



QUEBRE O SILÊNCIO E AVANCE NO RESPEITO!

A representação discente do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Universidade do Vale do Rio dos Sinos (Unisinos) foi proposta tendo como princípios básicos o respeito à diversidade sociorracial e o acolhimento do corpo discente. Viemos propondo, desde então, uma representação dialogada com os/as colegas, encaminhando suas demandas para o colegiado e a coordenação, assim como procurando resoluções possíveis para as mesmas, especialmente no contexto da pandemia da Covid-19.

Como pesquisadores(as) estamos de comum acordo que a instituição universitária não está alheia aos problemas sociais que assolam e conformam as desigualdades e relações de poder na sociedade. Essas relações são instrumentalizadas por sujeitos em diversos espaços da universidade, não somente neste PPG, visto que comportamentos constrangedores e violentos podem ser praticados contra alunos(as) e funcionários(as) em diversos contextos. Situações que ocorreram ou podem ocorrer devem ser percebidas como dinâmicas

estruturais que envolvem geralmente uma relação de poder (ALMEIDA, 2018; CORRÊA, CARRIERI, 2007).

Compreendemos que diversas situações podem não serem solucionadas apenas através das tentativas de diálogo e educação das relações, prejudicando a saúde física e mental dos/as discentes, assim como impactando na sua formação e produção acadêmica. Uma vez que esta representação discente não é conivente com práticas

de racismo, assédio sexual e moral dentro ou fora das salas de aula que submetam discentes (mas também funcionários/as e docentes) a constrangimentos, discriminações e medo, entendemos que estas práticas devem ser combatidas através da compreensão de alguns conceitos para que essas ações possam ser melhor

compreendidas. Também entendemos que apesar de muitas ações explicitadas nesta cartilha não possuírem um amparo jurídico, tal fato não abona a necessidade do diálogo entre o corpo docente e discente. Pontuamos também que ainda que o debate seja fundamental, há casos que devem ser considerados crimes e tomadas as devidas providências, pois todos os caminhos são importantes conjuntamente.

Desta forma, para além de produzirmos pesquisas, diálogos e eventos sobre, entendemos que esta representação discente é responsável por manter o corpo discente informado, divulgando este documento para todas as turmas e orientando-as sobre os trâmites de notificação interna e, em casos extremos não resolvidos nesta esfera, externa à instituição.

Neste sentido, a formulação deste documento foi apresentada ao colegiado do PPGCS em maio de 2020, à ouvidoria da instituição e à atual coordenação, com seu apoio. Seu conteúdo trata da conceituação de racismo, assédio sexual e moral, das principais configurações destas práticas e das orientações e contatos para via de denúncia e resolução do problema.



O QUE É RACISMO?

Racismo é um problema social, portanto, sua existência se dá também no ambiente acadêmico de forma frequente. Trata-se da denominação da discriminação e do preconceito (direta ou indiretamente) contra indivíduos ou grupos por causa de sua etnia ou cor. Em linhas gerais, o preconceito (pré-conceito) é uma forma de conceito ou juízo formulado sem qualquer conhecimento prévio do assunto tratado, enquanto a discriminação é o ato de separar, excluir ou diferenciar pessoas ou objetos. Desta forma, podemos pensar de que forma estas duas práticas - a discriminação e o preconceito - estão presentes em nosso cotidiano de estudo dentro das universidades.

O racismo é uma produção social, ideológica e não biológica, complexa e sistêmica. O racismo participa e penetra diversos âmbitos da sociedade, sendo estruturante dos aspectos culturais, políticos, econômicos e éticos, enfim, da vida subjetiva, vincular, social e institucional das pessoas. Trata-se de uma estratégia de dominação, por meio de expressões de violência, que perturbam e provocam indivíduos ou grupos por causa de sua etnia ou cor.

Conforme o artigo I do Decreto n.º 65.810 de 8 de dezembro de 1969, que regulamentou no Brasil a Convenção Internacional sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial, discriminação racial é: “Qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tem por objetivo ou efeito anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício num mesmo plano (em igualdade de condição) de direitos humanos e liberdades fundamentais no domínio político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro domínio de vida pública” (Presidência da República, 1969).

Uma das formas mais sutis do racismo é dizer que ele não existe. A negação é uma questão estruturante, a qual compõe o perfil das relações sociais brasileiras. A negação ao racismo institucionaliza-o nos espaços educacionais e culturais, ocultando a memória do(a)s afrodescendentes e apagando traços centrais de sua cultura de resistência.

FALANDO SOBRE O RACISMO

Preconceito e discriminação racial ou crime de ódio racial - Nessa forma direta de racismo, um indivíduo ou grupo manifesta-se de forma violenta física ou verbalmente contra outros indivíduos ou grupos por conta da etnia, raça ou cor, bem como nega acesso a serviços básicos (ou não) e a locais pelos mesmos motivos. Nesse caso, a lei 7716, de 1989, do Código Penal brasileiro prevê punições a quem praticar tal crime.

Racismo institucional - De maneira menos direta, o racismo institucional é a manifestação de preconceito por parte de instituições públicas ou privadas, do Estado e das leis que, de forma indireta, promovem a exclusão ou o preconceito racial. Podemos tomar como exemplo atual as formas de abordagem de policiais contra negros, que tendem a ser mais agressivas, além disso, práticas marcadas pelo tratamento diferenciado, desigual.

Racismo estrutural - De forma menos visível e por muito tempo imperceptível, essa forma de racismo tende a ser ainda mais perigosa por ser de difícil percepção. Trata-se de um conjunto de práticas, hábitos, situações e falas embutido em nossos costumes e que promove, direta ou indiretamente, a segregação ou o preconceito racial. Podemos tomar como exemplo o próprio acesso à universidade: o acesso de negros e indígenas a estes locais, espaços tidos como exclusivos da elite, faz parte de um tempo relativamente recente. O número de negros que ingressam nos cursos de Pós-graduação ainda é pequeno, ao passo que a população negra está relacionada, em sua maioria, à falta de acesso à escolaridade, à pobreza e à exclusão social desde o pós-abolição. Desta forma, falas e hábitos pejorativos incorporados ao nosso cotidiano tendem a reforçar o racismo, visto que promovem a exclusão e o preconceito mesmo que indiretamente. Piadas que associam negros e indígenas a situações vexatórias, degradantes ou criminosas ou frases que deslegitimam as conquistas destes grupos podem ser consideradas racismo.



QUEBRE O SILÊNCIO E AVANCE NO RESPEITO!

COMO IDENTIFICAR RACISMO

- Constrangimentos e humilhações, estando ou não evidente, onde haja desconforto e prejuízo físico e mental à vítima;
- Apelidos com base em elementos de cor e etnia;
- Tentativa de inferiorizar com características estéticas da etnia;
- Ofender verbal ou fisicamente;
- Recusar a prestar serviços entre diversas outras situações.
- Contudo, torna-se fundamental salientar que muitas vezes o racismo é camuflado através de formas ofensivas de “brincadeira” ou em práticas cotidianas, por isso é muito importante que a vítima denuncie qualquer forma de constrangimento, insulto e humilhação.



O QUE CADA UM DE NÓS PODE FAZER PELA LUTA ANTIRRACISTA?

“O autoquestionamento - fazer perguntas, entender seu lugar e duvidar do que parece “natural”- é a primeira medida para evitar reproduzir esse tipo de violência, que privilegia uns e oprime outros.” Djamilia Ribeiro



AS DIFERENÇAS ENTRE ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL

Assédio moral é um tipo de violência em que o agressor, constrange, ofende e ataca a dignidade da vítima. Não existe uma legislação específica no Código Penal brasileiro para tratar deste tipo de abuso psicológico (crime de dano moral). Atualmente o Projeto de Lei que tipifica e prevê punição para o crime está em tramitação (PL 4742/2001). No âmbito da administração pública há Lei Contra o Assédio Moral 12.250/2006 que prevê multa e detenção de até dois anos para os casos comprovados.

Já o assédio sexual é todo o comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

No ambiente acadêmico, o assédio moral pode se constituir de aproximações indesejadas por partes de funcionários, se configurando através das relações de poderes (aluno (a)/professor (a), como exemplo, se construindo através de mensagens inapropriadas, seja pelo conteúdo, seja pelo excesso de envio.



O QUE A VÍTIMA PODE FAZER?

- Reunir provas do assédio;
- Anotar, com detalhes, todas as situações de assédio sofridas com data, hora e local, e listar os nomes dos que testemunharam os fatos;
- Buscar ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já passaram pela mesma situação;
- Buscar orientação psicológica sobre como se comportar para enfrentar tais situações.
- Quem pratica racismo e assédio sexual ou moral se beneficia do pacto de silêncio e tolerância coletivo. Quando um(a) de nós não denuncia, outros(as) seguem sendo afetados(as) e o ciclo nunca se quebra. Mesmo quando o trajeto é longo, a via de combate mais efetiva a essas violências é a denúncia formal do ocorrido.

A depender da gravidade e da possibilidade de diálogo, a via de resolução interna da instituição prevê o registro formal junto ao professor ou professora autor da conduta, e/ou junto à coordenação do curso. Se necessário e perdurando a prática, inclusive com outros/as alunos/as, a notificação deve ser encaminhada para instâncias superiores, como a unidade de pós-graduação e pesquisa (UAPPG) e a ouvidoria da Universidade. A representação discente deve ser um canal de mediação das notificações, caso seja do interesse da vítima, respeitando o desejo de sigilo da mesma, se houver.



O QUE COLEGAS PODEM FAZER?

- Oferecer apoio e escuta;
- Disponibilizar-se como testemunha;
- Comunicar ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador(a) ou à entidade de classe situações de assédio moral que presenciou.



QUEBRE O SILÊNCIO E AVANCE NO RESPEITO!



CANAIS DE DENÚNCIA

- **Representação Discente** - ppgcsdiscente@gmail.com

O canal formal de notificação e diálogo junto à representação discente é o e-mail. Contudo, caso você deseje acolhimento e orientações sobre práticas de racismo, assédio sexual e moral na universidade das quais seja vítima ou conheça alguém que seja, é sempre possível procurar um(a) representante para conversar.

- **Coordenação do curso** - MONIKADS@unisinós.br

Já houve casos em que foi possível que o discente registrasse o constrangimento junto ao próprio professor autor da prática. Esse canal de resolução é importante porque evidencia a importância do diálogo, podendo evitar maiores transtornos, e deixa registrado o ocorrido. Contudo, isso nem sempre é possível, devido à ausência de diálogo ou ao medo. Nestes casos, sugerimos uma das opções abaixo.

- 1) No caso de tentativa de diálogo frustrado com o(a) docente e permanência da prática, sejam encaminhados os e-mails para a coordenação e/ou representação discente explicando o contexto;
- 2) Já na primeira tentativa o e-mail para o(a) docente seja encaminhado com cópia para a coordenação e/ou para a representação discente;
- 3) A notificação seja feita apenas via representação e/ou coordenação;

- **Ouvidoria** - ouvidoria@unisinós.br

Caso nenhum dos passos anteriores se adeque à sua situação, as vias a serem seguidas constam abaixo:

- 1) Denúncia na ouvidoria (podendo ser incluídas cópias para a representação e/ou coordenação e/ou unidade de pós-graduação, conforme disposição do(a) denunciante);
- 2) A denúncia poderá ser feita pela representação, desde que com consentimento da vítima, ou devido à reincidência da prática pelo(a) mesmo(a) autor(a).

Não há um modelo padrão para registro na Ouvidoria. Contudo, é importante que seja feito **um relato completo da situação apresentada com o maior detalhamento possível** para que a situação seja analisada junto às Gerências responsáveis. Também são necessários **nomes dos manifestantes e registro acadêmico ou CPF**. Se for de desejo dos manifestantes que a denúncia seja encaminhada com o sigilo das identidades, é necessário que se descreva na solicitação. O sigilo será respeitado no encaminhamento. Contudo, salientamos que a Ouvidoria não recebe manifestações anônimas, portanto, são necessários os dados mencionados.



A CULPA NUNCA É DA VÍTIMA! VOCÊ NÃO ESTÁ SOZINHO(A).

Caso você se identifique ou conheça alguém que é vítima destas práticas, procure algum destes canais para denúncia e resolução do problema. A representação discente e a coordenação estão sensíveis ao enfrentamento e combate efetivo ao racismo, assédio sexual e moral no coletivo que integra o PPG em Ciências Sociais da Unisinós.

Esta proposta foi inspirada pela cartilha "**Assédio é Crime - Não se cale**" da UFMG que pode ser consultada no link: <https://site.medicina.ufmg.br/assedio/>

Realização: Representação Discente do PPG em Ciências Sociais (Mandato 2019/2020)

Equipe de trabalho: Camila Botelho, Kathleen Aguirre, Lucilene Athaide, Manuéli Tomasi