

PORTARIA UNESP Nº 68, DE 26 DE JULHO DE 2022.

Institui a Política Educativa de Enfrentamento ao assédio moral, assédio sexual, importunação sexual, formas de discriminações e preconceitos em relação à origem, cor, gênero, orientação sexual, religião ou crença, nível sócio-econômico, condição corporal física ou psíquica no âmbito da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” - UNESP.

O Reitor da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” - UNESP, com base no Código de Ética da UNESP e nos termos do artigo 24 do Regimento Geral da UNESP, baixa a seguinte Portaria:

Artigo 1º - Fica instituída a Política de Enfrentamento ao assedio moral, assédio sexual, importunação sexual, formas de discriminações e preconceitos no âmbito da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” - UNESP, sendo âmbito compreendido como qualquer local (físico ou virtual) onde sejam desenvolvidas atividades da Instituição relacionadas ao Ensino, à Pesquisa, à Extensão, à Cultura e à Gestão.

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Artigo 2º - A Política de Enfrentamento ao assedio moral, assedio sexual, importunação sexual, formas de discriminações e preconceitos dispõe sobre ações de caráter educativo voltadas ao enfrentamento, da prática de assédio moral, assédio sexual, importunação sexual e formas de discriminações e preconceitos.

Artigo 3º - São destinatários(as) desta política:

I - servidores(as) docentes e técnicos(as);

II - pessoal contratado ou vinculado por tempo determinado;

III - estudantes regulares e especiais, estagiários(as) e bolsistas;

IV - colaboradores(as) voluntários(as);

V - trabalhadores(as) terceirizados(as) quando em atividade na UNESP;

VI - membros da comunidade externa que participam de atividades relacionadas ao ensino, à pesquisa, à extensão, à cultura e à gestão vinculados à UNESP, quando em atividade na UNESP.

CAPÍTULO II

PRINCÍPIOS E LINHAS GERAIS DE AÇÃO

Artigo 4º - A política objeto desta Portaria está pautada nos seguintes princípios e linhas gerais de ação:

I - respeito à dignidade humana;

II - estabelecimento de clima institucional pautado por princípios concernentes aos Direitos Humanos, e valores éticos e democráticos visando, o respeito às diversidades humanas;

III - formação dos membros da comunidade interna, obrigatória para pessoas envolvidas em atividades de gestão na universidade, por meio de seminários, palestras, oficinas e outras atividades voltadas à discussão e à sensibilização para os Direitos Humanos, inclusão social e temáticas à eles subjacentes relacionadas às diversidades humanas e ao melhor convívio com as diferenças;

IV - elaboração de materiais informativos e realização de eventos e campanhas de comunicação a respeito dos temas: assédio, discriminação, preconceitos, inclusão social, diversidades e questões identitárias e Direitos Humanos.

CAPÍTULO III

DAS DEFINIÇÕES

Artigo 5º - Para fins do disposto nesta Portaria, consideram-se:

I - **Assédio moral** - *O assédio moral pode ser visto como uma violência psicológica sutil, dissimulada, intencional, de caráter repetitivo e prolongado, com a intenção de humilhar e excluir socialmente uma pessoa no contexto da atividade laboral, provocando estresse psicossocial e prejuízos à sociedade e à organização*[1]. Trata-se de repetição deliberada de gestos, palavras (orais ou escritas) e/ou comportamentos de natureza psicológica, os quais expõem o(a) trabalhador(a), (ou grupo de trabalhadores(as) e o(a) estudante, vinculados à UNESP a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica ou física, com o objetivo de excluí-los(as) das suas funções e prejudicar sua imagem ou de deteriorar o ambiente de trabalho e/ou estudo. A habitualidade da conduta e a intencionalidade (o fim discriminatório) são indispensáveis para a caracterização do assédio moral[2]. O assédio moral manifesta-se de três modos distintos[3]:

[1] Jeong DJY, Kurcgant P. Factors of work dissatisfaction according to the perception of nurses of a

university hospital. Revista Gaúcha de Enfermagem 2010;31(4):655-61.

[2] Brasília : Senado Federal, Diretoria-Geral. Assédio Moral e sexual. 2011. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/509899>

[3] Fonte: Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral. TST e do CSJT. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>

a) vertical: relações de trabalho/estudo marcadas pela diferença de posição hierárquica. Pode ser descendente (assédio praticado por superior hierárquico) e ascendente (assédio praticado por subordinado);

b) horizontal: relações de trabalho/estudo sem distinção hierárquica, ou seja, entre colegas de trabalho ou de estudo sem relação de subordinação;

c) misto: consiste na cumulação do assédio moral vertical e do horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho/estudo com os(as) quais não mantém relação de subordinação.

II - **Assédio sexual** - delito tipificado no artigo 216-A do Código Penal que se configura por constrangimento de alguém com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo sua condição hierárquica ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função por meio de conduta com conotação sexual não desejada pela vítima. Gera ambiente hostil ou ameaçador que pode afetar as condições laborais ou acadêmicas de quem o sofre;

III – **Direitos Humanos** - conjunto de direitos que pautam as relações entre pessoas e instituições em sociedades democráticas, reconhecidos internacionalmente e que protegem, em geral, direitos de todas as pessoas e em particular os direitos de grupos minoritários, historicamente oprimidos e discriminados;

IV - **Discriminação** - toda conduta que tenha por objetivo anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições de direitos humanos, e liberdades fundamentais, a partir do entendimento de que certas características, opções individuais e/ou ideias seriam fundamento legítimo para a inferiorização, tratamento injusto ou desigual, degradante e violador da dignidade de pessoas e grupos sociais;

V - **Importunação Sexual** – O crime de importunação sexual, definido pela [Lei 13.718-2018](#) é caracterizado pela realização de ato libidinoso na presença de alguém de forma não consensual, com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro;

VI – **Preconceito** - toda opinião ou manifestação formulada sem reflexão ou exame crítico, desprovida de qualquer fundamento que influencia modos de pensar e agir, que incite ou determine atos de intolerância e violência contra pessoas ou grupos sociais;

VII – **Estudantes** - os(as) regularmente matriculados(as) (regulares, especiais ou ouvintes) nos cursos de graduação, de pós-graduação lato sensu e stricto sensu, de programas de residência, atividade pós-doutoral, participantes de programa de mobilidade acadêmica, intercâmbio, visitantes e pessoas inscritas em atividades de ensino, pesquisa, extensão e empreendedorismo oferecidas pela UNESP, tanto presencial quanto à distância, e quaisquer que sejam suas formas e duração;

VIII – **Trabalhadores (as)** - todas as pessoas que exercem atividades, remuneradas ou não, na UNESP, independentemente de vínculo empregatício.

Artigo 6º - Constituem situações que podem configurar a prática de **assédio moral**:

I – desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem do(a) trabalhador(a) ou estudante, valendo-se de posição hierárquica ou funcional superior, equivalente ou inferior;

II – desrespeitar trabalhador(a) ou estudante em razão de suas condições orgânicas e psíquicas diversas, atribuindo-lhe atividades limitadoras de suas capacidades;

III – preterir o(a) trabalhador(a) ou estudante, em quaisquer escolhas, em relação à origem, cor, gênero, orientação sexual, religião ou crença, nível socioeconômico, condição corporal física ou psíquica presença de deficiência ou síndromes ou outro marcador biológico e/ou social de diferença ou outra condição que diferencie as pessoas ou a comunidade em que vivem;

IV – isolar ou incentivar o isolamento, privando a pessoa de informações e treinamentos necessários ao desenvolvimento de suas funções ou do convívio com seus colegas;

V – manifestar-se pejorativamente ocasionando prejuízo da imagem de trabalhador(a) ou estudante, submetendo-o a pessoa a situação vexatória, ou fomentar boatos e comentários desabonadores que afetem a sua imagem;

VI – emitir opiniões preconceituosas ou desabonadoras sobre a vida privada, as preferências pessoais ou as convicções do(a) trabalhador(a) ou estudante;

VII - invadir a vida privada por meio de ligações telefônicas, postagens em redes sociais, prática de cyberbullying, cartas ou outros meios de comunicação;

VIII – subestimar, em público, as aptidões, competências ou produto do(a) trabalhador(a) ou do(a) estudante;

IX – praticar quaisquer outras condutas que tenham por objetivo ou efeito degradar as condições de trabalho ou de aprendizagem de uma pessoa ou grupo específico.

Artigo 7º - São consideradas **atitudes discriminatórias** quaisquer manifestações depreciativas expressas nas dependências físicas da Unesp, bem como aquelas proferidas presencialmente ou em redes sociais nas relações interpessoais e intergrupais, tais como: pichações, piadas, uso de símbolos, dentre outras, baseadas em preconceitos de origem, raça, etnia ou cor, sexo, gênero e identidade de gênero, orientação sexual, religião ou crença, idade, condição econômica, local de moradia, posição social, preferência política ou filosófica, condição física e intelectual, presença de deficiência ou síndromes ou outro marcador biológico e/ou social de diferença que diferencie as pessoas e/ou a comunidade em que vivem ou outra condição que diferencie as pessoas ou a comunidade em que vivem.

CAPÍTULO IV

DO ENFRENTAMENTO À PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL, ASSÉDIO SEXUAL, PRECONCEITO E DISCRIMINAÇÃO

Artigo 8º - Para fins de enfrentamento à prática de assédio moral e sexual, além de importunação sexual, discriminação e preconceito, a serem desenvolvidas na UNESP pelas suas instâncias executivas, as seguintes ações são prioritárias:

I - aplicação do protocolo institucional de acolhimento às vítimas de violência sexual;

II – o oferecimento conteúdos sobre enfrentamento das diferentes formas de: assédio moral, assédio sexual, importunação sexual discriminação e preconceito para os trabalhadores e ocupantes de Cargos de Direção, Chefia e Coordenação, em cada uma das Unidades da UNESP;

III – o desenvolvimento ações educativas e informativas sobre, enfrentamento das diferentes formas de: assédio moral, assédio sexual, importunação sexual discriminação e preconceito aos(as) trabalhadores(as) e estudantes no ingresso na UNESP, bem como aos coletivos estudantis, atléticas e centros acadêmicos;

IV – a qualificação dos(as) trabalhadores(as) que atuam nas Seções de Recursos Humanos, das Ouvidorias Locais e de assistência ao(a) estudante, com conteúdo que possibilite identificar as condutas caracterizadas como assédio moral, assédio sexual, importunação sexual discriminação e preconceito em suas diferentes formas;

V – a obrigatoriedade para os(as) servidores(as)(técnico-administrativos e docentes) que ocupam cargos de chefia, coordenação ou exerçam funções diretamente relacionadas ao atendimento de trabalhadores(as) e estudantes a realização dos cursos ofertados pela universidade, sobre diferentes formas de: assédio moral, assédio sexual, importunação sexual discriminação e preconceito e Direitos Humanos, cabendo à direção da unidade criar condições para o acompanhamento do curso e zelando para que seja realizado pelas pessoas;

VI – a difusão junto a todos os segmentos acadêmicos, medidas de enfrentamento à prática do assédio moral, sexual, importunação sexual, preconceito e discriminação;

VII – o desenvolvimento do processo educativo contínuo sobre Direitos Humanos, e enfrentamento ao assédio moral, assédio sexual, importunação sexual, discriminação e preconceito;

VIII – a difusão dos canais possíveis de denúncias.

CAPÍTULO V

DO ATENDIMENTO AO TRABALHADOR E AO ESTUDANTE

Artigo 9º - O(A) trabalhador(a) ou estudante poderá procurar a Ouvidoria, a Comissão Central de Acolhimento às pessoas vítimas de violências na Unesp, ou a Comissão Local de Direitos Humanos de cada campus, em caso de indícios e práticas, em seu ambiente de trabalho ou estudo, que possam configurar como assédio moral, assédio sexual, importunação sexual, preconceito e discriminação visando a orientação e o acolhimento da suposta vítima.

CAPÍTULO VI

DA COMISSÃO CENTRAL DE ACOLHIMENTO

Artigo 10 - Para fins de acolhimento de mulheres e demais vítimas de violências de gênero e outras situações de violências praticadas na universidade, atuando na escuta e apontamento de encaminhamentos possíveis nos âmbitos acadêmico, social, saúde e legal, bem como orientar no registro da denúncia na Ouvidoria Geral, institui-se a Comissão Central de Acolhimento às

pessoas vítimas de violências na Unesp.

Artigo 11 - A Comissão Central de Acolhimento às pessoas vítimas de violências na Unesp é vinculada à Ouvidoria Geral da UNESP e tem a representação da Coordenadoria de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade da UNESP, CAADI.

Artigo 12 - Os membros da Comissão Central de Acolhimento às pessoas vítimas de violências na Unesp, indicados pelo reitor, são:

1 representante da Ouvidoria Geral;

1 representante da CAADI;

1 representante do GT Unesp Mulheres;

1 representante discente da graduação;

1 representante discente da pós-graduação;

1 representante docente;

1 representante técnico-administrativo da área da saúde coletiva;

1 representante técnico-administrativo da área da assistência social.

CAPÍTULO VII

DO REGISTRO E ENCAMINHAMENTO DA DENÚNCIA DE ASSÉDIO MORAL, ASSÉDIO SEXUAL, IMPORTUNAÇÃO SEXUAL, PRECONCEITO E DISCRIMINAÇÃO

Artigo 13 - O registro da denúncia de assédio moral, assédio sexual, importunação sexual, preconceito e discriminação será realizado mediante acesso ao sistema eletrônico da Ouvidoria de Serviços Públicos da Unesp por meio do sistema eletrônico disponibilizado pela Ouvidoria de Serviços Públicos da Unesp.

§1º - O(A) denunciante poderá formalizar a queixa por meio da Ouvidoria Geral da UNESP, neste caso, as denúncias recebidas pela Ouvidoria Geral serão encaminhadas para as Unidades de vinculação do(a) trabalhador(a) e do(a) estudante para apuração das mesmas.

§2º - Os setores responsáveis pelo acolhimento, registro e apuração da reclamação/denúncia deverão garantir o sigilo de todas as informações.

CAPÍTULO VIII

DISPOSIÇÃO FINAL

Artigo 14 - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

FIM DO DOCUMENTO

Este texto não substitui o publicado no Diário Oficial do Estado de São Paulo