vida.

Acildo Leite

Diretor de Diversidade, Inclusão e Ações Afirmativas



CUIDAR PARA TRANSFORMAR

Espaços seguros

e redes de apoio na UFMA

O QUE É ASSÉDIO?

O assédio é definido no âmbito do Programa VENCER da UFMA como uma conduta abusiva, persistente e intencional, que viola a dignidade e a integridade das pessoas, degradando o ambiente de trabalho ou estudo

TIPOS DE ASSÉDIO

ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é um comportamento repetitivo no ambiente de trabalho ou estudo (por meio de gestos, falas ou escrita) que submete a pessoa a humilhações e constrangimentos. Mais do que um evento isolado, ele afeta a saúde mental e física da vítima, degrada o ambiente e prejudica a carreira, podendo ocorrer de forma sutil ou dissimulada.

ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

É um processo de condutas abusivas ou hostis, amparado por estratégias organizacionais ou métodos gerenciais. O objetivo pode ser obter engajamento intensivo ou excluir pessoas que exercem atividade pública e que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais.

ASSÉDIO SEXUAL

É a conduta de conotação sexual praticada no exercício profissional ou em razão dele, manifestada fisicamente ou por palavras, gestos ou outros meios. Essa conduta é proposta ou imposta à pessoa contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual.

IMPORTUNAÇÃO SEXUAL

Consiste na prática de ato obsceno contra alguém sem o seu consentimento. O objetivo é satisfazer impulso sexual próprio ou de terceiros, ou humilhar ou intimidar a pessoa.

O QUE É DISCRIMINAÇÃO?

A discriminação compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos sociais e individuais.

A discriminação é fundamentada em:

- Raça, etnia, cor, sexo, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, e idade.
- Orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que se manifeste no campo econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública.

FORMAS ESPECÍFICAS DE DISCRIMINAÇÃO

Racismo: É tipo de discriminação marcada por dinâmicas de poder pautadas em diferenciações étnico-raciais hierárquicas e excludentes. Promove desigualdades baseadas na raça, cor, origem nacional ou étnica de uma pessoa ou grupo. O racismo se concretiza em práticas, comportamentos, falas, dinâmicas relacionais, estruturais e institucionais, por meio de ações ou omissões que contribuem para sua manutenção, manifestando-se de forma voluntária ou involuntária.

LGBTQIAPN+fobia É uma prática discriminatória que atenta contra os direitos fundamentais das pessoas lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais, queers, intersexos, assexuais, não binárias e outras. Corresponde à discriminação e à violência sofridas pelas pessoas LGBTQIAPN+ em razão de sua identidade de gênero, orientação sexual ou características sexuais.

O QUE NÃO É ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO?

Para fins de orientação e prevenção, é importante esclarecer que **nem todo conflito, cobrança ou interação desconfortável configura assédio**. Situações como a exigência de cumprimento de prazos, a atribuição de tarefas compatíveis com o cargo, a avaliação crítica e fundamentada do desempenho profissional, a redistribuição de atividades por necessidade institucional ou a mediação pontual de divergências entre colegas fazem parte da dinâmica do trabalho e, quando realizadas de forma respeitosa, proporcional e sem intenção de humilhar, discriminar ou isolar, não caracterizam assédio. **A distinção central está no caráter abusivo, repetitivo ou humilhante da conduta e em seus impactos sobre a pessoa**, elementos que são essenciais para diferenciar práticas legítimas de gestão e convivência profissional de situações efetivamente configuradoras de assédio ou discriminação.

É ASSÉDIO

Agressão verbal
e física

Delegar tarefas
impossíveis

Comentários
invasivos

Ignorar
ou isolar

NÃO É ASSÉDIO

Solicitar a entrega
de tarefas dentro
dos prazos

Avaliações
baseadas em
desempenho

Conflitos pontuais
entre colegas

Críticas
construtivas

COMO FAZER UMA DENÚNCIA NA UFMA?

A formalização da denúncia de assédio ou de discriminação deve ser feita pelo canal oficial da Ouvidoria da UFMA:
a Plataforma Fala.BR.

QUEM PODE DENUNCIAR?

O registro da denúncia pode ser feito por qualquer pessoa que tome conhecimento da situação de violência:

- A própria pessoa que sofreu o assédio ou a discriminação.
- Qualquer pessoa que tenha testemunhado ou observado a situação.
- Agente público que tome ciência de uma situação de violência na UFMA.

ONDE BUSCAR ACOLHIMENTO? O PAPEL DO NIA

O Núcleo Integrado de Acolhimento (NIA) é o espaço institucional da UFMA para acolher, informar e orientar vítimas de assédio e discriminação.



O QUE É O NIA?

O NIA é um núcleo ligado à Diretoria de Diversidade, Inclusão e Ações Afirmativas (DIDAAF), e atua em parceria com a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) e a Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis (PROAES).



COMO O NIA FUNCIONA?

O NIA é o responsável por realizar a primeira escuta, independentemente da formalização de uma denúncia na Ouvidoria, ou da etapa em que o processo esteja. A busca pelo acolhimento pode ser feita a qualquer momento.

Busca voluntária

O acolhimento é sempre voluntário e respeita a autonomia da vítima para decidir sobre os próximos passos.

Confidencialidade

O procedimento do NIA é pautado no sigilo. O conteúdo trazido pela vítima durante a escuta não é registrado ou compartilhado como instrumento nos trâmites de investigação correcional.

Escuta humanizada

O objetivo é garantir um espaço seguro, acolhedor e livre de qualquer forma de revitimização, focando no bem-estar da pessoa.

SERVIÇOS OFERECIDOS PELO NIA

- Escuta e orientação: Realização de escuta humanizada, garantindo a confidencialidade das informações.
- Informação processual: Informa à vítima sobre as noções gerais da prática de assédio/discriminação e sobre o trâmite processual em caso de denúncia formal na Ouvidoria, via Plataforma Fala.BR.
- Indicação dos suportes psicossociais disponíveis: Orienta sobre as possibilidades de atendimento psicossocial.

QUAIS OS TRÂMITES SERÃO SEGUIDOS DEPOIS DA MINHA DENÚNCIA?



CONSCIENTIZAÇÃO E CAMPANHAS DE INFORMAÇÃO

Com a produção desse guia, a UFMA inicia um conjunto de campanhas educativas para conscientizar toda a comunidade sobre o que caracteriza assédio, reforçando que qualquer ação sem o consentimento da vítima é uma violação dos seus direitos. Essas campanhas deixam claro que o assédio não é justificado por roupas, comportamentos ou circunstâncias, sendo sempre uma responsabilidade do assediador.

UM COMPROMISSO COLETIVO

O enfrentamento ao assédio e à discriminação é uma tarefa permanente, que exige o engajamento consciente e responsável de toda a comunidade universitária. Esta cartilha não se encerra em si mesma, mas é um convite à ação, ao comprometimento ético e ao fortalecimento de práticas cotidianas baseadas no respeito, na empatia e na justiça social. Ao reconhecer as violências como um ponto de partida, é possível promover a escuta e garantir canais institucionais de acolhimento e denúncia. Assim, a UFMA reafirma seu compromisso com a dignidade humana e com a construção de um espaço acadêmico no qual todas as pessoas possam existir, aprender, trabalhar e produzir conhecimento com segurança e liberdade. Cuidar da universidade é, antes de tudo, cuidar das pessoas que a constituem.



GLOSSÁRIO

Autocomposição de conflitos:

Método de resolução de conflitos a partir da negociação entre as partes interessadas que buscam atingir o consentimento entre ambas.

Capacitismo:

Discriminação originada a partir da condição da deficiência. O capacitismo se baseia em uma estrutura complexa e dinâmica, da corponormatividade, que hierarquiza corpos a partir de um corpo padrão – sem deficiência –, e subestima a capacidade e as habilidades de pessoas por viver com deficiência.

Diversidade:

Variedade de características, identidades, experiências pluriversal, saberes, culturas, crenças, valores, opiniões, perspectivas e formas de expressão, etc.

Etarismo (idadismo):

Preconceito atribuído à idade, o qual consiste nos estereótipos – modo como pensamos e agimos – e nos modos de sentir em relação a outras pessoas, com base na idade, categorizando-as e criando divisões socialmente injustas. Estereótipos, preconceito e discriminação dirigidos a outras pessoas ou a nós com base na idade.

Fator de Risco:

Toda condição ou situação de trabalho que tem o potencial de

comprometer o equilíbrio físico, psicológico e social das pessoas, causar acidente, doença do trabalho ou profissional.

Gestão humanizada:

Forma de gestão que valoriza as pessoas, reconhece suas potencialidades, respeita suas diferenças, estimula seu desenvolvimento, promove sua saúde e bem-estar, incentiva sua participação, colaboração e corresponsabilidade, e busca alcançar resultados de forma ética, eficiente e efetiva.

Gestora – Gestor:

Pessoa que exerce atividades com poder de decisão, que lidera equipes e processos de trabalho.

Inclusão:

Ação de reconhecer, valorizar, respeitar e promover a diversidade, garantindo a participação, a representação, a acessibilidade, a equidade, a justiça e os direitos de todas as pessoas e grupos sociais.

Interseccionalidade:

Condição na qual dois ou mais marcadores sociais se sobrepõem, podendo resultar em opressões e discriminações específicas que se explicam por essa sobreposição. Interseccionalidade materializa a interligação de condições no que diz respeito a gênero, raça, etnia, classe social, capacidade básica,

identidade de gênero, idade, localização geográfica, entre outros marcadores, gerando desvantagens específicas, que se explicam por essa intersecção.

Letramento em gênero e raça:

Conjunto de práticas pedagógicas que têm por objetivo conscientizar a pessoa da estrutura e do funcionamento do racismo, do machismo e da misoginia na sociedade e torná-la apta a reconhecer, criticar e combater atitudes racistas e misóginas em seu cotidiano.

LGBTQIAPN+fobia:

Prática discriminatória que atenta contra os direitos fundamentais das pessoas lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais, queers, intersexos, assexuais, não binárias e outras, ou seja, a discriminação e violência sofridas pelas pessoas LGBTQIAPN+ em razão de sua identidade gênero, orientação sexual ou características sexuais.

Microagressões:

Comportamentos, comentários, gestos ou atitudes sutis, frequentemente naturalizados no cotidiano, que comunicam desrespeito, inferiorização, hostilidade ou estereótipos em relação a pessoas ou grupos historicamente marginalizados.

Misoginia:

Expressa comportamentos e ações que geram sofrimento, constrangimentos, violências e imposição de opressão em relação às mulheres, manifestados de diferentes maneiras, como a ex-

clusão social, a agressão física, a violência doméstica, entre outras formas de machismo.

Racismo:

Fenômeno social marcado por dinâmicas de poder pautadas em diferenciações étnico-raciais hierárquicas e excludentes, que promovem desigualdades baseadas na raça, cor, origem nacional ou étnica de uma pessoa ou grupo, e se concretizam em práticas, comportamentos, falas, dinâmicas relacionais, estruturais e institucionais, por meio de ações ou omissões que contribuem para sua manutenção, manifestando-se de forma voluntária ou involuntária.

Revitimização:

Adoção de procedimentos que obriga a vítima a reviver repetidamente a violência que sofreu ou a expõe a novas formas de violência devido a atendimentos inadequados.

Transfobia:

Ato, prática, conduta, omissão ou manifestação, direta ou indireta, que tenha por finalidade ou efeito discriminar, constranger, inferiorizar, excluir, violar direitos, negar reconhecimento ou causar qualquer forma de violência ou tratamento degradante a pessoas trans, travestis ou demais identidades de gênero não cisgêneras, em razão de sua identidade ou expressão de gênero.



DENUNCIE!

FalaBR



**CENTRAL DE ATENDIMENTO À MULHER
LIGUE: 180**

**UFMA
CONTRA O
ASSÉDIO!**