



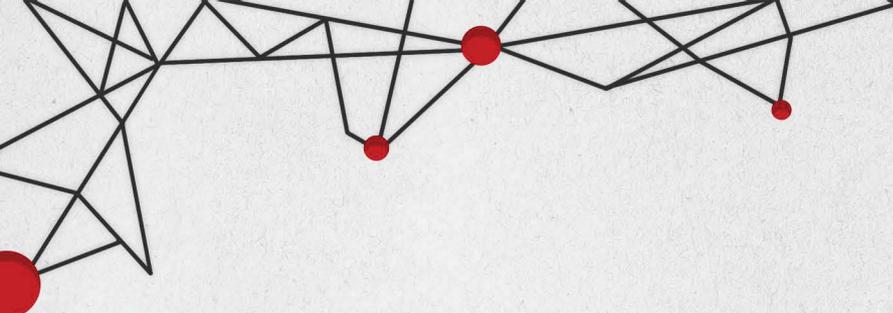
© NUDECRI

Boas Práticas de Convivência

no Programa de Pós-Graduação em Divulgação
Científica e Cultural (PPG-DCC)



2025



Sumário

1. Visão geral	2
2. A política	4
3. O que é discriminação?	5
4. O que é assédio?	6
4.1 O que é assédio sexual?	7
4.2 O que é assédio moral?	9
5. O que é capacitismo?	10
6. O que é gordofobia?	12
7. O que é LGBTQIAPN+fobia?	14
8. O que é racismo?	18
9. O que é xenofobia?	20
10. O que é etarismo?	21
11. O que é misoginia?	22
12. O que é o preconceito contra povos indígenas e originários?	23
13. O que é uma conduta inadequada e inaceitável?	25
14. O que é retaliação?	26
15. Redes sociais digitais e internet	26
16. Procedimento de reclamações	27
a. O que fazer se você sofrer pela conduta inadequada de alguém, discriminação ou assédio no PPG-DCC	27
b. O que fazer se você for formalmente acusado de discriminação, assédio ou retaliação	28
17. Encaminhamentos formais.....	30
18. Política de revisão	30
Links e telefones úteis	31
Referências	32
Ficha técnica	33



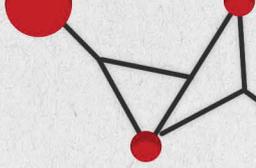
1. Visão Geral

Compromisso da Unicamp com uma cultura livre de discriminação e assédio

A Unicamp, Universidade Estadual de Campinas, se esforça para criar e manter um ambiente seguro, inclusivo e acolhedor para toda sua comunidade, incluindo estudantes, professores e servidores, em suas diversas atividades, como aulas na graduação e na pós-graduação, atividades de extensão, conferências, eventos e locais de reunião virtual.

Em 2020, a Unicamp aprovou a **Política Institucional de Direitos Humanos**, definindo os princípios de boas práticas em respeito aos direitos fundamentais, que envolvem práticas como a não hierarquização, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência, origem étnica, gênero, orientação sexual, identidade de gênero; idade, deficiência física ou mental, transtornos ou doenças; não discriminação de classe social, da origem familiar, social, territorial, regional e da zona de residência; religião, nacionalidade, tradições e hábitos culturais, costumes, indumentárias, sotaques e expressões linguísticas; ou em função da hierarquia ocupacional, funcional, em função de ideologia, valores, opiniões, participação em organizações e movimentos sociais e sindicais, inserção político-partidária, excetuando-se ideologias, valores e opiniões que contrariem os princípios do Estado Democrático de Direito e do respeito aos direitos humanos.

A Diretoria Executiva de Direitos Humanos (DeDH), instituída desde 2019, é dedicada a garantir que na Universidade Estadual de Campinas sejam praticadas ações que assegurem: "a valorização da Tolerância, da Cidadania e da Inclusão garantindo a diversidade, a pluralidade e a equidade de seus membros"; e o "respeito à dignidade da vida como valor fundamental em todas as dimensões envolvidas na realização de seus objetivos". A diretoria elaborou e publicou uma diversidade de **materiais de apoio na promoção das boas práticas em direitos humanos**, que podem ser acessadas na sua página.



Destacamos, dessa lista, a cartilha publicada em 2021: **A prática dos direitos humanos: Conceitos básicos para uma comunidade mais justa e igualitária**. Na cartilha, são apresentados os princípios básicos dos direitos humanos e seus sentidos para a boa convivência em uma comunidade, como a universitária. O material explica e nomeia os mecanismos de discriminação e preconceito, cujas ocorrências visamos combater. Mostra como muitas das práticas discriminatórias estão amparadas em um conjunto de valores que compartilhamos socialmente há séculos, e que nos parecem legitimados pelas tradições culturais, como práticas machistas e racistas. Mostra também a urgência de nos conscientizarmos sobre isso, e promover mudanças no sentido de garantir os direitos básicos de mulheres, pessoas negras e outras populações minoritárias. A cartilha apresenta, ainda, uma lista de palavras e expressões a serem abolidas no nosso vocabulário, bem como práticas para identificar e combater preconceitos "sutis", como sobre biotipo, faixa etária ou deficiência. Recomendamos à comunidade do PPG-DCC a leitura prévia da cartilha, que pode ser baixada gratuitamente no link acima, a fim de evitar que as práticas preconceituosas aconteçam em nosso programa.

O Serviço de Apoio ao Estudante, atualmente **Diretoria Executiva de Acesso e Permanência do Estudante** (DEAPE), elaborou também um material intitulado **Boas práticas para a promoção de Bem-estar na universidade**. Voltado para funcionários e docentes, o material apresenta as principais demandas de saúde mental trazidas por estudantes, na Universidade, e organiza o fluxo de respostas institucionais disponíveis. Recomendamos a toda comunidade vinculada ao programa a leitura do material, a fim de podermos dar respostas rápidas e eficazes a eventuais ocorrências.

Esperamos que as pessoas interajam no contexto universitário em um ambiente de respeito mútuo. A Unicamp está comprometida com o cultivo de uma cultura livre de discriminação, e busca promover o intercâmbio acadêmico e o desenvolvimento profissional livre de assédio, exploração, intimidação e vitimização. O objetivo desta cartilha é reiterar essas expectativas, protegendo a pesquisa e o debate acadêmico por meio de diretrizes e de um processo que desencoraje o assédio, o preconceito e a agressão pessoal.

Com esta política, também esperamos incentivar um comportamento proativo e inclusivo na Unicamp, e especificamente no Programa de Pós-Graduação em Divulgação Científica e Cultural. Ao mesmo tempo em que reconhecemos que o ambiente acadêmico-profissional tende a reproduzir formas estruturais e implícitas de exclusão, através desta cartilha pedimos que aqueles que participam do Programa, estudantes, docentes, funcionários,

visitantes, trabalhem proativamente para promover espaços e ampliar as vozes e contribuições de participantes jovens, não brancos, não homens, que falem outros idiomas além do português, ou que estejam em posições vulneráveis ou precárias. Nosso objetivo é que todas as pessoas sejam tratadas com dignidade, respeito e cortesia. Queremos evitar que qualquer pessoa sofra discriminação de qualquer tipo e garantir que ela seja valorizada por suas habilidades e capacidades, no ambiente do evento.

2. A Política

O PPG-DCC proíbe discriminação ou assédio e outras condutas inadequadas, conforme estabelecido nesta cartilha, incluindo, mas não se limitando a, discriminação ou assédio com base em sexo, identidade de gênero, raça, etnia, orientação sexual, deficiência, status socioeconômico, idade, religião, nacionalidade, cidadania, estado civil, estado parental, estado de saúde, antecedentes criminais.

O PPG-DCC incentiva qualquer pessoa que esteja sofrendo pela conduta inadequada de outra pessoa, seja assédio ou discriminação, a usar uma das opções de encaminhamento descritos nesta cartilha. Espera-se que todos os participantes das atividades e eventos do PPG-DCC, incluindo funcionários e prestadores de serviço, respeitem essas diretrizes. Esse processo será cuidado por um coletivo de apoio que envolve a Comissão de Acesso e Permanência do Programa de Pós-graduação. A comissão tem sua composição renovada bianualmente, e esta pode ser consultada no [site do programa](#). Essa iniciativa tem o apoio da Direção do Instituto de Estudos de Linguagem, que conta com a estrutura do Espaço de Acolhimento do IEL ([AcolhIEL](#)). O AcolhIEL atua na gestão e na prevenção de conflitos entre estudantes, professores e funcionários do Instituto. Faz parte de uma iniciativa da [Câmara de Mediação e Ações Colaborativas da Unicamp](#). O Espaço é composto por acolhedores voluntários e destina-se a atender às necessidades da comunidade do IEL, estabelecendo um canal de comunicação institucional ágil e empático, proporcionando escuta qualificada e imparcial, com cautela e sigilo e

realizando encaminhamentos adequados à rede de apoio institucional da Unicamp. Pode ser acessado através do preenchimento de **formulário** on line ou do telefone (19) 3521-1502.

Se alguém da comunidade do programa presenciar ou testemunhar uma conduta inadequada, discriminação ou assédio, essa pessoa é incentivada a relatar imediatamente a conduta pessoalmente para as pessoas da Comissão de Acesso e Permanência. As denúncias de má conduta, discriminação ou assédio serão tratadas como confidenciais. A identidade pessoal só será compartilhada com quem for necessariamente da comissão, e todos os membros concordaram com a não divulgação estrita de informações confidenciais. Os detalhes do evento sem identificadores pessoais serão compartilhados com a Comissão de Acesso e Permanência do PPG-DCC, para que sejam informadas e possam ser proativas na atualização da política relevante do programa, conforme necessário.

Todas as/os/es participantes da comunidade do PPG-DCC são responsáveis por denunciar má conduta, discriminação ou assédio à Comissão, para que a situação possa ser resolvida em tempo hábil.

3. O que é discriminação?

A discriminação e o preconceito são formas de violência e têm como resultado a exclusão social sistemática. A discriminação inclui o **tratamento desigual** de pessoas com base em sexo, gênero, identidade de gênero, raça, etnia, status sexual, orientação sexual, deficiência, biotipo, status socioeconômico, idade, religião, nacionalidade, status de cidadania, estado civil, status parental, estado de saúde, antecedentes criminais, histórico ou sua interseção. Discriminação também inclui **ações ou comentários que tenham um impacto diferente** sobre as pessoas com base em sexo, gênero, identidade de gênero, raça, etnia, orientação sexual, deficiência, biotipo, status socioeconômico, idade, religião, nacionalidade, status legal, status criminal, status criminal real ou percebido, histórico ou sua interseção. A discriminação

também inclui assédio, conforme definido abaixo, com base em sexo, gênero, identidade de gênero, raça, etnia, orientação sexual, deficiência, biotipo, status socioeconômico, idade, religião, nacionalidade, status de cidadania, estado civil, status parental, status parental real ou percebido, estado de saúde, histórico criminal ou sua interseção.

4. O que é assédio?

Para os fins desta política, **assédio** significa *qualquer conduta verbal ou física indesejada que seja razoavelmente sentida como ameaçadora, intimidadora, abusiva, depreciativa, humilhante, degradante, coercitiva e prejudicial*.

O assédio inclui, entre outros:

- **Assédio sexual**, como avanços sexuais indesejados ou outros contatos verbais ou físicos de natureza sexual [consulte a seção nº 4.1 abaixo para obter mais detalhes].

- **Comportamentos como perseguição, intimidação, hostilidade** ou abuso com base em idade, raça, sexo, etnia, nacionalidade, religião, idioma, orientação sexual, identidade ou expressão de gênero, deficiência, biotipo, condições de saúde, situação socioeconômica, estado civil, situação doméstica ou parental ou sua interseção.

O assédio pode consistir em um único ato intenso e grave ou em vários atos persistentes ou generalizados que sejam degradantes, abusivos, ofensivos ou criem um ambiente hostil. Também pode incluir a circulação de material escrito ou gráfico que desrespeite, calunie ou demonstre hostilidade contra um indivíduo ou grupo.

4.1. O que é assédio sexual?

O assédio sexual é uma forma de assédio. *Ele inclui solicitação indesejada, severa ou generalizada de intimidade ou contato físico ou emocional, bem como comentários severos ou generalizados ou conduta não verbal de natureza sexual, independentemente do sexo do reclamante.* Para ser considerado assédio sexual, o assédio não precisa envolver desejo sexual.

O Serviço de Atenção à Violência Sexual (SAVS) da Unicamp define **violência sexual** e consentimento das seguintes maneiras:

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 consentimento dessa pessoa, incluindo os seguintes casos:

Assédio Sexual: emissão de comentários, conduta, exposição indecente, voyeurismo ou perseguição vexatórias 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.

Estupro: ato de constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a ter conjunção carnal ou a praticar ou permitir que com ele se pratique outro 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.

Para entender a diferença entre paquera ou flerte e assédio ou estupro, é importante entender o que é o consentimento. O SAVS oferece a seguinte definição:

● ● ● **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 tomados como indicador de consentimento. Consentimento 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.



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.

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.

O Serviço de Atenção à Violência Sexual da Unicamp estabelece caminhos rápidos de atendimento e resposta que poderá ser acessada pelas participantes do evento. A Diretoria Executiva de Direitos Humanos elaborou um **guia para identificar e facilitar o encaminhamento de casos de violência sexual**.

4.2. O que é assédio moral?

O assédio moral é uma forma de assédio muito frequente no ambiente de trabalho. Embora todo emprego envolva a realização de tarefas previstas contratualmente, o(a) empregador(a) pode se aproveitar da relação assimétrica de poder para abusar do(a) empregado(a). Esse abuso pode ter como objetivo explorar mais a capacidade produtiva do(a) trabalhador(a), mantê-lo(a) submisso(a), ou mesmo satisfazer psicopatias do(a) empregador(a). Em instituições de ensino, pesquisa e extensão, o assédio moral pode ocorrer entre pessoas de nível hierárquico distinto. Por exemplo, entre aluno(a) e professor(a), ou entre um(a) diretor(a) e funcionário(a). Um(a) aluno(a) pode tentar responder ao assédio moral de um(a) professora(a) por meio de uma denúncia, mas um(a) aluno(a) não pode assediar um(a) professor(a).

Exemplos de comportamentos que podem ser enquadrados como assédio moral:

- **Criticar e apontar falhas** no trabalho realizado sem indicar modos para a sua melhoria construtiva;
- **Ignorar, excluir ou marginalizar** a pessoa assediada;
- **Exigir** o cumprimento de tarefas excessivas em prazo curto demais;
- **Propagar** informações falsas e maldosas sobre a pessoa assediada;
- **Ameaçar** o(a) subordinado(a) de modo implícito ou explícito, visando causar medo e insegurança;
- **Tentar controlar** as atividades da pessoa assediada apenas para afirmar o seu poder sobre ela;
- **Impedir** que as descrições das tarefas a serem realizadas sejam tornadas específicas, deixando-as indefinidas;
- **Fazer exigências** que ultrapassem os limites definidos pelos regulamentos acadêmicos.

5. O que é capacitismo?

O capacitismo é um comportamento discriminatório geralmente direcionado contra pessoas que sofrem com algum tipo de restrição nas suas habilidades. A própria noção de deficiência já em si contém e exemplifica o capacitismo, pois toma como referência o que a maioria das pessoas consegue realizar, e então passa a utilizar isso como medida universal de valor para julgar a todas as outras. A palavra ‘deficiente’ assume frequentemente na sociedade um tom pejorativo, sugerindo inferioridade em relação ao que seria normal. Vincula-se também frequentemente com o produtivismo, segundo o qual o valor da pessoa dependeria da sua capacidade de produção medida quantitativamente. Não é difícil perceber a origem capitalista e o caráter exploratório desses conceitos. É importante mencionar que o capacitismo tende a ser inconscientemente internalizado tanto por oprimidos quanto por opressores.

O capacitismo se manifesta, portanto, de modo complexo:

Quando internalizado, é a própria pessoa que se desvaloriza, se exclui, e/ou se anula, com base em raciocínios relacionados às restrições com as quais tem que lidar. Por exemplo, sendo cadeirante, desiste de participar do evento por não haver acesso adequado ao local.

Quando inconsciente, aplicam-se padrões convencionais de modo automático e centrado em seu ego socializado, sem uma reflexão sobre as dificuldades que isso impõe à pessoa, e sem se colocar em seu lugar. Nestes casos, é preciso de conscientização.

Do ponto de vista linguístico, a pessoa capacitista utilizará expressões que simultaneamente pressupõem padrões majoritários de desempenho, e que também os reforçam pela reiteração continuada.

Exemplos de comportamentos que podem ser enquadrados como capacitistas:

- **Subestimar e avaliar negativamente** a competência da pessoa a partir da sua percepção como possuindo deficiência;
- **Tratar paternalisticamente** outra pessoa adulta, negando-lhe o seu direito à decisão autônoma;

- **Ignorar, excluir, desqualificar, ou invisibilizar** outra pessoa tendo por base a sua condição;
- **Criar ou ser conivente** com as barreiras, as exigências, e os padrões abusivos normalizados pela sociedade;
- **Fazer comentários condescendentes** deixando de lado as outras capacidades da pessoa;
- **Insistir na presencialidade** em reuniões, particularmente para indivíduos do espectro autista;
- **Exprimir pena e compadecimento excessivo**, causando constrangimento por trazerem mais atenção para as ditas deficiências;
- **Fazer comentários intencionalmente obscenos, piadas ou gestos que humilhem** ou ofendam.

O Governo Federal produziu um [guia anticapacitista](#) que ajuda a reconhecer práticas sutis de violência e dá coordenadas para boas práticas de convivência com pessoas com deficiência. A DEDH/Unicamp produziu uma cartilha para inclusão de pessoas com deficiência no Ensino Superior e um [guia de acessibilidade](#).

6. O que é gordofobia?

A gordofobia é a denominação dada à opressão que patologiza, desumaniza, marginaliza, estigmatiza e estereotipa corporalidades gordas. É uma das violências mais naturalizadas em nossa sociedade, especialmente devido à influência do discurso médico dominante, em qual se fundamenta a –falsa– preocupação com a saúde, que é frequentemente utilizada como justificativa para opinar sobre o corpo alheio. Por isso se faz importante entender que pessoas gordas **podem** ficar doentes, mas isso **não obrigatoriamente** ocorre por elas serem gordas.

Esse preconceito se manifesta de diversas formas e em diferentes ambientes:

De forma ***Institucional***, na falta de políticas públicas e legislações ou na manutenção de leis que desconsideram ou prejudicam pessoas gordas.

A ***Gordofobia Médica***, se refere especificamente ao viés dos profissionais de saúde que atribuem problemas de saúde unicamente ao peso do paciente, muitas vezes negligenciando outras causas ou sintomas, resultando em diagnósticos incorretos, tratamento inadequado. Alguns terapeutas podem atribuir problemas emocionais ou psicológicos de seus clientes exclusivamente ao peso, negligenciando outros fatores importantes na vida do indivíduo. Pessoas gordas doentes podem receber menos cuidados ou atendimento inadequados devido a suposições sobre sua saúde, qualidade e tempo de vida, baseada em seu peso.

A ***Gordofobia Estrutural*** ocorre quando pessoas gordas recebem tratamento inferior ou discriminatório ao utilizar serviços públicos e privados, como transporte, restaurantes, lojas e academias. Também ocorre quando o design de espaços públicos e privados não leva em conta corpos gordos, por exemplo com assentos inadequados em transporte público, cadeiras de cinema e teatro.

Na Publicidade, há representação limitada ou negativa de pessoas gordas em campanhas publicitárias, onde a magreza é frequentemente associada a sucesso, beleza e felicidade, enquanto corpos gordos são ignorados ou estigmatizados. Com frequência, personagens gordos são apresentados de maneira estereotipada, como preguiçosos, desajeitados, ou como alívio cômico, perpetuando estereótipos negativos.

Em ambientes sociais, a gordofobia ocorre através de **comentários ofensivos, piadas, exclusão social**.

Atitudes normalizadas que são gordofóbicas: **fazer suposições sobre hábitos alimentares ou o nível de atividade física, dar conselhos sobre dietas e exercícios**, sem isso ser solicitado.

Em ambiente familiar, membros da família podem **criticar, ridicularizar ou pressionar** indivíduos gordos.

Em ambiente educacional, além de bullying e discriminação de colegas, também pode incluir preconceito de toda a comunidade escolar que têm **expectativas acadêmicas mais baixas para estudantes gordos** ou que **não fornecem acomodações adequadas para suas necessidades físicas**.

Em ambientes esportivos, pessoas gordas podem enfrentar **assédio, exclusão ou falta de equipamentos e roupas adequadas**. Também inclui a **pressão para perder peso como um pré-requisito** para participar de atividades físicas. Isso também pode acontecer em ambientes educacionais, como em aulas de educação física, essas pessoas podem ser excluídas ou desencorajadas a participar devido a preconceitos sobre seu peso e habilidades físicas.

Em ambiente de trabalho, pessoas gordas podem ser **preteridas em contratações, promoções ou salários**, além de enfrentarem **assédio e comentários depreciativos** de colegas e superiores.

A gordofobia pode causar doenças, afetando tanto a saúde mental, ocasionando depressão, ansiedade e distúrbios alimentares, como a saúde física, ao fazer com que a pessoa evite consultas médicas ou atividades físicas devido ao medo de discriminação e ridicularização. Além disso, práticas de gordofobia podem afetar negativamente a autoestima das pessoas gordas.

7. O que é LGBTQIAPN+fobia?

LGBTQIAPN+fobia é o termo que se refere à aversão, discriminação e preconceito contra pessoas que se identificam como parte da comunidade LGBTQIAPN+. A comunidade LGBTQIAPN+ é um grupo que engloba diversas orientações sexuais e identidades de gênero que fogem das normas heteronormativas e cisnormativas.

A orientação sexual refere-se à atração emocional, romântica ou sexual que uma pessoa sente por outra, seja por pessoas do mesmo gênero, de outro gênero, de mais de um gênero ou de nenhum gênero. É sobre **por quem uma pessoa se sente atraída**. É o caso de lésbicas, gays, pessoas bissexuais.

A identidade de gênero refere-se à identificação individual de uma pessoa acerca de seu próprio gênero, que pode ou não corresponder ao sexo atribuído a ela no nascimento. É sobre **qual gênero a pessoa se identifica**. Nas pessoas **cisgênero**, por exemplo, sua a identidade de gênero corresponde ao sexo atribuído no nascimento. E nas **transgênero**, sua identidade difere do sexo atribuído no nascimento.

A sigla LGBTQIAPN+ inclui:

L - Lésbicas: Mulheres que sentem atração afetiva/sexual por outras mulheres;

G - Gays: Homens que sentem atração afetiva/sexual por outros homens;

B - Bissexuais: São pessoas que sentem atração afetiva/sexual por homens e mulheres;

T - Transgêneros: O “T” é um termo guarda-chuva, que engloba transexuais, travestis e transgêneros. **TRAVESTIS:** Pessoas que vivem uma construção de gênero feminino, oposta à designação de sexo atribuída no nascimento, seguida de uma construção física, de caráter permanente, que se identifica na vida social, familiar, cultural e interpessoal, através dessa identidade. **TRANSEXUAIS:** Pessoas que apresentam uma Identidade de Gênero diferente da que foi designada no nascimento.

Q - Queer: Relativa àqueles pessoas que não se identificam com os padrões da heteronormatividade, transitando entre os gêneros, sem identidades definidas.

I - Intersexuais: São pessoas cujas corporalidades, desenvolvimento biológico e corporal – cromossomos, genitais, hormônios, etc – não se enquadram na norma binária de sexo e gênero, masculino ou feminino. Antigamente, eram chamadas de “hermafroditas”, mas o termo é estigmatizante e intersexo passou a ser a expressão utilizada. A inclusão na sigla é importante para dar visibilidade a pessoas colocadas à margem da sociedade, muitas vezes submetidas a cirurgias de mutilação genital ainda crianças, tentando “adequar” a sexualidade aos padrões binários impostos pela sociedade.

A - Assexuais: São as pessoas que não sentem atração por outras pessoas, independente do gênero, ou sentem com menos intensidade.

P - Pansexuais: São pessoas que sentem atração por pessoas de qualquer gênero.

N - Não Binárias: São as pessoas que se compreendem além da divisão “homem e mulher”.

+: Outras identidades e orientações não explicitamente mencionadas na sigla.

Os tipos de preconceito contra a comunidade LGBTQIAPN+ envolvem diversas formas de discriminação, cada uma direcionada a diferentes identidades dentro da sigla. Elas podem se manifestar de diversas formas de violência:

- **Verbal:** Piadas ofensivas, insultos e uso de linguagem pejorativa, através de mídia social, literatura, etc.
- **Física:** Agressões físicas e ataques violentos.
- **Social:** Exclusão social, como ser rejeitado(a/e) por amigos ou familiares.
- **Institucional:** Discriminação no local de trabalho, em instituições de ensino, e por políticas que discriminam pessoas LGBTQIAPN+, como a negação ao casamento ou adoção.
- **Exclusão Econômica:** Discriminação no emprego, resultando em menores oportunidades econômicas.
- **Problemas de Saúde Mental:** Maior incidência de ansiedade e suicídio devido ao estresse e discriminação contínua.

No caso da discriminação contra bissexuais e panssexuais (Bifobia e Panfobia), as principais formas de manifestação dos preconceitos envolvem:

Invisibilidade: Negação da existência ou validade das sexualidades. Supor que uma pessoa bissexual está "confusa" ou "experimentando".

Acusações de **promiscuidade** ou **infidelidade**.

Invalidade: Dizer que a panssexualidade não é real ou que é uma forma de bissexualidade.

A Transfobia, preconceito e discriminação contra pessoas transgênero e acontece quando há:

Uso de nomes ou pronomes incorretos propositalmente.

Uso do nome de nascimento (nome morto) no lugar do nome social propositalmente.

Negação de acesso a banheiros e serviços de saúde adequados.

Discriminação Legal: Falta de reconhecimento de direitos.

A Interfobia é o preconceito contra pessoas intersexuais e se manifesta por meio de:

Cirurgias Não Consentidas: Realização de cirurgias "normalizadoras" em bebês intersexuais sem consentimento.

Estigmatização Médica: Tratamento como anormal ou doente.

Falta de Reconhecimento: Invisibilidade legal e social.

Acefobia é a denominação do preconceito contra pessoas assexuais e se manifesta pela:

Invalidação, ao dizer que a assexualidade é uma fase ou uma doença.

Exclusão Social, ao serem excluídos ou ignorados em discussões sobre sexualidade.

A **Resolução GR-106/2020**, da Unicamp, define regras e procedimentos para prevenção e acolhimento de queixas de discriminação baseada em gênero e/ou sexualidade na Unicamp, regulamenta os procedimentos a serem encaminhados em casos de violência de gênero e sexualidade, direcionando os atendimentos para o SAVS, **Serviço de Atenção à Violência Sexual**, cujas informações de contato se encontram aqui.

8. O que é racismo?

Racismo é uma ideologia baseada na crença de que a humanidade é dividida em raças, usando esse princípio para hierarquizar aquelas consideradas superiores em detrimento das demais. Historicamente, esse posto de privilégio é ocupado por pessoas brancas, em oposição aos interesses de grupos étnicos não brancos, reduzindo a pluralidade humana em uma simples binaridade.

É importante ressaltar que o racismo, além de subjugar as pessoas a partir de suas origens, também informa quais lugares sociais podem ou não ser acessados. Isso porque um de seus principais aspectos é seu caráter estrutural. Ou seja, trata-se de práticas que influenciam a dinâmica entre grupos raciais e se reproduzem na política, economia e relações interpessoais. Como consequência, existe uma exclusão recorrente a direitos fundamentais como educação, moradia, acesso à saúde etc.

Portanto, racismo não é uma violência direta contra uma pessoa negra ou

povos originários, por exemplo, e tão pouco tem relação com patologias nem com desvio de caráter. O comportamento racista é resultado de uma sociedade que normaliza essa opressão, criando condições direta ou indiretamente para que grupos racializados sejam discriminados de forma sistêmica.

Vale ressaltar que, muito embora o racismo seja decorrência da própria estrutura social, cada indivíduo tem o dever de atuar em prol do combate às discriminações não só a partir do letramento racial, mas colocando o antirracismo em prática. Para isso é essencial reconhecer as nuances que pautam diferentes tipos de racismo, tais como:

Racismo estrutural: é a reprodução sistêmica de práticas discriminatórias que organizam a esfera política, econômica e jurídica, a ponto de normalizar violações de direitos fundamentais contra grande parte da população.

Racismo institucional: ocorre dentro de organizações, como em universidades, empresas, agências governamentais, judiciário e órgãos de segurança pública. Sua prática resulta em desvantagens para grupos minorizados, uma vez que reforça desigualdades através de processos aparentemente neutros.

Racismo recreativo: embora disfarçado de humor, piada ou brincadeira, o racismo recreativo perpetua a ideia de inferioridade da pessoa negra. O tom informal dificulta o apontamento direto, fazendo com que o constrangimento seja visto como exagero quando, na verdade, reproduz micro agressões típicas da injúria racial.

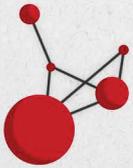
Racismo ambiental: afeta diretamente comunidades formadas por grupos étnico-raciais subalternizados, deixando-as expostas à poluição, desastres ambientais e outros riscos sanitários devido a decisões políticas e econômicas que favorecem áreas habitadas por pessoas de alto poder aquisitivo.

Racismo religioso: segregação, marginalização social, violência e estereotipagem fazem parte das consequências da discriminação por razão da crença religiosa. A intolerância é potencializada pelo fator racial, sendo as práticas de matriz africana as que mais sofrem retaliação no país.

Racismo cultural: se na apropriação cultural existe uma imitação superficial ou desrespeitosa de elementos culturais por um grupo dominante, ao se tratar do racismo cultural toda identidade, tradição, modo de vestir e expressão artística é menosprezada.

Racismo algorítmico: termo cunhado para explicar como as

tecnologias digitais favorecem a violência contra pessoas não brancas. Longe de ser um problema meramente de programação, o racismo algorítmico resulta das ferramentas usadas para marginalizar e punir corpos negros. Seu impacto é percebido não apenas no discurso de ódio desenfreado nas redes sociais, mas em âmbitos mais graves a exemplo das falhas no reconhecimento facial e sua consequência no encarceramento de pessoas pretas e pardas.



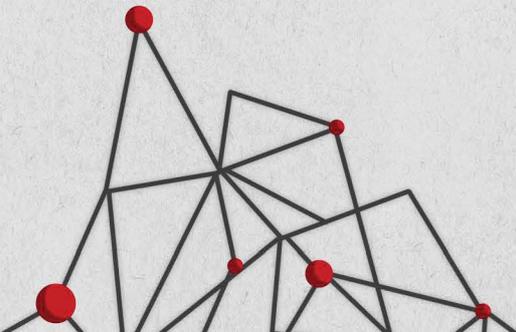
Diferença entre racismo e injúria racial

Enquanto o racismo atinge um grupo ou coletividade como, por exemplo, quando uma empresa se recusa a contratar funcionários negros, a injúria racial é direcionada a uma pessoa específica, em geral com xingamentos, provocações, ridicularização e outras violências tanto verbais quanto físicas.



O que diz a lei:

A Lei 14.532/2023 equipara a injúria racial ao crime de racismo. Com isso, a pena é de reclusão de dois a cinco anos e multa, não cabendo mais fiança. Em 2023, o crime de injúria racial passou também a ser categorizado como imprescritível.



9. O que é xenofobia?

Esse é um tipo de discriminação que exclui pessoas consideradas estranhas à uma comunidade ou sociedade. Com fortes traços do nacionalismo, baseia-se na ideia de que a presença de migrantes pode ameaçar os valores regionais e interferir negativamente na perpetuação da cultura de uma nação. Outra faceta da xenofobia é o medo da perda de privilégios como postos de trabalho, bem como a crítica ao uso de serviços públicos.

Muito embora esse seja um preconceito comumente associado à presença de estrangeiros, no Brasil observa-se esse fenômeno também dentro do próprio território. Em geral, surge através do questionamento da competência e capacidade de pessoas vindas de regiões afastadas dos grandes centros, do preconceito contra certos sotaques, hábitos e fenótipos.

Quando se trata de refugiados, aqueles que saem do local de nascimento por perseguição política, ideológica, por orientação sexual ou de gênero, a inserção na nova residência pode ser ainda mais desafiadora. Isso porque é preciso considerar as barreiras do idioma, a dificuldade em se fazer o reconhecimento da formação estudantil e a concorrência desigual no mercado de trabalho.

IMPORTANTE

Não ter os documentos de permanência em dia não configura crime e uma pessoa não pode ser deportada apenas por isso.

10. O que é etarismo?

O **etarismo** (idadismo ou ageísmo) é o nome que se dá a práticas discriminatórias realizadas contra a pessoa com base unicamente em sua idade. Essa discriminação está fundada em estereótipos que interpretam o processo de envelhecimento de forma negativa, desqualificadora e excludente. Crenças e representações preconceituosas sobre o envelhecimento estão presentes de forma silenciosa e abrangente na sociedade brasileira e podem se manifestar de forma sutil, por meio de atitudes e falas que diminuem ou ignoram a capacidade, autonomia e desejo da pessoa idosa, assim como através de práticas de violência física, psicológica e patrimonial, entre outras.

O etarismo pode se apresentar de forma institucional, interpessoal ou autodirigido. De acordo com o *Relatório Global sobre Etarismo*, realizado pela Organização Mundial da Saúde (2021), o **etarismo institucional** refere-se a leis, normas, políticas e práticas de instituições que restringem injustamente as oportunidades e direitos das pessoas idosas. O **etarismo interpessoal** surge da interação entre as pessoas; e o **etarismo autodirigido** ocorre quando o preconceito é interiorizado e voltado contra si mesmo. Pela legislação brasileira, o etarismo é considerado crime e é regulado pelo **Estatuto da Pessoa Idosa** (Lei 14.423 de 2022, que estabelece os direitos das pessoas idosas).

Exemplos de formas de etarismo no espaço acadêmico são, entre outros:

- **Comentários** como “você não tem mais idade para isso”, “precisamos sangue novo/cabeças novas para a função”, “com a idade ficou gagá”; “nem é tão velho/a assim para ter preferência”;
- **Piadas** sobre a suposta lentidão, deterioro ou incapacidade física, intelectual ou sexual de pessoas idosas;
- **Práticas excludentes** como não convidar para atividades a serem executadas em equipe, ou desencorajar a participação em projetos inovadores ou de mudança; deixar de fora de confraternizações coletivas;
- **Limitar o acesso** a bens, benefícios, serviços, espaços em razão da idade; limitar o direito a concorrer a bolsas, vagas de concurso, matrículas em disciplinas, por idade;
- **Não respeitar as prioridades** estabelecidas por lei.

11. O que é misoginia?

A misoginia é o ódio, o desprezo ou o preconceito contra meninas e mulheres. Também chamada de violência de gênero, a misoginia é um tipo de violência especificamente voltada contra o ser mulher na sociedade. Ela pode se manifestar de formas singelas, como pelo desprezo e pelo descrédito, pelo desrespeito e pela deslegitimação de uma pessoa por ela ser uma mulher. Também, a misoginia pode se expressar de forma mais violenta, como pela violência física e psicológica contra as mulheres, como o caso extremo do feminicídio, o assassinato de mulheres por motivos misóginos, comumente envolvendo parceiros ou ex parceiros de relacionamentos amorosos.

No ambiente acadêmico, a misoginia pode se apresentar através de comportamentos sutis, como comentários de descrédito, desmoralização, apropriação de falas, interrupções e até perseguições a mulheres. Essas violências de cunho moral e de assédio estão ligadas à ideia do não-pertencimento ou “incapacidade” das mulheres de se integrarem ao ambiente acadêmico. A misoginia também se manifesta pela repulsa às mulheres, aos seus interesses e às suas atividades.

Ainda, as mulheres não estão imunes de sofrerem outros tipos de violência no ambiente universitário, como o assédio sexual, mas também a misoginia praticada especialmente na internet, que pode se materializar por meio dos mesmos mecanismos já comentados acima, como também por práticas mais perversas como a pornografia de vingança ou a fabricação de imagens (deep fake).

12. O que é o preconceito contra povos indígenas e originários?

A prática discriminatória, ofensiva ou violenta contra pessoas indígenas por causa da cor da pele e de traços físicos, de seus costumes e crenças, de sua língua e sua cultura é crime previsto na Lei 7.716/1989, que regulamenta a punição de crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor; trata-se, portanto, de uma forma de **racismo**. A Lei nº 9.459/13 acrescentou à referida lei os termos **etnia, religião e procedência nacional**, ampliando a proteção para vários tipos de intolerância, o que inclui qualquer tipo de prática discriminatória, ofensiva ou de violência contra os povos indígenas.

Em 2022, o Censo realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) revelou que a população indígena residente no Brasil soma 1.693.535 pessoas. Os indígenas representam 0,83% da população residente no país. Mais de um terço dessa população, ou 315 mil indivíduos, vive em áreas urbanas.

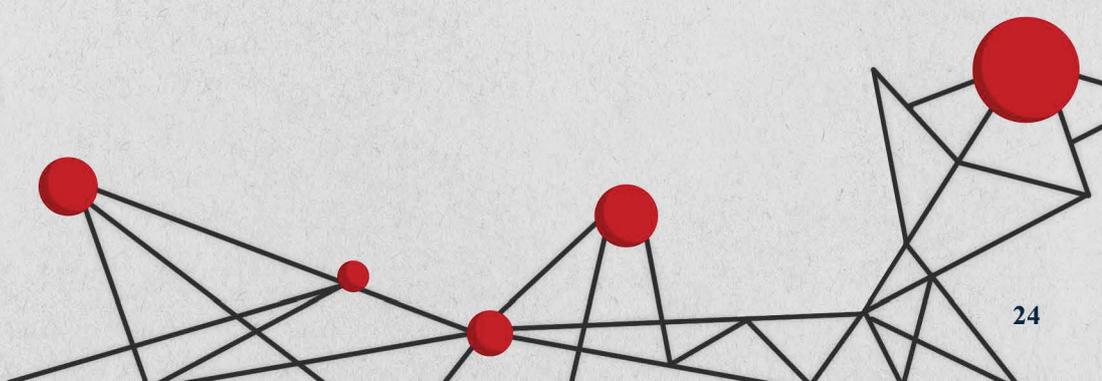
A população indígena é vítima de um apagamento histórico de seus valores culturais e seus saberes ancestrais, sofre desde a colonização práticas de violência e extermínio, e enfrenta dificuldades de acesso aos seus direitos, garantidos na Constituição Federal. Os **povos indígenas** são considerados os **povos originários** do território brasileiro. Estudiosos definem os povos originários como grupos étnicos ou culturais que estão ligados a uma determinada região ou território e que são considerados os habitantes originais do local, antes da colonização ou do processo de ocupação por outros povos. Eles têm suas próprias línguas, culturas, tradições e costumes, e formas de organização social e política próprias.

Os povos indígenas no Brasil foram, historicamente, desrespeitados e desumanizados pelos colonizadores europeus, que viam suas culturas e modos de vida como inferiores e primitivos. Esse preconceito histórico se perpetuou ao longo dos séculos e, hoje, muitas pessoas ainda mantêm visões estereotipadas e preconceituosas sobre os indígenas. Eles são frequentemente retratados como “burros”, atrasados, preguiçosos ou incapazes de se integrar à sociedade moderna, ignorando a riqueza de suas culturas e conhecimentos. Enquanto nas áreas rurais e áreas remotas da Amazônia os povos indígenas são

ameaçados por invasões de terras, pela mineração e por uma ampla gama de projetos de infraestrutura, nas cidades eles enfrentam constantemente a invisibilização, a segregação social e o preconceito. Falas como “esse não é mais índio, porque está usando celular”, “índio vive pelado no meio do mato”, dentre outras, são expressões fortes de caráter discriminatório, que cristalizam a representação das pessoas indígenas como seres do passado. As palavras “índio” e “caboclo” têm forte significado pejorativo e não devem ser usadas para se referir às pessoas que se identificam como indígenas, assim como deve evitar-se o uso de expressões pejorativas como “programa de índio”. Comentários ou piadas desrespeitosos e ofensivos sobre a aparência, pinturas e enfeites corporais, tradições, línguas, crenças e costumes indígenas não podem ser aceitos, assim como qualquer prática de isolamento ou exclusão das relações de convivência nos espaços acadêmicos e não-acadêmicos.

As línguas indígenas sofreram o impacto do processo de colonização, o que ocasionou a extinção de muitas delas e a redução significativa do número de falantes das que restaram. Os saberes e conhecimentos produzidos por indígenas sofrem ainda hoje processos de invisibilização e exclusão nas instituições de ensino e pesquisa e, mais largamente, na sociedade civil, o que leva ao silenciamento e desqualificação de suas próprias epistemes. **Defender e promover a diversidade linguística e a pluralidade epistêmica** nas práticas institucionalizadas de produção e divulgação de conhecimento e nos espaços formais de ensino é um **imperativo ético e político** a ser abraçado pela comunidade acadêmica.

Na Unicamp, a **Comissão Assessora para a Inclusão Acadêmica e Participação dos Povos Indígenas** (CAI-API) é uma instância da Diretoria Executiva de Direitos Humanos que tem como objetivo contribuir com a concretização e o fortalecimento do papel social da Unicamp no que se refere à inclusão dos povos indígenas e à valorização das culturas dos povos originários.



13. O que é uma conduta inadequada e inaceitável?

A conduta inadequada pode ser verbal ou escrita, intencional ou não intencional. A conduta inaceitável pode assumir muitas formas e pode variar de ataques físicos a comportamentos mais sutis, como comentários ou piadas. Também pode incluir comportamentos que, deliberada ou inadvertidamente, excluem as pessoas das atividades normais do local de trabalho, como convidar e participar de reuniões.

Exemplos de conduta inaceitável que são cobertos por esta cartilha incluem (mas não se limitam a) o seguinte:

- **Piadas** indesejadas ou comentários pessoais.
- **Assédio sexual**, que pode incluir (mas não se limita a) comentários sexuais indesejados ou observações sobre o corpo de alguém, avanços indesejados, assobios, apalpadelas, puxões ou levantamento de roupas de alguém.
- **Perseguição** (por exemplo, seguir, observar ou espionar uma pessoa ou forçar o contato com a vítima por qualquer meio, inclusive mídia social).
- **Não dar a devida consideração e/ou explicação para a rejeição de solicitações razoáveis.** Por exemplo, como os argumentos relacionados à possibilidade de garantir, ou não, as instalações físicas oferecidas em termos não binários, ou outros recursos de acessibilidade, considerando as diferenças nas infraestruturas locais específicas, que ainda estão pendentes de transformações de acordo com as demandas contemporâneas a esse respeito.
- Conduta física que varia de **toques indesejados a agressões graves.**

Comentários ou ações tomadas fora do PPG-DCC e da Unicamp, como em eventos sociais relacionados ou por meio de mídias sociais, mas relacionados à participação no evento, serão também considerados.

14. O que é retaliação?

A retaliação é uma ação em resposta a acusações de preconceito, discriminação e violência. Por exemplo, a ação de um professor contra um aluno ou orientando, em consequência de sua participação espontânea no evento, ou a punição dada a alguma pessoa por ela ter formalizado uma reclamação de discriminação ou assédio contra outra pessoa.

15. Redes sociais digitais e internet

O comportamento on-line é **considerado equivalente ao comportamento presencial**. A comunidade do PPG-DCC não deve se envolver em nenhuma conduta em ambientes on-line que não seja aceitável de acordo com esta política, ou que seja ilegal. Por exemplo, fazer comentários depreciativos, intimidar ou assediar outras pessoas da comunidade, publicar insultos ou conteúdo odioso, difamatório, ameaçador, discriminatório ou pornográfico. Isso inclui publicações em redes sociais digitais e internet (por exemplo, ex-Twitter, Facebook, Instagram, TikTok ou blogs pessoais etc.), que podem ter sido escritas fora dos dias e horários das atividades acadêmicas, mas que envolvam seus/suas participantes diretamente.

16. Procedimento de reclamações

a. O que fazer se você sofrer pela conduta inadequada de alguém, discriminação ou assédio no PPG-DCC

Se alguém da comunidade do programa presenciar e/ou testemunhar condutas inapropriadas, discriminação ou assédio, eles/as/us são incentivados/as/es a **relatar imediatamente a conduta à comissão de acesso e permanência**. Casos que envolvam violência sexual ou de gênero podem ser reportados diretamente ao SAVS por qualquer pessoa através do telefone (19) 3521-4063.

As denúncias de conduta inadequada, discriminação ou assédio serão tratadas como confidenciais. A identidade pessoal será compartilhada apenas com a equipe de acolhimento que for tratar diretamente da situação, sendo que todas as pessoas da equipe concordaram em não divulgar informações confidenciais.

A reclamação pode ser feita entrando em contato com alguma pessoa da Comissão de Acesso e Permanência do PPG-DCC. Caso algum membro da comissão tenha um relacionamento anterior com qualquer uma das partes envolvidas na reclamação, ou seja citado/a na reclamação, essa pessoa será impedida de participar. As reclamações poderão ser enviadas por escrito para o email ppgdcc@unicamp.br ou apresentadas oralmente a algum membro da comissão.

A partir da queixa recebida, a comissão agirá de acordo com as disposições da Unicamp para cada caso e dará os devidos encaminhamentos. A Unicamp prevê, em seu regulamento, os princípios de ampla defesa e o direito ao contraditório às pessoas acusadas.

Nessa cartilha, partimos do princípio de que a conduta inadequada, a discriminação e o assédio não são definidos em termos da intenção do perpetrador, mas da perspectiva de uma pessoa razoável na posição de reclamante, usando um padrão de evidência substancial. Se um membro da

equipe ou voluntário for abordado e informado de que seu comportamento pode ser interpretado como inadequado ou assédio, ele deve estar preparado para ouvir a situação com paciência e calma. Embora isso possa ser perturbador, você deve permitir que a outra pessoa expresse suas preocupações e, em seguida, tentar chegar a um consenso para remediar a situação e permitir que as relações pessoais e profissionais normais sejam retomadas.

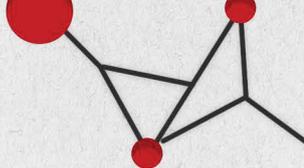
b. O que fazer se você for formalmente acusado de discriminação, assédio ou retaliação

Não ignore uma reclamação porque você estava apenas brincando, nem considere que a/o/e reclamante esteja sendo sensível demais. Todos têm o direito de perceber que um comportamento é considerado inaceitável, tendo como parâmetros as definições que apresentamos nesse documento (itens 4 a 12), e de fazer com que os outros respeitem seus sentimentos: você pode ter ofendido alguém mesmo sem querer. Nesse caso, a pessoa em questão pode estar disposta a aceitar seu pedido de desculpas e a garantir que, no futuro, você evitará se comportar de forma que possa ofender alguém conscientemente.

Desde que você não repita o comportamento ofensivo, o assunto provavelmente será encerrado. Ele pode e deve ser visto como uma experiência útil de aprendizado sobre o efeito de seu comportamento sobre os outros e, portanto, uma oportunidade de crescimento pessoal.

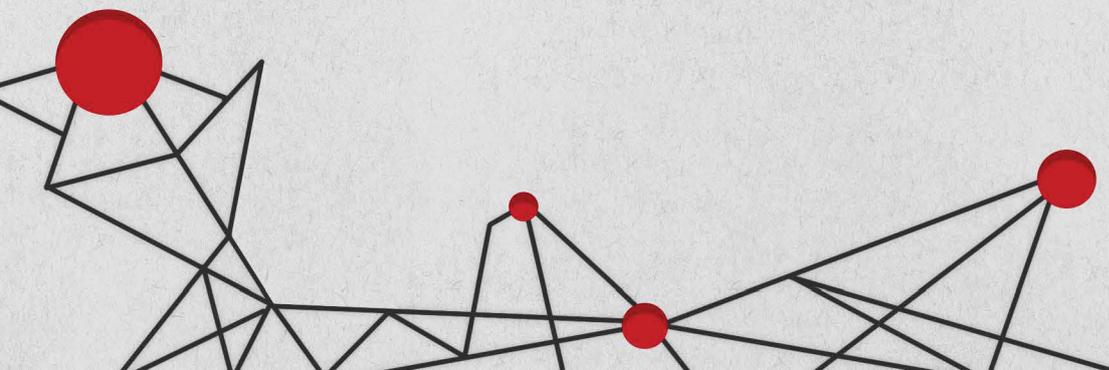
Se/quando você for confrontado com a acusação:

- **Ouça** o que está sendo dito sem interromper ou ficar na defensiva;
- **Permita que o/a/e reclamante explique** como está se sentindo;
- **Peça esclarecimentos** sobre os aspectos do comportamento relatado que você considera equivocados ou injustos;

- 
- **Discuta como todes poderiam trabalhar juntos** de forma mais eficaz e respeitosa;
 - **Tente manter a calma** e evite agravar uma situação difícil para vocês dois;
 - **Peça desculpas**, se for o caso.

Se for feita uma reclamação formal sobre sua conduta, ela será encaminhada à ouvidoria da Unicamp, o que pode resultar em ação disciplinar.

Você não deve retaliar contra uma pessoa que tenha feito uma reclamação de boa-fé contra você ou contra qualquer pessoa que o/a/e tenha apoiado na apresentação da reclamação ou fornecido provas relacionadas à reclamação. Poderão ser tomadas medidas disciplinares contra você se a ouvidoria e demais instâncias administrativas da Unicamp tiverem motivos razoáveis para acreditar que você possa ter retaliado o reclamante ou outra pessoa relacionada à reclamação. O SAVS também acolhe pessoas acusadas de violência sexual ou de gênero.



17. Encaminhamentos formais

Se a comissão determinar que a conduta relatada constitui uma violação dos princípios subscritos pela Unicamp em suas diretrizes de direitos humanos, o caso poderá ser encaminhado às instâncias competentes da Universidade, que podem ser o SAVS, a Câmara de Mediação da Unicamp, ou a Ouvidoria, a depender do caso. Em casos de crimes previstos em lei, como o racismo, pode haver consequências legais e criminais.

A comunidade do PPG-DCC poderá solicitar que uma pessoa que violou os princípios de direitos humanos subscritos, e praticou algum dos atos de discriminação aqui nomeados, seja proibida de continuar participando de atividades acadêmicas, e/ou impedida de assumir responsabilidades ou atividades futuras no âmbito do programa.

A Comissão de Acesso e Permanência do PPG-DCC notificarão ambas as partes sobre a decisão tomada. Se uma das partes desejar recorrer, a comissão ouvirá o recurso. Qualquer pessoa envolvida na disputa ou intimamente relacionada a uma pessoa envolvida na disputa será impedida de opinar ou participar dos processos de encaminhamento.

18. Política de revisão

A deliberação na comunidade do PPG-DCC sobre ética e conduta no ambiente acadêmico é dinâmica e deve abordar continuamente novos problemas e casos. A Comissão de Acesso e Permanência revisará essa política anualmente. Um registro das mudanças e das lições aprendidas será mantido junto com a cartilha, como forma de apoiar a capacidade da comunidade do programa de lidar bem com a ética acadêmica e profissional.

Links importantes

AcolheIEL

Comissão Assessora para a Inclusão Acadêmica e Participação dos Povos Indígenas (CAIAPI)

Diretoria Executiva de Direitos Humanos (DeDH - Unicamp)

Diretoria Executiva de Acesso e Permanência do Estudante (DEAPE - Unicamp)

Serviço de Atenção à Violência Sexual (SAVS - Unicamp)

Secretaria de Vivência nos Campi (Unicamp)

Telefones úteis para emergências

Secretaria de Vivência nos Campi: **(19) 3521-6000**

Vidas (Veículo interno de atendimento à saúde): **(19) 3521-6000**

Serviço de Atenção à Violência Sexual (SAVS): **(19) 3521-4063**

Emergências psiquiátricas: **(19) 3521-8773**

Recomendamos também a instalação do aplicativo Botão de Pânico.

Referências

A prática dos direitos humanos: Conceitos básicos para uma comunidade mais justa e igualitária (DeDH/Unicamp)

Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA)

BENTO, Cida. **Pacto da branquitude**. São Paulo: Companhia das letras, 2022. 152 p.

Boas práticas para inclusão das pessoas com deficiência no ensino superior (DeDH/Unicamp)

Boas práticas para a promoção de Bem-estar na universidade (DEAPE/Unicamp)

Boas práticas para a promoção da equidade de gênero na Unicamp (DeDH/Unicamp)

Combata o capacitismo (Ministério da Saúde/Governo Federal e outros)

Como podemos praticar a acessibilidade no dia a dia (DeDH/Unicamp)

Definição de Assédio Moral (MS/Governo Federal)

Ética y Código de Conducta - CTS-Chile (documento manuscrito)

Cartilha inclusão e direitos LGBTQIA+ (CUT)

Guia sobre violência sexual (SAVS/Unicamp)

Global Report on Ageism (OMS)

Lei 7.716/89 - Lei do racismo

Lei 10.741 - Estatuto da Pessoa Idosa

Lei 13.146 - Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência

Minicartilha Antirracismo Indígena (IFRR)

Política Institucional de Direitos Humanos (Unicamp)



Ficha técnica

Elaboração:

Comissão de Acesso e Permanência PPG-DCC

Alana Bastos (Mestranda PPG-DCC)
Andressa Alday (Secretaria PPG-DCC)
Daniela Manica (Pesquisadora Labjor/Unicamp)
Isabela Tosta Ferreira (Mestranda PPG-DCC)
Mônica Zoppi (Professora IEL/Unicamp)
Monique dos Anjos (Mestra PPG-DCC)
Tristan Torriani (Professor FCA/Unicamp)
Vanessa Lourenço de Souza (Mestranda PPG-DCC)

Contato: ppgdcc@unicamp.br

Diagramação:

Laboratório de arte e política vermelho.brasil

vermelho.brasil x Bárbara Daniel

Contato: vermelhobrasil.rar@gmail.com