



CAV Mulheres USP-RP

Relatório Final de Atividades Gestão 2016-2018

**ANÁLISE DOS ESFORÇOS PARA O ENFRENTAMENTO À VIOLÊNCIA
CONTRA AS MULHERES E GÊNEROS NO CAMPUS DE RIBEIRÃO PRETO-SP**

**Ribeirão Preto
setembro/2018**

CAV Mulheres USP-RP

Relatório Final de Atividades Gestão 2016-2018

ANÁLISE DOS ESFORÇOS PARA O ENFRENTAMENTO À VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES E GÊNEROS NO CAMPUS DE RIBEIRÃO PRETO-SP

Relatório final das atividades da Comissão para Apurar Denúncias de Discriminação, Assédio e Violência Contra Mulheres e Gêneros apresentado ao Conselho Gestor do Campus USP-RP ao final da gestão 2016-2018.

Ribeirão Preto
setembro/2018

Composição 2016-2018	
DOCENTES	
Profa. Dra. Maria Paula Panúncio-Pinto Presidente	Departamento de Ciências da Saúde FMRP
Profa. Dra. Fabiana Cristina Severi Vice-Presidente	Departamento de Direito Público FDRP
Profa. Dra. Juliana Cristina dos Santos Monteiro	Departamento de Enfermagem Materno- Infantil e Saúde Pública EERP
Profa. Dra. Roseli da Silva Suplente	Departamento de Economia FEARP
SERVIDORAS TÉCNICAS E ADMINISTRATIVAS	
Cláudia Ortiz Regula	Secção de Atendimento Social PUSP-RP
Daniela Veríssimo Gomes	Departamento de Direito Privado e Processo Civil FDRP
Luciana Gonçalves de Aguiar Campanini	Departamento de Oftalmologia, Otorrinolaringologia e Cirurgia de Cabeça e Pescoço FMRP
Roseli de Marco Suplente	Serviço de Graduação EERP
ESTUDANTES	
Bruna Carolina Garcia	Graduação – FEARP
Beatriz Ferreira Luna	Graduação – FFCLRP
Scarlet Feitosa Santos	Graduação – FMRP
Ana Carolina Cabral Roque Suplente	Pós-Graduação – FORP

Sumário

1. Apresentação	01
2. Desenvolvimento	05
2.1 Rotina	05
2.2 Plano de trabalho para gestão 2016-2018.....	05
2.3 Atividades desenvolvidas em 2016.....	06
2.4 Atividades desenvolvidas em 2017.....	07
2.5 Atividades desenvolvidas em 2018.....	08
2.6 Ocorrências registradas.....	09
2.7 Diagnóstico da (des)igualdade de gênero no Campus USP-RP	12
2.8 Diagnóstico sobre a presença dos conteúdos de direitos humanos nos cursos das Unidades do Campus USP-RP (LMP, artigo 8º, inciso IX)	14
2.9 Informações das unidades sobre a existência da prática de pedágio na semana de recepção aos calouros.....	18
2.10 Diretrizes gerais para as ações institucionais de intervenção diante de situações de violência ou discriminação de gênero ou orientação sexual.....	20
3. Limites e perspectivas
3.1 Balanço sobre a qualidade da resposta da Universidade aos casos encaminhados à CAV	21
3.2 Desafios atuais: perspectivas para o desenvolvimento de política de enfrentamento das situações de violação de direitos humanos das mulheres/política de equidade	23
3.3 Propostas CAV Mulheres Gestão 2016-2018.....	23
4. Considerações Finais: recomendações	25
5. Referências	27

Lista de Tabelas

Tabela 1: Notificações recebidas pela CAV (2016-2018)	10
Tabela 2: Atividades/providências originadas pelas denúncias	10
Tabela 3: Respostas das Unidades sobre a presença de temas relativos aos direitos humanos nos currículos.....	17
Tabela 4: Síntese das respostas das Unidades sobre a Prática de Pedágio.....	19

Lista de Figuras

Figura 1: Tipos de violência conforme identificação do responsável pela notificação – 2018	11
Figura 2: Tipos de violência conforme identificação do responsável pela notificação – 2016/2017.....	11
Figura 3: Distribuição do corpo docente e funcionários por gênero.....	12
Figura 4: Distribuição de docentes, funcionários, cargos e funções por gênero.....	13
Figura 5: Distribuição de cargos e funções nas Unidades por gênero.....	14
Figura 6: Informações das unidades sobre conteúdos curriculares relativos a direitos humanos, equidade de gênero, raça/etnia e violência doméstica	17
Figura 7: Síntese das respostas das Unidades sobre a prática de pedágio durante a semana de recepção aos calouros/as	18

Lista de Anexos

Anexo 1: Formulários CAV para registro <i>on-line</i> de ocorrências	
Anexo 2: Cartilha Violência de Gênero na Universidade	
Anexo 3 : Pressupostos na Condução dos Processos de Investigação Sobre a Ocorrência de Violência contra mulher	
Anexo 4: Diretrizes gerais para as ações institucionais de intervenção diante de situações de violência ou discriminação de gênero ou orientação sexual	
Anexo 5: Kit Barbershop	

1 – Apresentação

A Universidade de São Paulo, no desafio em reconhecer sua obrigação de proporcionar um ambiente seguro de trabalho e de formação (ensino, pesquisa e extensão) para todas as pessoas que compõem a comunidade universitária (docentes, funcionários/as, estudantes e demais pessoas que temporariamente façam parte de sua comunidade), tem realizado esforços para a elaboração de políticas para o enfrentamento a todo tipo de violência e discriminação contra as mulheres ou orientação sexual.

Quando ocorre a violação dos direitos no contexto universitário, a responsabilidade por qualquer tipo de investigação civil ou criminal não é da Universidade, mas dos sistemas de justiça e de segurança pública. No entanto, além das medidas de caráter administrativo (investigação e sanção), a Universidade tem a obrigação de manter um ambiente seguro de aprendizagem e trabalho, de garantir o atendimento integral às pessoas em situação de violência e de prover formas adequadas de reparação às vítimas de violência ocorrida no ambiente universitário, bem como de investir na prevenção à violência.

1.1 Histórico e fundamento jurídico: antecedentes à criação da CAV Mulheres USP-RP

Acontecimentos envolvendo diversas formas de violência contra mulheres em ambiente universitário ganharam visibilidade com a conclusão e divulgação do relatório da Comissão Parlamentar de Inquérito (CPI) “para apurar violações dos Direitos Humanos e demais ilegalidades ocorridas no âmbito das Universidades do Estado de São Paulo nos chamados ‘troles’, festas e no seu cotidiano acadêmico”, em 2014. Inúmeras situações de violação aos direitos humanos das mulheres foram identificadas na Universidade de São Paulo a partir da publicação do relatório da CPI das Universidades Paulistas.

Buscando dar respostas e enfrentar a violência contra mulheres no contexto universitário, em junho de 2015, a USP se tornou signatária do Programa *HeforShe*, iniciativa da ONU Mulheres que busca promover igualdade entre homens e mulheres pelo engajamento de homens na busca da equidade de

gênero. Uma das ações que resultou da adesão da USP ao *HeforShe* foi a criação, em fevereiro de 2016, do Escritório USP Mulheres, cuja função primordial é realizar ações para promover a igualdade de gênero e o enfrentamento à violência contra mulheres no contexto universitário.

Desde 2014, vários grupos, coletivos e redes de estudantes, pesquisadoras, funcionárias e docentes também foram criados em *campi* diversos da USP com o objetivo de dar visibilidade às situações de violência de gênero no contexto universitário, de compreender melhor tal fenômeno e de promover modelos de respostas institucionais à violência contra as mulheres no âmbito universitário, compatíveis com os marcos internacionais e nacionais de direitos humanos das mulheres.

Os principais direitos humanos das mulheres a serem assegurados pelas políticas de enfrentamento à violência contra as mulheres são o direito a viver uma vida livre de violência, o direito de acesso à justiça e da devida diligência, o direito de obter uma educação livre de qualquer tipo de discriminação e estereótipos de gênero e o direito à igualdade e não discriminação. Eles estão previstos em dois documentos internacionais sobre os direitos humanos das mulheres dos quais o país é signatário: (1) CEDAW – Convenção para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (ONU, 1979/1981); (2) Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher – “Convenção de Belém do Pará” (OEA, 1994). Também estão contemplados na Lei Maria da Penha (BRASIL, 2006), o principal marco normativo de políticas para o enfrentamento à violência contra as mulheres.

No *campus* USP de Ribeirão Preto, pela reivindicação de mulheres funcionárias, docentes e estudantes, o Conselho Gestor do *campus* criou, em agosto de 2016, a Comissão para Apurar Denúncias de Violência contra as Mulheres e Gêneros no *campus* de Ribeirão Preto (CAV Mulheres USP-RP), refletindo a preocupação com o cumprimento das obrigações da Universidade no adequado enfrentamento a situações de violência de gênero.

Desde a sua criação e instalação, seu principal objetivo tem sido o de coordenar as políticas de enfrentamento à violência e discriminação de gênero e orientação sexual em ambiente universitário neste *campus*.

Chegando ao final de sua primeira gestão (2016-2018), a CAV Mulheres busca, com esse relatório, apresentar os dados relativos às atividades

desenvolvidas por esta comissão durante esse período, os resultados de algumas iniciativas empreendidas para o diagnóstico do *campus* e a discussão sobre os principais desafios para a criação e a implementação de políticas de enfrentamento à violência contra as mulheres no âmbito da Universidade de São Paulo.

É importante, desde já, explicitar nosso entendimento de que o sucesso ou não das ações e políticas desenvolvidas não podem ser medidas, apenas, a partir do número de investigações e/ou sanções empregadas no *campus*. No presente relatório, tomamos por base, além dos dados coletados pelo trabalho de dois anos da Comissão, a análise das demandas das pessoas que fizeram denúncia ou encaminharam relatos à Universidade.

Sabemos que é preciso avançar na construção de melhores parâmetros de devida diligência para investigação e sanção de casos de violência que ocorrem no ambiente universitário, que possam expressar o real compromisso da USP em responsabilizar pessoas agressoras por suas condutas. Todavia, um dos maiores desafios das universidades brasileiras no enfrentamento à violência contra mulheres e gêneros tem sido a oferta de atenção integral/interprofissional às vítimas. Além disso, o avanço no fortalecimento de medidas preventivas e educativas e nos meios de reparação.

A apresentação dos dados aqui, portanto, buscou avaliar os diversos tipos de apoio e recursos que foram construídos nessa primeira gestão da CAV Mulheres, tendo como foco de análise os seguintes eixos: o atendimento integral às pessoas vítimas ou em situação de violência, a devida diligência da Universidade nos processos e intervenções diante de situações de violência ou discriminação e as medidas reparadoras e preventivas/educativas.

Considerando tais eixos e nosso objetivo de apresentar as ações desenvolvidas pela CAV Mulheres, o desenvolvimento deste relatório está organizado de forma a apresentar as seguintes sessões:

- ✓ **Sessão 2 – Desenvolvimento** das ações por esta Comissão, contendo a descrição das atividades de rotina realizadas no período de 2016-2018; a síntese das ocorrências registradas (denúncias), das providências e dos tipos de violência notificados no período; o diagnóstico da (des)igualdade de gênero no *campus* USP-RP; o diagnóstico sobre a presença dos conteúdos de direitos humanos nos cursos das Unidades do *campus* USP-RP (LMP, artigo 8º, inciso IX); informações das unidades sobre a existência da prática

de pedágio na semana de recepção aos calouros e a proposta de “Diretrizes Gerais para Intervenção em Situações de Violência e Discriminação de Gênero e Orientação Sexual”.

- ✓ **Sessão 3 – Limites e perspectivas**, com a discussão das dificuldades encontradas em nosso percurso de gestão e a apresentação de algumas propostas para superar os obstáculos e limitações que identificamos em nossa experiência.
- ✓ **Sessão 4 – Considerações finais.**

2 – Desenvolvimento

2.1 Rotina

A CAV Mulheres iniciou suas atividades em setembro de 2016. Suas atividades de rotina incluem:

- ✓ Reuniões quinzenais do colegiado;
- ✓ Reuniões com comissões de graduação, diretorias, procuradoria jurídica, comissões de gênero das unidades, coletivos estudantis etc.;
- ✓ Recebimento de denúncias através da página da CAV no *site* da Prefeitura do *campus*;
- ✓ Acolhimento presencial das denúncias, sempre que requisitado pela pessoa denunciante;
- ✓ Discussão dos casos para definição de providências, realizada nas reuniões da CAV Mulheres;
- ✓ Encontros/*Workshops* semestrais para prestação de contas e análise de resultados.

2.2 Plano de Trabalho 2016-2018

Inicialmente, foi estabelecido um plano de trabalho com as prioridades para o início das atividades, que incluiu:

- ✓ Criação da página oficial da CAV, com a composição dos formulários para o recebimento de denúncias através da página;
- ✓ Estabelecimento de fluxos e rotinas para os trabalhos de acolhimento às vítimas e encaminhamento dos casos para apuração e devida reparação;
- ✓ Criação de agenda com prioridades:
 - criação de diretrizes orientadoras para adoção de uma perspectiva de gênero no enfrentamento à violência (orientações para comissões sindicantes);

- produção de dados sobre equidade de gênero e conteúdos sobre educação em direitos humanos e gênero nas diferentes unidades do *campus* USP-RP;
- participação ativa no planejamento e realização na Matrícula e Semana de Recepção ao Calouro;
- manutenção de diálogo permanente com comunidade, serviços e outras comissões do *campus*;
- oferta de apoio técnico aos dirigentes;
- produção de material e cursos educativos.

2.3 Atividades desenvolvidas em 2016

A partir do plano de trabalho estabelecido e das necessidades cotidianas, no período de setembro a dezembro de 2016, foram desenvolvidas as seguintes atividades:

- ✓ Criação da página da CAV Mulheres USP-RP no *site* da Prefeitura do *campus*, com dois formulários para a realização de denúncias de situações de violações de direitos humanos das mulheres (violência, discriminação, assédio): um formulário com a identificação da denunciante e a opção de receber acolhimento presencial; um formulário não identificado, para a realização de denúncia anônima (Anexo 1);
- ✓ Criação de ambiente virtual para capacitação permanente (*Moodle* da Extensão USP): o ambiente, em que estão inscritas as integrantes da CAV Mulheres, é um espaço de formação com vídeos, textos e atualizações sobre o tema dos direitos humanos das mulheres;
- ✓ Evento de Apresentação da CAV Mulheres ao *campus* (I Seminário CAV Mulheres USP-RP);
- ✓ Participação em capacitação oferecida pela/para CDH FMRP: legislação e ambiente universitário (02 eventos);
- ✓ Integração permanente com as demais comissões existentes nas Unidades do *campus* RP;

- ✓ Revisão final e providências para publicação de material educativo a ser distribuído na matrícula dos ingressantes 2017: cartilha Violência de Gênero na Universidade – Conheça seus direitos/onde buscar ajuda (Anexo 2);
- ✓ Criação de material com orientação *Pressupostos na Condução dos Processos de Investigação sobre a Ocorrência de Violência contra mulher* (sindicância ou processo administrativo disciplinar – Anexo 3);
- ✓ Reunião com presidentes de comissões de graduação (semana recepção/matricula);
- ✓ Reunião com Comissão Organizadora Feminina do Inter-Reps;
- ✓ Reuniões do colegiado CAV Mulheres.

2.4 Atividades desenvolvidas em 2017 (janeiro a dezembro)

- ✓ Distribuição da cartilha sobre violência de gênero no contexto universitário durante a matrícula para as calouras e os calouros de 2017;
- ✓ Participação na Calourada Unificada (palestra de abertura);
- ✓ Participação nas semanas de recepção aos calouros da FDRP, FCFRP e FFCLRP;
- ✓ Realização de evento cultural na Semana da Mulher (março);
- ✓ Capacitação virtual (videoaulas: legislação e direitos humanos das mulheres; princípios do acolhimento etc.);
- ✓ Discussão com PUSP e unidades: estrutura para o acolhimento e atendimento integral aos casos;
- ✓ Definição de fluxo de processo em casos de sindicâncias: i) casos recebidos através da página são acolhidos por duas integrantes da CAV, que recebem a pessoa denunciante e colhem a história, bem como as expectativas e necessidades naquele momento; ii) após a discussão do caso em reunião da Comissão, é aberto um processo com os documentos do caso e encaminhado, via ofício da CAV, com pedido de providências e recomendações ao Conselho Gestor (este decide se encaminha o caso para a Unidade onde a situação ocorreu e as demais providências);
- ✓ Elaboração das “Diretrizes Gerais para Intervenção em Situações de Violência e Discriminação de Gênero e Orientação Sexual”;

- ✓ Levantamento de dados sobre composição de gênero e sobre a educação em direitos humanos, gênero e violência doméstica nos cursos das unidades do *campus*;
- ✓ II Seminário CAV Mulheres: apresentação aos dirigentes do *campus* sobre as atividades desenvolvidas e as dificuldades encontradas;
- ✓ Participação no SIPAT, por meio de palestra;
- ✓ Reuniões do colegiado (15);
- ✓ Reuniões com gestores e professores para providências (09);
- ✓ Reuniões com os serviços: Procuradoria, COPI, Comunicação, Administração (07);
- ✓ Reuniões com comissões do *campus*: de gênero e Conselho Gestor (04);
- ✓ Reuniões com o Escritório USP Mulheres (03);
- ✓ Reunião com o coletivo feminista da FMRP (01);
- ✓ Reunião com a Rede Não Cala (01).

2.5 Atividades desenvolvidas em 2018 (janeiro a agosto)

- ✓ Participação no Comitê Propulsor do Programa *HeforShe* no Brasil: participação em reunião, em janeiro de 2018, para discussão sobre a campanha do *HeforShe* ONU Mulheres no carnaval, intitulada “Carnaval sem Assédio”;
- ✓ Participação na Semana de Recepção aos Calouros das Unidades do *campus* RP, com a circulação de vídeo da CAV Mulheres com a apresentação da Comissão e esclarecimentos sobre os direitos humanos das mulheres;
- ✓ Participação na Calourada Unificada (palestra de abertura e participação em grupos de discussão);
- ✓ Apoio e participação no evento “A mulher – III Jornada USP de Psicologia do Esporte”, da EEFERP, no dia 8 de março, em razão da Semana da Mulher;
- ✓ Apoio e participação no evento de Gênero e Raça promovido pela Comissão para apurar denúncias de assédio e violência contra mulheres e gêneros da Faculdade de Odontologia de Ribeirão Preto (FORP-USP);

- ✓ Apoio ao evento “Carreira Profissional e Protagonismo Feminino”, realizado pela Comissão de Acolhimento e Orientação (CAO) e pelo Centro Acadêmico Flaviana Condeixa Favaretto (CAFCE) da FEARP, no dia 7 de março, em razão da Semana da Mulher;
- ✓ Balanço sobre a recepção aos calouros e às calouras 2018: avanços e desafios;
- ✓ Levantamento sobre a existência de pedágios na Semana de Recepção de Calouros;
- ✓ III Seminário CAV Mulheres: prestação de contas aos gestores do *campus*;
- ✓ Revisão das Diretrizes gerais para as ações institucionais de intervenção diante de situações de violência ou discriminação de gênero ou orientação sexual (versão final, Anexo 4);
- ✓ Participação em oficina oferecida pelo Programa *HeforShe* e ONU Mulheres: *Kit Barbershop* (Anexo 5);
- ✓ Participação da mesa redonda de Violência, Gênero e Atividade Conciliatória: Limites e Possibilidades, promovida pela Comissão sobre violência de gênero da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto (FDRP-USP);
- ✓ Reunião com Centros Estudantis (01);
- ✓ Reunião com as Comissões sobre Violência De Gênero do *campus* (03);
- ✓ Reunião com o Coletivo Negro (01) do *campus*;
- ✓ Reunião com o Centro Estudantil da Psicologia, Turma 51 da Psicologia e a Coordenadora da COC da Psicologia (01);
- ✓ Reuniões do colegiado CAV Mulheres (08).

2.6 Ocorrências registradas (set. 2016- set. 2018)

A Tabela 1 apresenta uma síntese das ocorrências registradas durante a gestão 2016-2018 da CAV Mulheres USP-RP, com a frequência absoluta dos relatos identificados e anônimos. Durante a gestão 2016-2018 da CAV, foram recebidas 60 notificações/denúncias sobre situações de violação dos direitos e violência de gênero, raça e/ou orientação sexual.

Tabela 1: Notificações recebidas pela CAV (2016-2018)

ESPECIFICAÇÃO	2016	2017	2018	TOTAL
Relato identificado	09	13	13	35
Relato anônimo	06	07	10	23
Processo direto	01	--	01	02
Total por ano	16	20	24	60

Fonte: produção própria.

Em relação às providências tomadas e/ou sugeridas, a Tabela 2 apresenta uma síntese das principais atividades realizadas, a partir de uma notificação recebida pelo site ou por processo direto.

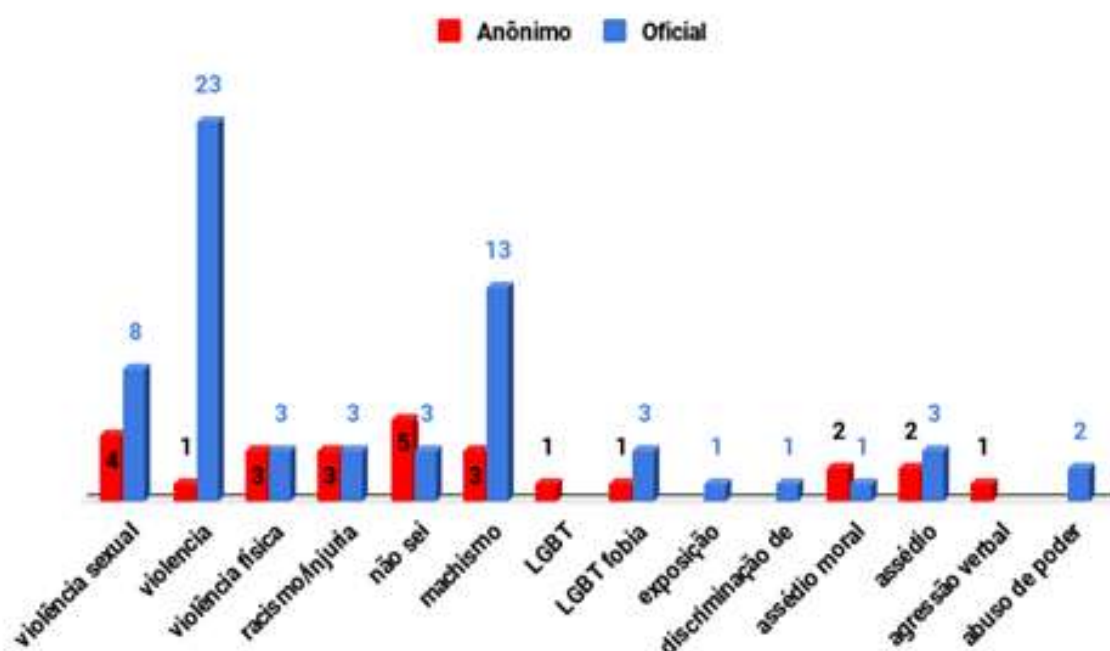
Tabela 2: Atividades/providências originadas pelas denúncias

ESPECIFICAÇÃO	2016	2017	2018	TOTAL
Acolhimento presencial	03	07	09	19
Recomendação de abertura de sindicância	03	05	01	09
Reunião com gestores/professores (providências)	03	06	01	10

Fonte: produção própria.

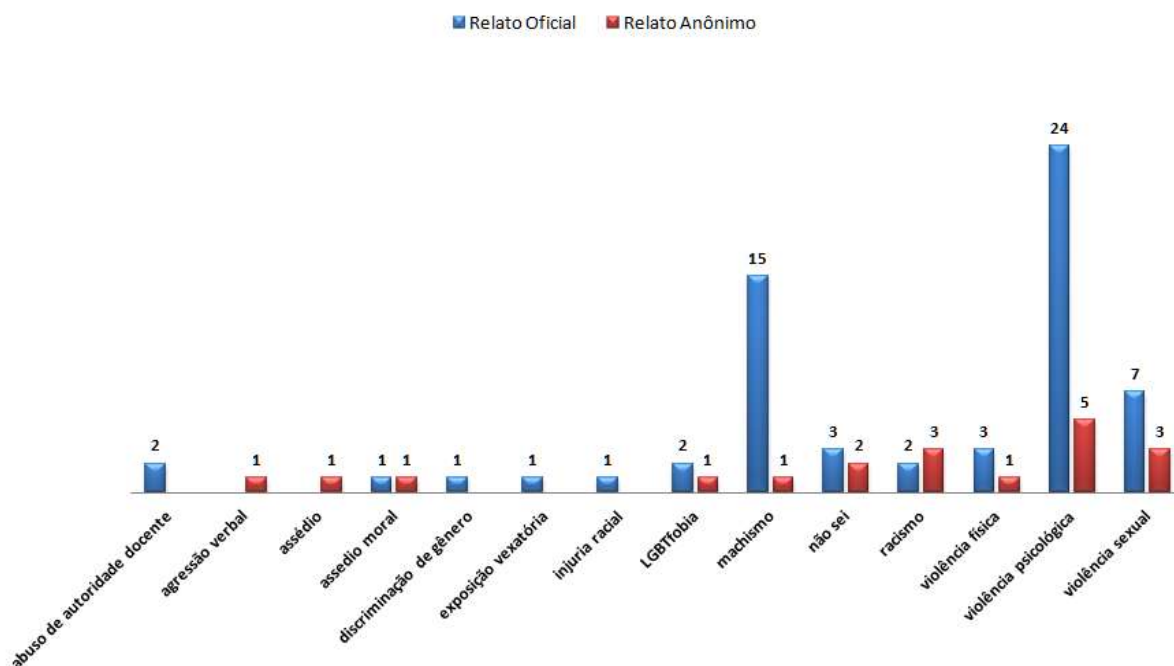
Conforme pode ser visto na Figura 1 e na Figura 2, os tipos de violência envolveram violência (sem a discriminação do tipo); violência sexual; machismo; violência física; injúria racial/racismo; LGBTfobia; assédio moral; assédio sexual; abuso de poder, agressão verbal; abuso de autoridade docente; exposição vexatória; discriminação de gênero e violência psicológica.

Figura 1: Tipos de violência conforme identificação do responsável pela notificação – 2018



Fonte: Relatos da página CAV Mulheres USP-RP, no período entre 1. jan. 2018 a 31 ago. 2018.

Figura 2: Tipos de violência conforme identificação do responsável pela notificação – 2016/2017



Fonte: Relatos da página CAV Mulheres USP-RP, no período entre out. 2016 a 31 dez. 2017.

2.7 Diagnóstico da (des)igualdade de gênero no *campus* USP-RP

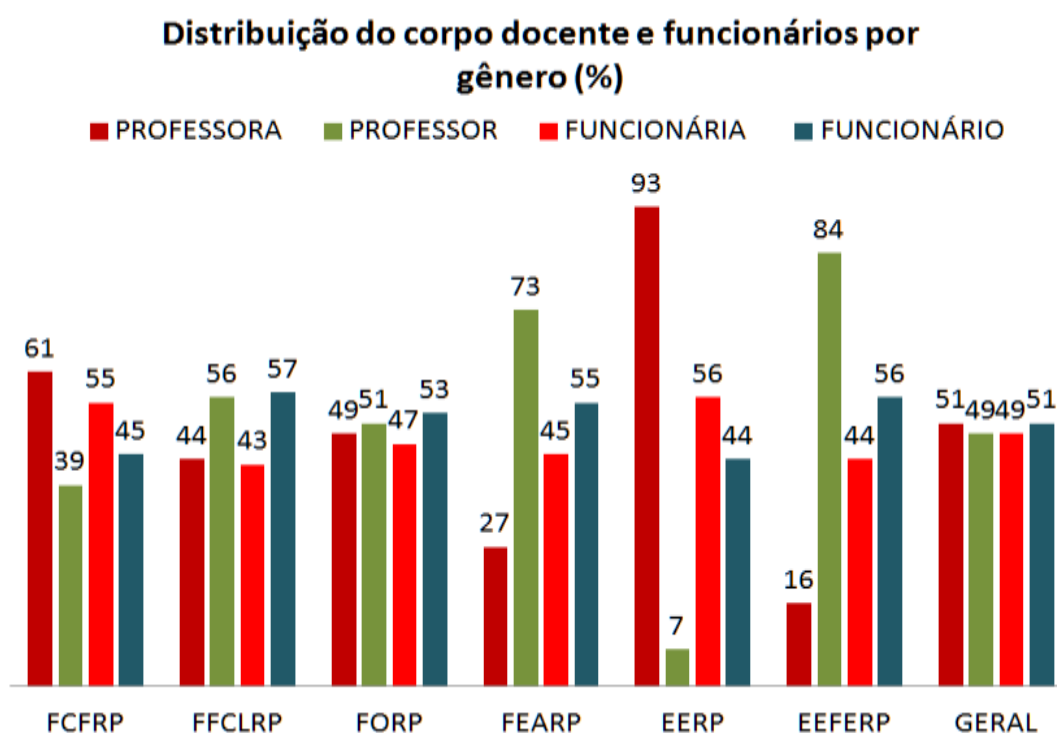
Considerando o plano de trabalho da CAV Mulheres USP-RP gestão 2016-2018, a Comissão operacionalizou um levantamento da distribuição de homens e mulheres, nos diferentes segmentos funcionários docentes e não docentes, através de consulta às oito unidades/escolas, faculdades do *campus* USP Ribeirão Preto.

É importante observar que a Comissão não obteve respostas de todas as Unidades, sendo justificada a dificuldade da Unidade em recolher essas informações, devido à situação atual do quadro funcional. Não apresentaram os dados solicitados a FDRP e a FMRP. Entre as demais Unidades, nem todas as informações solicitadas foram enviadas.

As Figuras 3, 4 e 5 apresentam os resultados obtidos.

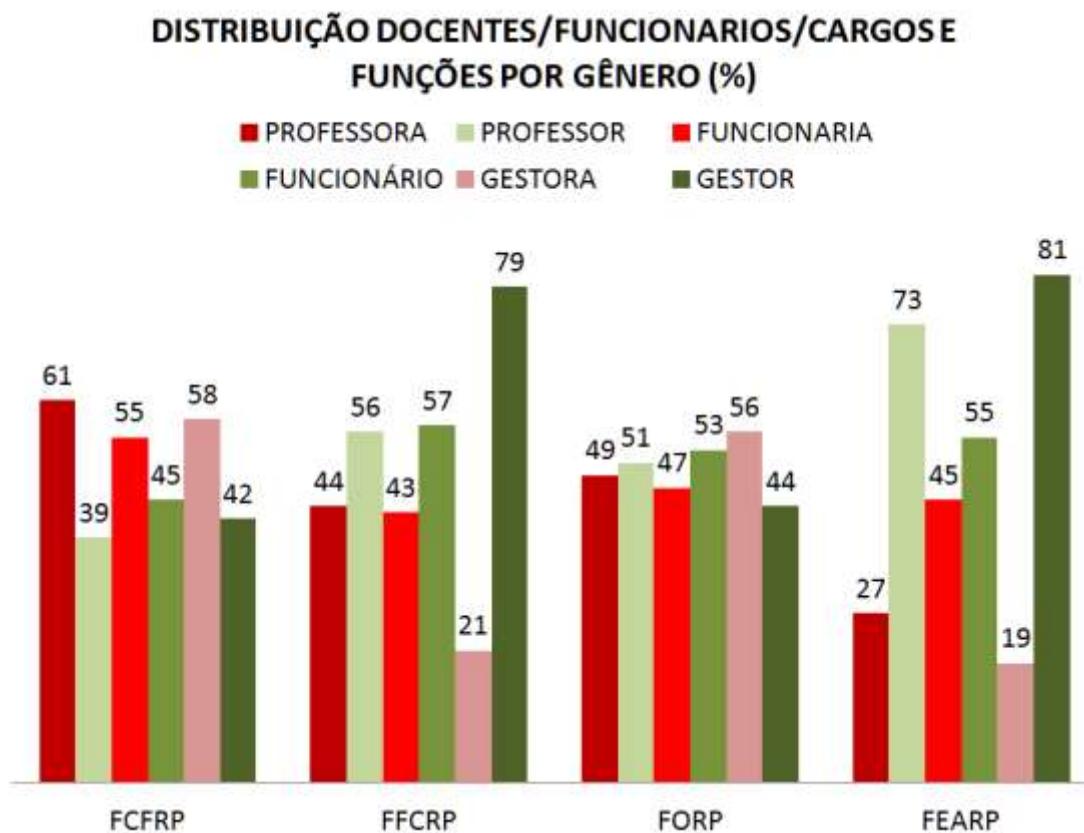
São dados parciais, mas nos dão um indicativo da importância de se manter tais informações disponíveis se, de fato, desejamos chegar a uma situação de equidade.

Figura 3: Distribuição do corpo docente e funcionários por gênero



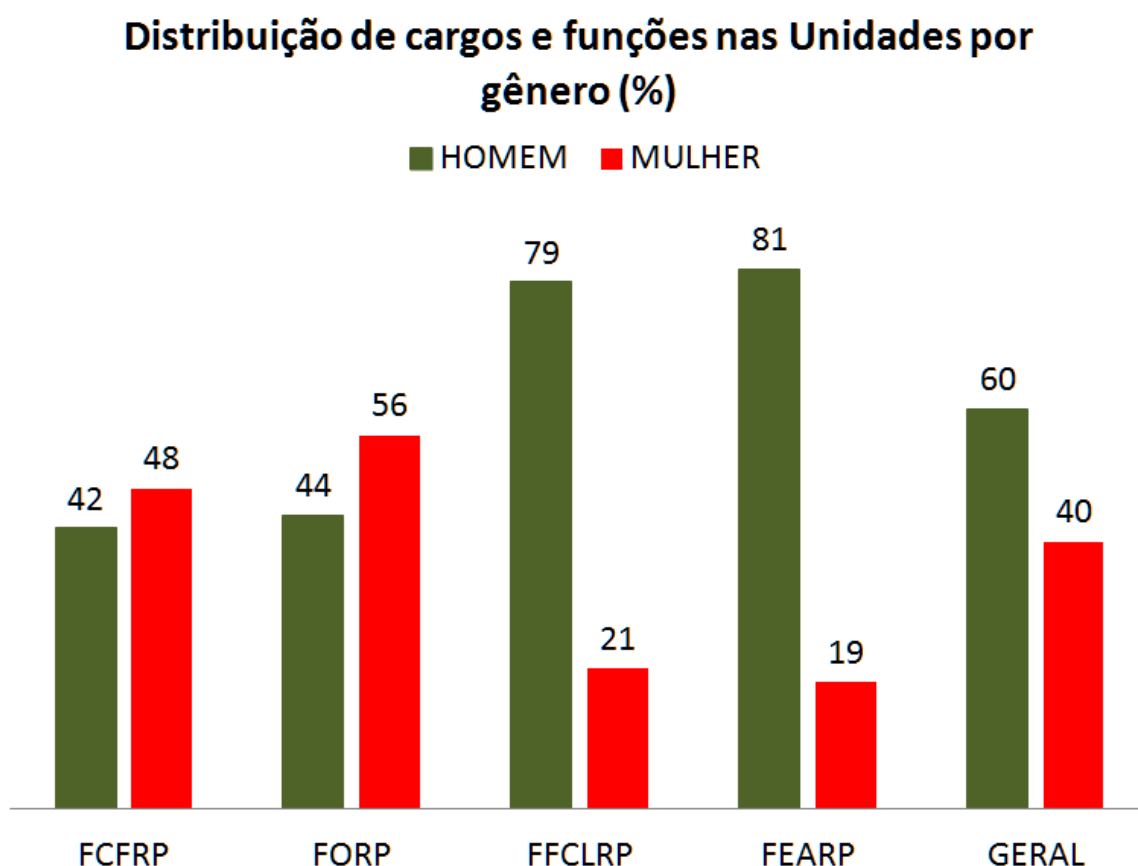
Fonte: produção própria, a partir dos relatórios recebidos.

Figura 4: Distribuição de docentes, funcionários, cargos e funções por gênero



Fonte: produção própria, a partir dos relatórios recebidos.

Figura 5: Distribuição dos cargos e funções por gênero



Fonte: produção própria, a partir dos relatórios recebidos.

2.8 Presença de temas de direitos humanos nos currículos (LMP, artigo 8º, inciso IX)

Os fundamentos jurídicos que embasam a obrigatoriedade da presença dos temas relativos aos direitos humanos nos currículos remetem-nos a:

- ✓ CEDAW: Direito à igualdade e não discriminação. Violência de gênero é considerada uma forma de discriminação (ONU, 1979/1981).
- ✓ Convenção de Belém do Pará: dever do Estado em prevenir, investigar, sancionar e reparar a violência contra as mulheres (art. 7º e 8º). Necessidade de pessoal capacitado e protocolos para atender os casos de violência contra as mulheres (OEA, 1994).
- ✓ Lei Maria da Penha: capacitação permanente de pessoal, abordagem dos conteúdos na educação formal em todos os níveis, realização de pesquisas e coleta de dados (BRASIL, 2006).

As políticas públicas que visam coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher no Brasil são efetivadas por meio de um conjunto articulado de ações da União, dos estados, do Distrito Federal, dos municípios e de ações não governamentais. Dentre suas diretrizes no âmbito educacional, recomenda-se que os currículos escolares de todos os níveis de ensino incluam conteúdos relativos aos direitos humanos, à equidade de gênero e de raça ou etnia e ao problema da violência doméstica e familiar contra a mulher (BRASIL, 2006).

Além disso, em relação ao Ensino Superior, tem sido muito discutida a demanda da sociedade para as IES, no sentido de garantir que os estudantes se convertam em cidadãos bem informados, providos de sentido crítico e capazes de analisar os problemas da sociedade, em busca de soluções, assumindo responsabilidade social (USP, 2014).

Ainda, uma vez que, das oito Unidades do *campus* USP-RP, cinco podem ser consideradas formadoras de recursos humanos para atuar na área da saúde, não é possível ignorar as recomendações da Comissão Intersetorial de Recursos Humanos e Relações de Trabalho (CIRHRT), do Conselho Nacional de Saúde (CNS), às Diretrizes Curriculares Nacionais dos Cursos de Graduação na área da Saúde, documentos que apontam para a necessidade da inclusão dos temas relativos aos direitos humanos dos grupos vulneráveis, incluindo-se, aqui, questões de gênero, idade, etnia e classe social (BRASIL/CNS, 2017).

Nesse sentido, a CAV realizou um levantamento junto às unidades do *campus* USP-RP sobre a presença dos temas relativos aos direitos humanos nos currículos de seus cursos, em nível de graduação e pós-graduação. Recebemos respostas de sete unidades. A Figura 6 apresenta uma síntese desses resultados e a Tabela 3 descreve a situação apresentada pelas Unidades que responderam.

Considerando as unidades que responderam, todas as COCs prestaram informações, mas de forma genérica.

Dos 22 cursos de graduação, sete afirmaram não possuir os temas de direitos humanos inseridos em seus currículos, enquanto 12 descrevem sua presença de forma genérica, incidental. Apenas três cursos de graduação apresentam os conteúdos de forma intencional em seus currículos: Direito, Pedagogia e Terapia Ocupacional. Tal realidade levanta a questão: qual é o movimento para construir Projetos Pedagógicos que especifiquem os temas de

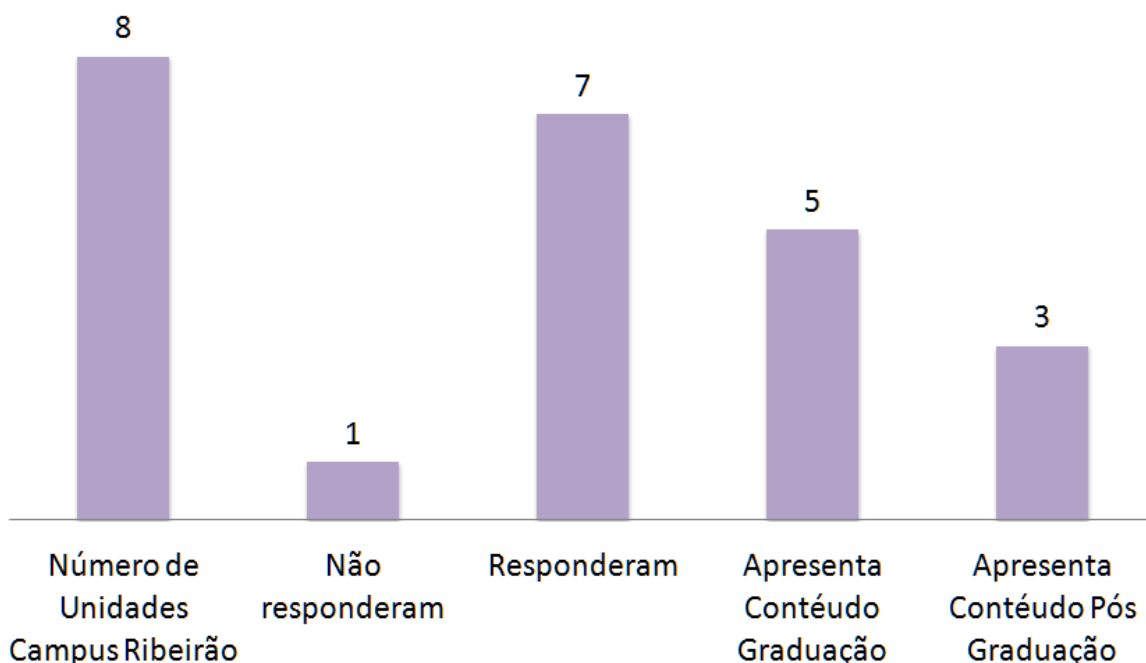
direitos humanos, visando à formação integral do estudante, abordando competências técnicas, éticas e políticas?

Diante dos resultados, é possível inferir que temas relacionados aos direitos humanos estão presentes incidentalmente nos currículos, e não de forma intencional. Ainda, verifica-se um pequeno uso dos temas de modo transversal, ao longo do currículo (relatado apenas para o curso da Pedagogia – FFCLRP). Existe um número muito pequeno de disciplinas que especificam o conteúdo já em seu título (apenas no curso de Direito – FDRP). Nos cursos da área da saúde, os temas relativos aos direitos humanos aparecem com uma abordagem geral quando se trata de ética, saúde pública, direitos reprodutivos, formação humanística e saúde da comunidade. Não existe um esforço oficial, institucional, para a inclusão desses temas nas ementas das disciplinas, seja em nível de graduação, seja em nível de pós-graduação. Nos cursos de pós-graduação, a presença desses conteúdos é, em geral, ainda menor que na graduação — exceto na FDRP e na FFCLRP.

A CAV entende que esta seja uma demanda importante para o momento atual de elaboração dos Projetos Acadêmicos dos Departamentos e Unidades e que esforços devem ser empreendidos para o cumprimento da legislação nacional, bem como para melhorar a qualidade da formação para a cidadania nas Unidades (e seus respectivos cursos) no *campus* USP-RP.

Figura 6: Informações das unidades sobre conteúdos curriculares relativos a direitos humanos, equidade de gênero e raça-etnia e violência doméstica

Informações das Unidades sobre conteúdos curriculares relativos a direitos humanos, equidade de gênero e raça-etnia e violência doméstica



Fonte: produção própria, a partir de levantamento realizado junto às unidades da USP-RP.

Tabela 3: Respostas das Unidades sobre a presença de temas relativos aos direitos humanos nos currículos

Unidade	Graduação Há previsão desses conteúdos?	Pós-Graduação Há previsão desses conteúdos?
EERP	Impossibilitada de efetuar o levantamento.	
EEFERP	-----	
FCFRP	Sim, mas não como conteúdo específico. Dilui-se em algumas disciplinas.	Não.
FDRP	Sim, em disciplinas específicas.	Sim, em disciplinas específicas.
FEARP	Sim, mas não como conteúdo específico. Dilui-se em algumas disciplinas.	Sim, alguns conteúdos em uma disciplina.
FFCLRP	Não para todos os cursos, exceto Pedagogia, em que os temas são tratados transversalmente.	Sim, em várias disciplinas específicas e como eixos transversais.
FORP	Sim, como conteúdos em uma disciplina (Bioética e ética profissional).	Não.
FMRP	Na maioria dos cursos, há disciplinas em que os temas aparecem como parte de seu conteúdo.	Não.

Fonte: produção própria, a partir de levantamento realizado junto às unidades da USP-RP.

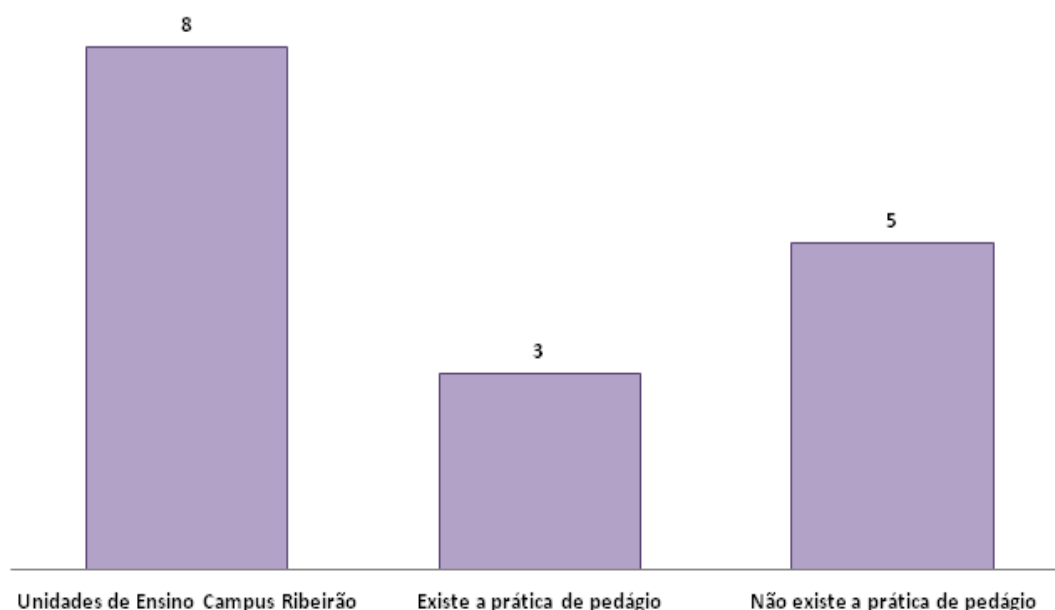
2.9 Informações das unidades sobre a existência da prática de pedágio na Semana de Recepção aos Calouros

A experiência de acompanhar a Semana de Recepção aos Calouros nas diversas Unidades do *campus*, e de participar do Grupo Setorial Pró-Calouro em 2017 e em 2018, bem como o contato regular com centros acadêmicos e coletivos, nos revelou que, embora o pedágio seja uma prática caracterizada como trote e, portanto, proibida na Universidade de São Paulo desde 1999 (GR 3154/99), ainda acontece em algumas Unidades do *campus*, fora da programação oficial, com grande peso de tradição e organizado por entidades estudantis.

Consideramos o pedágio como um momento de extrema vulnerabilidade para os calouros e calouras, que os coloca em exposição ao trânsito, ao sol e a bebidas alcoólicas, construindo uma imagem negativa da Universidade para a comunidade e colocando os estudantes em risco real à sua integridade física e mental.

Nesse sentido, a CAV realizou um levantamento junto às Unidades para saber sobre seu conhecimento e sua posição em relação à realização dessa prática pelos estudantes e entidades estudantis (Figura 7, Tabela 4).

Figura 7: Respostas das Unidades sobre a prática de pedágio durante a semana de recepção aos calouros/as



Fonte: produção própria, a partir de levantamento realizado junto às unidades da USP-RP.

Tabela 4: Síntese das respostas das Unidades sobre a prática de Pedágio

Unidade do <i>campus</i> Ribeirão Preto	Prática de pedágio na semana de recepção aos calouros
Faculdade de Ciências Farmacêuticas de Ribeirão Preto	Há vários anos, a prática de Pedágio na Semana de Recepção aos Calouros está abolida, não sendo do conhecimento da Unidade qualquer atividade nesse aspecto.
Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto	Na EERP, a prática do Pedágio na Semana de Recepção aos Calouros é fortemente desencorajada. No entanto, infelizmente, o Pedágio continua sendo organizado pela Atlética e/ou CAMAR, que alugam "trenzinho" para o transporte dos calouros e, segundo informação das entidades estudantis, os estudantes são convidados e voluntariamente podem aceitar ou não o convite. Sabe-se, porém, que aqueles que aceitam o convite são estimulados a praticarem o Pedágio pelos os veteranos.
Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade de Ribeirão Preto	Geralmente, o Pedágio faz parte do programa da Semana de Recepção aos Calouros, sendo realizado no mesmo dia em que é promovido o "Bixo Folia", evento tradicional do Centro Acadêmico em conjunto com a Atlética visando à arrecadação de alimentos não perecíveis para doação.
Faculdade de Direito de Ribeirão Preto	Não existe a prática de Pedágio.
Escola de Educação Física e Esportes de Ribeirão Preto	A prática de Pedágio não é adotada nesta Unidade de Ensino.
Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto	Não constou a atividade de Pedágio. Destacou que, durante as reuniões com discentes, sempre foi enfatizada e desmotivada a prática de Pedágio e de qualquer ação de constrangimento ou violência e a proibição do trote.
Faculdade de Odontologia de Ribeirão Preto	Na FORP, a prática do Pedágio tem sido uma atividade desenvolvida durante a semana de recepção aos calouros, coordenada pelo Centro Acadêmico Carneiro Leão (CA). Em 2018, a atividade ocorreu na segunda-feira (26/02/2018) das 14 horas às 17 horas e 30 minutos. A comissão de recepção aos calouros tem como objetivo, iniciar, em agosto, as discussões junto ao CA e à Comissão de Recepção sobre a possibilidade de substituímos o Pedágio por uma outra atividade que possa trazer benefícios aos alunos ingressantes.
Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto	Atividade de Pedágio não é parte da programação oficial da FMRP para a semana de recepção de calouros. Tal prática, se ocorre pelos estudantes ou entidades estudantis, tem seus canais de denúncia junto à USP e a Diretoria da FMRP, como o disk-trote.

Fonte: produção própria, a partir de levantamento realizado junto às unidades da USP-RP.

É muito importante que cada Unidade defina medidas concretas para proibir tal atividade, ainda que ela não esteja na programação oficial da Unidade.

Entendemos como responsabilidade da Unidade garantir a segurança dos estudantes e coibir práticas que os coloquem em risco.

2.10 Diretrizes Gerais para Intervenção em Situações de Violência e Discriminação de Gênero e Orientação Sexual

As diretrizes foram propostas pela CAV Mulheres USP-RP, considerando o cotidiano de nossa prática e a necessidade urgente de adoção pela Universidade de um protocolo que possa garantir seu dever de atuar com a devida diligência no enfrentamento à violência contra as mulheres. Entendemos que o enfrentamento à violência, seguindo preceitos das Convenções Internacionais assinadas pelo Brasil e a Lei Maria da Penha, ainda é uma prática nova no contexto da Universidade de São Paulo. Nesse sentido, o documento das diretrizes também tem o objetivo de oferecer subsídios às Unidades do *campus* para que possam utilizar uma perspectiva interseccional e de gênero na condução de procedimentos formais (sindicâncias e processos administrativos) e informais, no enfrentamento à violência contra as mulheres no contexto universitário.

O documento proposto pela CAV Mulheres está anexado a este relatório em sua versão final, revisada em 2018 (Anexo 4).

De maneira geral, o documento contempla os conceitos fundamentais, os marcos normativos, seus objetivos gerais, o âmbito de aplicação (sujeitos e situações). Aborda os princípios que devem ser adotados tendo em vista a responsabilidade da Universidade em relação ao atendimento integral/interprofissional às vítimas; seu dever de investigação, providências e respostas rápidas às denúncias e relatos recebidos com relação aos direitos humanos, considerando o respeito a dignidade, privacidade, proteção e diferença; o devido cuidado para que a vítima não seja exposta a situações que ao longo do processo a revitimizem. Além disso, é dever da Universidade investir na prevenção e na proteção de pessoas que sofrem violência e das que denunciam; garantindo informação, assistência e reparação.

3 – Limites e perspectivas

3.1 Balanço sobre a qualidade da resposta da Universidade aos casos encaminhados à CAV

A atuação junto à CAV ao longo de nossa gestão nos levou a constatar alguns pontos importantes sobre a realidade por nós encontrada no desenvolvimento de nossas ações. Alguns desses pontos estão listados a seguir:

- ✓ Pouco conhecimento dos marcos normativos de direitos humanos e direitos humanos das mulheres pela comunidade da USP;
- ✓ Pouco conhecimento da Universidade sobre seu papel nas redes de enfrentamento à violência contra as mulheres, de acordo com a LMP;
- ✓ Pouco conhecimento de funcionários/as que atuam nas comissões sindicantes e de docentes em cargos de representação sobre políticas de enfrentamento à violência e direitos das mulheres;
- ✓ Cultura de receio em se abrir comissões sindicantes e recorrente uso de procedimentos informais;
- ✓ Atendimento integral às vítimas ainda precário ou inexistente;
- ✓ Fluxo institucional lento, dificuldade de informar aos envolvidos sobre providências e resultados;
- ✓ Dificuldades para a elaboração das políticas de prevenção e educação (orçamento e apoio técnico);
- ✓ Necessidade de aprofundamento das mudanças institucionais da Universidade com relação à transparência, valores democráticos e participação.

Algumas das dificuldades encontradas no contexto institucional do *campus* USP RP aparecem na literatura, em estudos sobre esta realidade (VALLS et al., 2008, 2009). A resposta institucional apresenta limitações e isso está descrito em diferentes estudos sobre as respostas à violência de gênero na Universidade. A ambivalência do discurso institucional resulta, de forma geral, em corporativismo e em contradições que mantêm e reforçam as relações de poder na Universidade:

- ✓ Maior apoio em favor do professorado (corporativismo);

- ✓ Maior apoio e atendimento ao agressor do que à agredida;
- ✓ Incertezas (por parte, sobretudo, de estudantes), sobre a eficácia das medidas previstas e adotadas: pouca confiança na capacidade da Universidade em apoiar as pessoas denunciantes (com relação a represálias, confidencialidade, estigmas sofridos pelo grupo);
- ✓ Preferência por soluções pessoais ao invés do uso de procedimentos administrativos formalmente previstos;
- ✓ A insuficiência da palavra da vítima: a cultura hierárquica das universidades.

Tal realidade cria obstáculos operacionais bem concretos que dificultam o efetivo enfrentamento às situações notificadas, o que envolveria diligência e agilidade das respostas institucionais, atendimento integral às vítimas por um lado e, por outro, a elaboração e implantação de políticas de educação e prevenção:

- ✓ A instituição se desobriga de pensar a temática, contando apenas com o papel da equipe responsável pela política;
- ✓ Falta de apoio de pessoal e de infraestrutura adequada;
- ✓ Diferenças entre gestões distintas (ex.: ruptura da confidencialidade);
- ✓ Falta de medição da efetividade das políticas (sobretudo em razão da confidencialidade);
- ✓ Força da cultura da evidência: a palavra da vítima é, frequentemente, considerada insuficiente;
- ✓ Excessiva burocratização dos procedimentos formais;
- ✓ Tempo do procedimento formal muito longo;
- ✓ Pouca disponibilidade da equipe quando não estruturada em serviços.

3.2 Desafios atuais: perspectivas para o desenvolvimento de política de enfrentamento das situações de violação de direitos humanos das mulheres/política de equidade

Alguns pressupostos e bases operacionais estão presentes na literatura, como recomendações que esta Comissão enfatiza para aprimorar a resposta institucional aos casos de violação dos direitos das mulheres e violência de gênero na Universidade (VALLS et al., 2008, 2009):

- ✓ Articulação da política de igualdade e não discriminação com a de enfrentamento à violência de gênero;
- ✓ Uso e difusão de linguagem livre de estereótipos e violências na vida acadêmica;
- ✓ Publicidade das medidas adotadas (garantindo o anonimato);
- ✓ Oferecimento de programas de formação sobre as temáticas para todos os segmentos;
- ✓ Posicionamento público das Universidades;
- ✓ Políticas antidiscriminatórias.

3.3 Propostas CAV Mulheres Gestão 2016-2018

A partir dos desafios atuais identificados, apontamos a seguir algumas propostas para a continuação dos trabalhos da CAV, que poderiam contribuir para a melhoria das ações realizadas por esta Comissão:

- ✓ Sede física para a CAV Mulheres, contando com uma secretária e com profissionais de Psicologia e Serviço Social, constituindo assim um serviço de atendimento integral às pessoas em situação de violência neste *campus*;
- ✓ Criação de rotina para acompanhamento das pessoas em situação de violência que realizam as denúncias ou relatos, durante a fase de apuração dos casos, com avaliação de riscos e indicação de eventuais medidas de proteção para essas pessoas;
- ✓ Após a adoção dos procedimentos adequados ao caso, realização de avaliação da qualidade das respostas realizadas pela Universidade, sobretudo em termos de reparação às pessoas em situação de violência;
- ✓ Fortalecimento das estratégias de capacitação da comunidade do *campus* para o acolhimento das pessoas em situação de violência;
- ✓ Criação de procedimento formal alternativo ao processo sindicante para casos específicos;
- ✓ Adoção, pelas Unidades do *campus*, das “Diretrizes gerais para as ações institucionais de intervenção diante de situações de violência ou discriminação de gênero ou orientação sexual”;

- ✓ Fortalecimento das estratégias de garantia de sigilo das informações ligadas aos casos;
- ✓ Discussão sobre política de equidade de gênero no *campus* a partir dos dados produzidos pelas Unidades sobre sua realidade (compromisso das Unidades em produzir os dados de forma sistematizada);
- ✓ Criação de estratégias para promover mudanças nos Projetos Pedagógicos dos cursos do *campus* para adequação às exigências da Lei Maria da Penha de inclusão de temas sobre direitos humanos, gênero enfrentamento da violência e do racismo.

4 – Considerações Finais: recomendações

Com base no exposto, acreditamos que a criação da CAV Mulheres foi um avanço para o enfrentamento da violência no *campus* de Ribeirão Preto. Ainda assim, estamos cientes dos desafios que se colocam neste momento para o fortalecimento desta Comissão e, por isso, apresentamos algumas recomendações:

1. Que as comissões das Unidades recebam recursos apropriados, incluindo não só a capacidade de responder às demandas das Unidades, mas também pessoal com formação adequada;
2. Que as comissões criadas em cada Unidade sejam compostas por pessoal com adequado perfil, de modo que sua presença favoreça a sensação de acolhimento das pessoas da comunidade que desejem entrar em contato em caso de violência;
3. Que as comissões das Unidades mantenham-se em diálogo permanente com a CAV Mulheres;
4. Que as Comissões desenvolvam atividades que permitam coordenar programas de educação e prevenção, manter páginas virtuais ou meios de comunicação com a comunidade universitária, realizar pesquisas periódicas reunindo dados das unidades para informar a comunidade, coordenar o desenvolvimento profissional necessário para pesquisadores e tomadores de decisão, dialogar permanentemente com grupos internos, como conselhos, comissões, centros acadêmicos, associações estudantis, coletivos, órgãos de gestão da Universidade;
5. Que as Comissões criem estratégias de capacitação permanente voltadas a estudantes, funcionários e docentes, abordando temas relativos a relacionamentos saudáveis, consentimento, direitos humanos, violência contra as mulheres, racismo institucional, violência sexual, entre outros, para garantir efetividade na abordagem aos casos;
6. Que as Unidades, em atuação articulada pelo Conselho Gestor do *campus*, possam:
 - a. Criar e fortalecer estratégias institucionais de apoio a vítimas, sobreviventes ou pessoas que encaminham relatos/denúncias às

comissões e que tais estratégias sejam divulgadas e disponibilizadas para toda a comunidade do *campus*;

- b. Fortalecer, nos programas de apoio estudantil, atividades de educação sobre questões relacionadas a agressões sexuais e relacionamentos saudáveis.
- c. Manter, em cada comissão, a publicidade de todas as opções disponíveis para as pessoas em situação de violência em termos de processos internos.
- d. Garantir que os processos disciplinares e sindicantes sejam instruídos por pessoal capacitado e em concordância com as “Diretrizes gerais para as ações institucionais de intervenção em situações de violência e discriminação de gênero e orientação sexual”;
- e. Garantir que as comissões e os processos disciplinares e sindicantes realizem o seu trabalho, mantendo a confidencialidade e o sigilo das informações ligadas aos casos atendidos;
- f. Considerar que os procedimentos informais podem não ser opção válida para intervenção em casos de qualquer tipo de violência baseada em gênero, orientação sexual e raça.
- g. Considerar a adoção de medidas provisórias que possam garantir a segurança e proteção dos envolvidos em casos de violência baseada em gênero, orientação sexual e raça, inclusive a possibilidade de licença voluntária de um programa acadêmico, sem penalidades ou prejuízos;
- h. Ampliar a discussão, entre gestores e comunidade acadêmica, sobre opções de atendimento integral às pessoas em situação de violência ou vítimas de agressão neste *campus*.
- i. Manter um sistema geral de estatísticas no *campus*, que articule comissões e CAV Mulheres, para que os dados possam ser reunidos em termos de populações e/ou locais específicos e sejam utilizados para intervenções, prevenção e comunicações direcionadas.

5 – Referências

BRASIL. **Lei nº 11.340/2006**. Coíbe a violência doméstica e familiar contra a mulher. Presidência da República, 2006.

BRASIL. CNS. **Recomendações da Comissão Intersetorial de Recursos Humanos e Relações de Trabalho (CIRHRT), do Conselho Nacional de Saúde (CNS), às Diretrizes Curriculares Nacionais dos Cursos de Graduação na Área da Saúde**. Brasília/DF: CIRHRT-GT-DCN, 2017.

OEA. **Convenção interamericana para prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher** – Convenção de Belém do Pará. Belém/PA, 1994.

SÃO PAULO. **Relatório da Comissão Parlamentar de Inquérito**, para investigar violações dos Direitos Humanos e demais ilegalidades ocorridas no âmbito das Universidades do Estado de São Paulo ocorridas nos chamados “trotos”, festas e no seu cotidiano. 2015.

UN-Women. **The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW)**. Geneve: 1979,1981.

USP. **Biblioteca Virtual de Direitos Humanos**. Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Direito-a-Educa%C3%A7%C3%A3o/declaracao-mundial-sobre-educacao-superior-no-seculo-xxi-visao-e-acao.html>>. Acesso em: 13 out. 2014.

VALLS, Rosa et al. **Violencia de género en las universidades españolas**. Memoria Final. 2006-2008. Exp. 50/05. Ministerio de Igualdad. Secretaria General de Políticas de Igualdad. Instituto de la mujer, 2008.

_____. **Prevención de la violencia de género en las universidades: valoración de la comunidad universitaria sobre las medidas de atención y prevención**. **Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado**, Zaragoza, v. 23-1, n. 64, p.41-57, nov. 2009.

ANEXOS

Anexo 1

Formulários para registro *on line* de Ocorrências/Notificações/Denúncias

Anexo 1 - A

CAV Mulheres RP-USP - Relato Oficial

A sua identificação será solicitada para darmos andamento à apuração e para que seja possível providências administrativas e legais. É importante que você esteja ciente que esta Comissão funciona pelo princípio do sigilo absoluto.

***Obrigatório**

Nome: *

Sua resposta

Telefone para contato: *

Sua resposta

E-mail: *

Sua resposta

Você é: *

Aluna(o)

Docente

Funcionária(o)

Funcionário(a) de empresas prestadoras de serviços no Campus

Outro:

Idade: *

Sua resposta

Cor/Raça: *

Branca

Preta

Parda

Indígena

Outra

Prefiro não responder

Sexo *

Feminino

Masculino

Intersexo

Prefiro não responder

Outro:

Identidade de gênero / orientação sexual:

Sua resposta

Tipo de violência

A situação que você deseja relatar refere-se a: *

Violência física

Violência sexual

Violência psicológica

Racismo

Machismo

LGBTfobia

Assédio Moral

Não sei

Outro:

Características do(a) suposto(a) agressor(a)

O(a) suposto(a) agressor(a) é: *

Aluno(a)

Docente

Funcionário(a)

Funcionário(a) de empresas prestadoras de serviços no Campus

Prefiro nao responder

Outro:

Sexo: *

Feminino

Masculino

Intersexo

Prefiro não responder

Outro:

Cor/Raça *

Branca

Preta

Parda

Indígena

Prefiro nao responder

Outro:

Relate a situação que você vicenciou/sofreu ou presenciou. *

Sua resposta

Você deseja ser atendida(o) presencialmente para outras providências: *

SIM, encaminhamento para serviço de atendimento psicológico (seu relato será encaminhado e entraremos em contato com você para agendar o atendimento)

SiM, encaminhamento para serviço de saúde (seu relato será encaminhado e entraremos em contato com você para agendar o atendimento)

SIM, encaminhamento para atendimento judicial (seu relato será encaminhado e entraremos em contato com você para agendar o atendimento)

SIM, atendimento pessoal com a comissão (seu relato será encaminhado e entraremos em contato com você para agendar o atendimento)

NÃO (seu relato será encaminhado para providências cabíveis, sem que necessariamente esta comissão entre em contato com você para outras providências).

ENVIAR

Anexo 1 - B

CAV Mulheres RP-USP - Relato Anônimo

Ao optar por não se identificar você deve estar ciente de que seu relato NÃO será apurado, não sendo possível a esta Comissão dar encaminhamento a nenhuma providência, pois não é possível apurar casos em que não temos a identificação da vítima.

Faremos o registro para compor dados sobre a violência contra mulheres e gêneros, que serão utilizados para planejar e implantar medidas de educação/sensibilização e prevenção.

*Obrigatório

Você é: *

Aluna(o)

Docente

Funcionária(o)

Funcionário(a) de empresa prestadora de serviços no Campus

Prefiro não responder

Outro:

Idade: *

Sua resposta

Cor/Raça: *

Branca

Preta

Parda

Indígena

Prefiro não responder

Outro:

Sexo: *

Feminino

Masculino

Intersexo

Prefiro não responder

Outro:

Identidade de Gênero/Orientação Sexual

Sua resposta

Tipo de violência

A situação que você deseja relatar refere-se a: *

Violência física

Violência sexual

Violência psicológica

Racismo

Machismo

LGBTfobia

Assédio Moral

Não sei

Outro:

Características do(a) suposto(a) agressor(a)

O(a) suposto(a) agressor(a) é: *

Aluno(a)

Docente

Funcionário(a)

Funcionário(a) de empresas prestadoras de serviços no Campus

Prefiro não responder

Outro:

Sexo: *

Feminino

Masculino

Intersexo

Prefiro não responder

Outro:

Cor/Raça *

Branca

Preta

Parda

Indígena

Prefiro não responder

Outro:

Relato

Relate a situação que você vivenciou/sofreu ou presenciou. *

Sua resposta

ENVIAR

Anexo 2

Cartilha Violência de Gênero na Universidade



COMISSÃO PARA APURAR DENÚNCIAS DE
VIOLÊNCIA CONTRA MULHERES E GÊNEROS

♀ CAV-MULHERES USP-RP ♀



VIOLÊNCIA DE GÊNERO NA UNIVERSIDADE

Onde buscar ajuda?

Conheça seus direitos

VIOLÊNCIA DE GÊNERO NA UNIVERSIDADE

Onde buscar ajuda?

Conheça seus direitos

Esta cartilha contém
Orientações Gerais para o
enfrentamento a situações
de discriminação, assédio e
violência contra mulheres e
gêneros no *Campus* de
Ribeirão Preto da
Universidade de São Paulo



Sumário

O que é violência contra mulheres?.....04

Tipos de violência.....06

Violência na Universidade.....10

Fui agredida, o que devo fazer?.....12

E a Lei Maria da Penha?.....21

Enfrentamento da violência
contra mulheres na Universidade.....23

Atendimento social, psicológico e
orientação jurídica.....26



O que é violência contra mulheres?

A violência contra mulheres está relacionada às desigualdades de gênero na sociedade, à importância que é dada em ser homem ou ser mulher. Esta cartilha tem por objetivo informar as mulheres sobre as diversas situações de violência de que podem ser vítimas e sobre como buscar ajuda.

A violência contra mulheres atinge indistintamente mulheres de todas as classes sociais, raças e etnias, religiões e culturas. Produz consequências emocionais devastadoras e impactos graves sobre a saúde mental, sexual e reprodutiva da mulher.

A
VIOLÊNCIA
não é somente
praticada por meio de
AGRESSÃO FÍSICA, mas
também como violência SEXUAL,
MORAL, PATRIMONIAL E
PSICOLÓGICA. Todos os tipos de
violência que podem ser praticados
contra mulher geram consequências
para sua saúde e qualidade de vida.

É importante saber que a VIOLÊNCIA
pode ocorrer NO ESPAÇO PÚBLICO E
NO ESPAÇO DOMÉSTICO. Este
guia foi feito para mulheres
que precisam de ajuda e
querem conhecer um
pouco mais de
seus direitos.

**HÁ PROFISSIONAIS
QUE PODEM AJUDÁ-LA
A ROMPER O CICLO
DE VIOLÊNCIA!
NÃO FIQUE SOZINHA!**

Tipos de violência

Violência psicológica

Qualquer conduta que cause dano emocional e diminuição da autoestima; ou que prejudique e perturbe o pleno desenvolvimento; ou que vise DEGRADAR OU CONTROLAR SUAS AÇÕES, COMPORTAMENTOS, CRENÇAS E DECISÕES, MEDIANTE AMEAÇA, CONSTRANGIMENTO, HUMILHAÇÃO, MANIPULAÇÃO, ISOLAMENTO, VIGILÂNCIA CONSTANTE, PERSEGUIÇÃO, INSULTO, CHANTAGEM, RIDICULARIZARÃO, EXPLORAÇÃO E LIMITAÇÃO DO DIREITO DE IR E VIR ou qualquer outro meio que lhe cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação.



Violência física

Qualquer conduta que ofenda a integridade ou saúde corporal, como EMPURRÕES, TAPAS, SOCOS, CHUTES, PUXÕES DE CABELO, MORDIDAS, QUEIMADURAS , AMARRAS, AGRESSÕES com armas ou objetos.



Violência moral

Ofender a reputação ou bem-estar psicológico da mulher com XINGAMENTOS, INSULTOS; dizer QUALQUER COISA QUE A OFENDA, como CHAMÁ-LA DE PUTA, VADIA, LOUCA, ACUSAR DE TRAIÇÃO ou qualquer outro xingamento que a ofenda.

Violência sexual

Forçar a prática de atos que causam desconforto ou repulsa como, por exemplo, SEXO FORÇADO; IMPEDIR O USO DE MÉTODO CONTRACEPTIVO; FORÇAR UMA GRAVIDEZ; FORÇAR UM ABORTO; TOQUES E CARÍCIAS NÃO DESEJADOS. A violência sexual pode ocasionar gravidez não desejada e abortamento, além de aumentar o risco de infecções sexualmente transmissíveis e pelo HIV.

Violência patrimonial

RETENÇÃO, SUBTRAÇÃO, DESTRUIÇÃO parcial ou total de OBJETOS, INSTRUMENTOS DE TRABALHO, DOCUMENTOS PESSOAIS, BENS, VALORES E DIREITOS OU RECURSOS ECONÔMICOS, incluindo os destinados a satisfazer suas necessidades.

Violência em função da raça

Mulheres NEGRAS E INDÍGENAS, por exemplo, estão sujeitas a outras violências diretamente relacionadas ao seu pertencimento racial. TODAS AS VIOLÊNCIAS LISTADAS ANTERIORMENTE, PRATICADAS EM FUNÇÃO DA RAÇA, E ATOS DE DESVALORIZAÇÃO OU IMPEDIMENTO DE AÇÕES caracterizam-se como violência racial.



Violência na Universidade

No contexto universitário as violências mais comuns são:

Assédio sexual

Comentários com apelos sexuais indesejados, cantada ofensiva, abordagem agressiva;

Coerção

Ingestão forçada de bebida alcoólica e /ou drogas, ser drogada sem conhecimento, ser forçada a participar em atividades degradantes (como leilões e desfiles);

Violência Sexual

Estupro, tentativa de abuso e abuso enquanto sob efeito de álcool, toque sem consentimento, beijo forçado;

Violência física

Todo o tipo de agressão física;

Desqualificação intelectual

Desqualificação ou piadas ofensivas,
ambos por ser mulher;

Agressão moral/psicológica

Humilhação por professores e colegas,
ofensa, xingamentos por rejeitar investida,
músicas de conteúdo ofensivo cantadas por
torcidas acadêmicas, imagens repassadas sem
autorização, *rankings* (de beleza, sexuais).



Fui agredida, o que devo fazer?

A lei protege todas as mulheres, ricas ou pobres, negras, indígenas ou brancas, de qualquer etnia, mulheres que se relacionam afetivamente com homens ou com outras mulheres, mulheres em situação de prostituição, jovens, adultas e idosas, solteiras, casadas, separadas, não casadas que vivem com parceiro ou parceira, e mulheres que vivem com o vírus da AIDS ou outras doenças.

**SE VOCÊ SOFREU
ALGUM TIPO DE VIOLÊNCIA,
VEJA A SEGUIR COMO PROCEDER.**

VIOLÊNCIA SEXUAL

SE VOCÊ FOI VÍTIMA DE VIOLÊNCIA SEXUAL NAS ÚLTIMAS 72 HORAS

tem o direito ao atendimento médico especializado para protegê-la de infecções sexualmente transmissíveis e evitar uma gravidez não desejada. Em Ribeirão Preto, a Unidade de Emergência do Hospital das Clínicas é porta aberta a vítimas de violência sexual nas 24 horas de atendimento.

UNIDADE DE EMERGÊNCIA (UE) - HCFMRP
Rua Bernardino de Campos, 1000

IMPORTANTE:

Em caso de gravidez resultante de violência sexual a mulher tem direito ao aborto previsto em lei e a decisão pelo aborto deve ser consciente, voluntária e tomada o mais breve possível.

Procedimentos Para Casos de Violência Física e/ou Sexual

SE FOR EMERGÊNCIA (SITUAÇÃO GRAVE)

procure uma Unidade de Emergência (Pronto Socorro ou Unidade de Pronto Atendimento - UPA);

SE NÃO FOR EMERGÊNCIA

procure uma Unidade Básica de Saúde;

SE FOR UMA SITUAÇÃO DE PERIGO

disque 190 - Polícia Militar ou
disque 180 - Central de Atendimento à Mulher.

PARA REGISTRO DE BOLETIM DE OCORRÊNCIA - BO

Você pode procurar uma Delegacia de Direitos da Mulher - DDM, em horário comercial. No período noturno, finais de semana e feriados, procurar a Delegacia da Polícia Civil de plantão. APÓS O REGISTRO DO BO É NECESSÁRIO FAZER A REPRESENTAÇÃO CRIMINAL NA PRÓPRIA DELEGACIA.

EXAME DE CORPO DE DELITO

Para realizar exame de corpo de delito (comprovação dos ferimentos) junto ao Instituto Médico Legal - IML, você precisará de uma requisição que é expedida pela Delegacia de Polícia. Se for um atendimento emergencial é importante que a pessoa que sofreu violência permaneça do jeito que está. AS ROUPAS SÃO IMPORTANTES PROVAS para ajudar a IDENTIFICAR O AGRESSOR, pois podem trazer vestígios como CABELOS, SANGUE E ESPERMA.

PARA ORIENTAÇÕES E ENCAMINHAMENTOS JURÍDICOS

procure um serviço de advocacia ou a
defensoria pública.



IMPORTANTE:

processos penais, cíveis e administrativos são diferentes e podem ocorrer separadamente. É importante saber que se no penal for provado que a pessoa não cometeu o crime, ela pode não ser punida nos outros campos. Os procedimentos penais, cíveis e administrativos são independentes. No cível pode ser requerida uma indenização por danos morais/materiais. Para tanto, é preciso que a vítima procure um advogado para entrar com o pedido. No penal, ela deve procurar a delegacia ou advogado para iniciar o processo.

Figura 1
 Fluxograma para atendimento em casos de agressão física, sexual ou psicológica

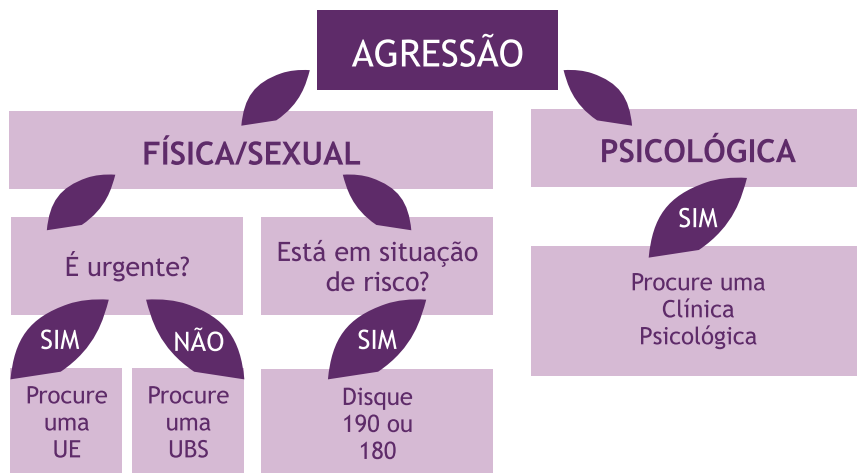


Figura 2
 Fluxograma para registro de Boletim de Ocorrência



Você sabia? Violência sexual é crime!

O Código Penal, nos artigos 213 a 225, enumera algumas AÇÕES QUE SÃO CRIMES SEXUAIS. O principal é o ESTUPRO, que ocorre quando alguém faz um contato sexual sem que a pessoa queira, utilizando-se de violência física, grave ameaça ou quando não há capacidade de consentimento. O agressor pode se utilizar de força física para o contato sexual com a vítima. Na grave ameaça o agressor pode se utilizar de armas ou afins para exigir algo da vítima e há também os casos em que a vítima não pode oferecer resistência quando, por exemplo, está bêbada, drogada, seja por vontade própria ou porque o agressor a obrigou ou a induziu a isso e, não podendo falar sim ou não, ele pratica qualquer ato sexual contra ela. É importante notar que A LEI NÃO FAZ DISTINÇÃO ENTRE FORÇAR PENETRAÇÃO OU PASSAR A MÃO NAS PARTES ÍNTIMAS, sendo a gravidade analisada no processo penal.

HÁ OUTROS CRIMES DE CUNHO SEXUAL:

- a) fazer um procedimento no corpo de uma pessoa, com intenções sexuais, de modo a enganá-la;
- b) praticar o assédio sexual, quando uma pessoa se aproveita da sua posição de poder e faz uma investida amorosa ou sexual;
- c) mostrar as partes íntimas para alguém, com intenção sexual.

Como fazer para o crime ser investigado?

É muito importante seguir os procedimentos listados anteriormente para registrar um Boletim de Ocorrência - BO, numa DDM se for em horário comercial ou numa Delegacia da Polícia Civil (Plantão) se for à noite, finais de semana e feriados. ESSES TIPOS DE CRIMES SÓ PODEM SER PUNIDOS se a comunicação e o desejo de representar contra o agressor for manifestado em uma delegacia ATÉ 6 MESES APÓS A AGRESSÃO. Durante a investigação É IMPORTANTE sempre fornecer PROVAS, sejam elas físicas, verbais e chamar pessoas que possam dizer o que aconteceu, para servirem como TESTEMUNHAS.

O que significa punir criminalmente?

Um processo penal investiga a prática de um crime e, se comprovado que a pessoa cometeu o crime, nos CASOS DE VIOLÊNCIA SEXUAL, O AGRESSOR PODE SER PRESO, sendo que essa prisão é de acordo com a pena prevista no crime. Nas penas de PRISÃO, há os REGIMES FECHADO, SEMIABERTO E ABERTO. Ele somente fica totalmente preso no REGIME FECHADO, QUANDO A PENA É MUITO ALTA ou QUANDO ELE JÁ FOI PROCESSADO POR OUTRO CRIME.

Em todos esses procedimentos a vítima pode ir sozinha ou acompanhada de um advogado. É IMPORTANTE SE ATENTAR AO SIGILO DESSES PROCEDIMENTOS, além da vítima e do agressor ninguém tem o direito de divulgar essas informações, elas são sigilosas e, CASO ALGUÉM DIVULGUE SEM A AUTORIZAÇÃO, HÁ A POSSIBILIDADE DE QUEM DIVULGOU SOFRER PROCESSO CRIMINAL OU CÍVEL.

Violência racial também é crime!

RACISMO:

atinge uma coletividade indeterminada de indivíduos, discriminando toda a integralidade de uma raça. Crime inafiançável e imprescritível. Exemplos: recusar ou impedir acesso a estabelecimento comercial, impedir o acesso a entradas sociais em edifícios públicos ou residenciais e elevadores, incitar a discriminação de raça, religião ou procedência nacional, etc.

INJÚRIA RACIAL:

ofender a honra de alguém, valendo-se de elementos referentes à raça, cor, etnia, religião ou origem. A lei estabelece pena de reclusão de um a três anos e multa.



E a Lei Maria da Penha?

A LEI MARIA DA PENHA - LMP PROTEGE apenas MULHERES que sofrem qualquer violência QUANDO O AGRESSOR FOR FAMILIAR, MORAR COM A OFENDIDA OU TIVER, no presente ou passado alguma RELAÇÃO AMOROSA COM ELA. Muito embora haja certa resistência em aplicar a lei fora dessas situações, há o esforço de pedir a aplicação da Lei Maria da Penha a qualquer situação em que uma mulher se encontre vulnerável, a exemplo do contexto universitário. Porém, ainda não é um entendimento aceito pelos aplicadores da lei.



Mas, qual a vantagem em aplicar a Lei Maria da Penha?

A LMP trouxe diversas inovações para tratar a questão da violência contra a mulher, merecendo destaque aqui a possibilidade de aplicar ou não medidas protetivas de urgência, que ocorre quando a vítima teme que o agressor faça algo contra ela ou que ele tenha dado indícios que faria e, neste sentido, ela se sente ameaçada por ele. Para que se peçam medidas protetivas de urgência não é preciso instaurar procedimentos penais, mas é de praxe que as delegacias assim o façam. Essas devem ser pedidas na Delegacia da Mulher e, quando fora do horário comercial, na Delegacia da Polícia Civil de plantão. As medidas protetivas podem também ser pedidas por uma advogada da agredida. Algumas dessas são o afastamento do lar, domicílio ou local de convivência com a ofendida; proibição de contato e aproximação da ofendida.

Enfrentamento da violência contra mulheres na Universidade

AS UNIVERSIDADES TÊM O MECANISMO DOS PROCESSOS DISCIPLINARES (SINDICÂNCIA E PROCESSO ADMINISTRATIVO). Com eles, se apuram as irregularidades cometidas e se APLICAM SANÇÕES a quem as cometeu, CASO SEJA POSSÍVEL COMPROVAR A AUTORIA DOS ATOS cometidos contra a mulher. Para dar início aos procedimentos administrativos para a apuração de ocorrências, existem diferentes caminhos.

Após a sindicância e o processo administrativo, observando sempre o direito de defesa do acusado, AS PENAS APLICADAS PODEM SER:

SE COMETIDA POR ALUNO
ADVERTÊNCIA VERBAL; REPREENSÃO POR
ESCRITO; SUSPENSÃO; EXPULSÃO;

SE COMETIDA POR PROFESSOR OU SERVIDOR
ADVERTÊNCIA; REPREENSÃO; SUSPENSÃO;
DEMISSÃO.

No *Campus* USP de Ribeirão Preto foram criadas comissões para atender às situações de violência contra mulheres



COMISSÃO PARA APURAR DENÚNCIAS DE
VIOLÊNCIA CONTRA MULHERES E GÊNEROS

♀ CAV - MULHERES USP - RP ♀

A Comissão para Apurar Denúncias de Violência contra Mulheres e Gêneros no *Campus* de Ribeirão Preto - CAV Mulheres USP RP receberá os relatos para fazer o encaminhamento aos órgãos competentes do *Campus*, que podem ser de uma das Unidades ou a própria Prefeitura do *Campus*.

Os relatos podem ser registrados em formulário eletrônico acessando a página da Comissão no *site* da Prefeitura do *Campus* RP através do *link*

<http://www.prefeiturarp.usp.br/> (acesso em Comissões). O contato com a CAV-Mulheres também pode ser feito pelo **telefone 3315-4638** ou pelo *e-mail* **cavmulheres-rp@usp.br**.

Faculdade de Direito
de Ribeirão Preto - FDRP-USP

Se a violência tiver ocorrido na Faculdade de Direito, acesse à Comissão através do site da Unidade <http://www.direitorp.usp.br/> que dá acesso direto ao formulário para o registro da ocorrência/situação de violência: <https://goo.gl/forms/SuJSTjnPVd8VQ7tf2> . Além disso, qualquer mulher membro da Comissão pode ser procurada pessoalmente para os encaminhamentos.

Faculdade de Economia,
Administração e Contabilidade
de Ribeirão Preto - FEARP-USP

Se a violência tiver ocorrido na FEARP, a “Comissão de Acolhimento e Orientação da FEA-RP” pode ser acessada através do e-mail: acolhimento@fearp.usp.br

Faculdade de Medicina
de Ribeirão Preto - FMRP-USP

A FMRP-USP criou a Comissão de Direitos Humanos, com uma Subcomissão de Violência de Gênero para acolher os casos. O contato com a CDH pode ser feito pelo e-mail direitoshumanos@fmrp.usp.br

Atendimento social, psicológico e orientação jurídica

A mulher vítima de violência tem direito ao atendimento social, psicológico e à orientação jurídica.

Veja abaixo uma lista de serviços que podem prestar atendimento, em Ribeirão Preto.

Atendimento Social

CENTRAL DE ATENDIMENTO À MULHER

Disque: 180

POLÍCIA MILITAR

Disque: 190

DELEGACIA DE DEFESA DA MULHER

segunda a sexta-feira, das 8 às 18 horas

Endereço: Av. Costábile Romano, 3230

Nova Ribeirânia

Fones: (16) 3610-4499 e 3964-7344

DELEGACIA DE PLANTÃO DA POLÍCIA CIVIL

Rua Duque de Caxias, 1048 - Centro

Fones: (16) 3610-3383, 3610-3484

3610-4030

INSTITUTO MÉDICO LEGAL DE RIBEIRÃO PRETO
Rua São Sebastião, 1319 - Centro
Telefone: (16) 3636-2709

UNIDADE DE EMERGÊNCIA
HOSPITAL DAS CLÍNICAS/FMRP - USP
Atendimento 24 horas
Rua Bernardino de Campos, 1000
(esquina com a Rua Sete de Setembro)
Telefones: (16) 3602-1143 e
3602-1144 (Serviço Social)

COORDENADORIA MUNICIPAL
DOS DIREITOS DA MULHER
Atendimento psicossocial para mulheres
violentadas ou em situação de violência
acima de 18 anos e abaixo de 60 anos.
Segunda a sexta-feira, das 8 às 18 horas.
Endereço: Rua João Arcadepani, 400
Bairro Ribeirânia
Telefone: (16) 3603-1191 e 3603-1199

ANEXO DA VIOLÊNCIA DOMÉSTICA
E FAMILIAR CONTRA A MULHER
FÓRUM DE RIBEIRÃO PRETO
Rua: Alice Além Saad, 1010 - Ribeirânia
Telefone: (16) 3629-0004 - ramal 6062

Atendimento Psicológico

Clínicas de Psicologia (atendimento gratuito)

CLÍNICA DE PSICOLOGIA
DO CENTRO UNIVERSITÁRIO BARÃO DE MAUÁ

Segunda-feira - 8 às 19 h

Terça-feira - 14 às 19 h

Quarta-feira - 8 às 12h30 e 14 às 19 h

Quinta-feira - 9 às 19 h

Sexta-feira - 8 às 12h30 e 13h30 às 19 h

Sábados- 8 às 12 h

Rua Amadeu Amaral, 56 - Vila Seixas

Telefone: (16) 3329-5539

CLÍNICA DE PSICOLOGIA DA UNAERP

Segunda a sexta-feira - 7 às 17 h

Inscrição para atendimento em

fevereiro, julho e agosto, somente

Av. Costábile Romano, 2201 - Ribeirânia

Telefone: (16) 3603-7003

CLÍNICA DE PSICOLOGIA DA UNIP

Quinta-feira - 8h

Terça, quinta e sexta-feiras - 20h

Rua Mariana Junqueira, 1346 - Centro

Telefones: (16) 3632-2656 e 3632-6401



COMISSÃO PARA APURAR DENÚNCIAS DE VIOLÊNCIA CONTRA MULHERES E GÊNEROS

♀ CAV-MULHERES USP-RP ♀

GESTÃO 2016-2018

Profª Drª Maria Paula Panúncio Pinto (Presidente)
Departamento de Neurociências e Ciências do Comportamento / FMRP

Profª. Drª Fabiana Cristina Severi (Vice-presidente)
Departamento de Direito Público / FDRP

Profª Drª Juliana Cristina dos Santos Monteiro
Departamento de Enfermagem Materno-Infantil e Saúde Pública / EERP

Profª Drª Roseli da Silva (Suplente)
Departamento de Economia / FEA-RP

Cláudia Ortiz Regula
Seção de Atendimento Social/PUSP-RP

Daniela Veríssimo Gomes
Departamento de Direito Privado e Processo Civil/FDRP

Luciana Gonçalves de Aguiar Campanini
Departamento de Oftalmologia, Otorrinolaringologia e Cirurgia
de Cabeça e Pescoço/FMRP

Joseli de Marco (suplente)
Seção de Graduação/EERP

Bruna Carolina Garcia
Graduação/FEA-RP

Beatriz Ferreira Luna
Graduação/FFCLRP

Scarlet Feitosa Santos
Graduação/FMRP

Ana Carolina Cabral Roque (Suplente)
Pós-Graduação/FORP

Secretária: Cleide Isabel Gonzalez Balbo



AUTORAS

Deíse Camargo Maito
Pós-graduanda em Direito, FDRP/USP

Elisabeth Meloni Vieira
Professora de Medicina, FMPR/USP

Karina Miwa Konno
Acadêmica, FEARP/USP

Realização:



COMISSÃO PARA APURAR DENÚNCIAS DE
VIOLÊNCIA CONTRA MULHERES E GÊNEROS

♀ CAV-MULHERES USP-RP ♀

Apoio:



Conselho Gestor do *Câmpus* de Ribeirão Preto



Design Gráfico - Carla Barizza
Serviço de Criação e Produção

Multimídia

Anexo 3

Pressupostos na Condução dos Processos de Investigação Sobre a Ocorrência de Violência contra Mulher

Pressupostos na Condução dos Processos de Investigação Sobre a Ocorrência de Violência contra mulher (sindicância ou processo administrativo)

1. Direitos Humanos das Mulheres

1.1 Direito a viver uma vida livre de violência: é um dos principais direitos humanos das mulheres, garantido pela Convenção de Belém do Pará. De acordo com tal Convenção, em seus artigos 1º e 2º, entende-se por violência contra a mulher “*qualquer ato ou conduta baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto na esfera pública como na esfera privada*”. A violência contra a mulher abrange a violência física, sexual e psicológica:

- a) ocorrida no âmbito da família ou unidade doméstica ou em qualquer relação interpessoal, quer o agressor compartilhe, tenha compartilhado ou não a sua residência, incluindo-se, entre outras formas, o estupro, maus-tratos e abuso sexual;
- b) ocorrida na comunidade e cometida por qualquer pessoa, incluindo, entre outras formas, o estupro, abuso sexual, tortura, tráfico de mulheres, prostituição forçada, sequestro e assédio sexual no local de trabalho, bem como em instituições educacionais, serviços de saúde ou qualquer outro local;
- c) perpetrada ou tolerada pelo Estado ou seus agentes, onde quer que ocorra.

Como deveres do Estado (e, portanto, da Universidade Pública), a Convenção estabelece, em seu artigo 7º:

- a) abster-se de qualquer ato ou prática de violência contra a mulher e velar por que as autoridades, seus funcionários e pessoal, bem como instituições e agentes públicos ajam de conformidade com essa obrigação;
- b) agir com o devido zelo para prevenir, investigar e punir a violência contra a mulher;
- d) adotar medidas jurídicas que exijam do agressor que se abstenha de perseguir, intimidar e ameaçar a mulher ou de fazer uso de qualquer método que danifique ou ponha em perigo sua vida ou integridade ou danifique sua propriedade;
- f) estabelecer procedimentos jurídicos justos e eficazes para a mulher sujeitada a violência, inclusive, entre outros, medidas de proteção, juízo oportuno e efetivo acesso a tais processos;
- g) estabelecer mecanismos judiciais e administrativos necessários para assegurar que a mulher sujeitada a violência tenha efetivo acesso a restituição, reparação do dano e outros meios de compensação justos e eficazes;

1.2 Direito à igualdade e não discriminação: De acordo com o artigo 1º da *Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher - CEDAW*, a discriminação contra as mulheres compreende: “Toda distinção, exclusão, ou restrição baseada no sexo que tenha por objeto ou por resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, o gozo ou o exercício pela mulher, independente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo”.

Pela CEDAW, o Brasil (e todos os seus órgãos e poderes públicos) fica obrigado a:

a) garantir a proteção efetiva dos direitos das mulheres e se abster de incorrer em ato ou prática discriminatória contra as mulheres, zelando para que as autoridades e instituições públicas atuem em conformidade com esta obrigação;

b) tomar todas as medidas apropriadas para modificar padrões socioculturais de conduta de homens e mulheres, com o objetivo de alcançar a eliminação dos prejuízos e das práticas que estejam baseadas na ideia de inferioridade ou superioridade de qualquer dos sexos e/ou gêneros ou em funções estereotipadas de homens e mulheres.

2. Adoção de uma perspectiva de gênero na investigação de casos de violência de gênero

Para que seja possível garantir a adequada proteção e reparação das mulheres em situação de violência é necessário que se adote uma perspectiva de gênero em qualquer processo de investigação, seja ele judicial ou administrativo. A incorporação da perspectiva de gênero em processos de investigação ou apuração de fatos “*baseia-se no conceito de gênero como categoria de análise que permite visibilizar a atribuição social diferenciada de papéis e tarefas a homens e mulheres, evidenciando relações de poder assimétricas originadas pelas diferenças nas expectativas, identidades, características e possíveis condutas atribuídas social e culturalmente a cada um deles de modo a gerar discriminação e se traduzir, entre outras condutas, naquelas tipificadas na legislação*”.

A adoção de uma perspectiva de gênero contribui para combater e eliminar as estruturas e padrões de poder e domínio que submetem mulheres às diferentes formas de violência, inclusive a morte, no âmbito das suas relações familiares, de afetividade, coabitação, de trabalho, de ensino e de convívio social, dando assim cumprimento às obrigações assumidas pelos Estados no quadro da CEDAW, adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 1979, da Convenção



Interamericana para Prevenir, Sancionar, Erradicar a Violência contra a Mulher - Convenção de Belém do Pará adotada pela Assembleia Geral da Organização dos Estados Americanos em 1994, das Regras de Brasília¹⁴ sobre Acesso à Justiça das Pessoas em Situação de Vulnerabilidade, adotadas pela XIV Cimeira Judicial Ibero-americana em 2008.

Investigar casos de violência contra as mulheres com perspectiva de gênero significa, sobretudo:

a) adquirir capacidades e ferramentas necessárias para eliminar preconceitos e estereótipos na análise, tratamento e investigação dos casos, erradicando qualquer comportamento discriminatório ou barreiras de acesso à justiça, bem como evitando qualquer comentário ou atitude culpabilizadora da mulher;

b) atuar de forma a impedir qualquer possibilidade das mulheres atendidas sofrerem violência institucional no âmbito da Universidade, de modo que não sejam submetidas à falta de interesse das equipes e/ou agentes em escutá-las e orientá-las adequadamente ou mesmo na discriminação explícita com palavras e atitudes condenatórias ou preconceituosas por parte daquelas pessoas responsáveis pelo seu atendimento e pela condução dos processos de investigação.

Além disso, é importante considerar a perspectiva da vítima, permitindo que ela seja ouvida e forma narrativa, sem interrupções que possam confundi-la, sem negligenciar a perspectiva legal segundo a qual nesses casos seu testemunho é causa única.

3. Conceitos importantes

Para que seja possível a adoção de uma perspectiva de gênero em tais casos, é importante que as pessoas que conduzirão os atos administrativos levem em consideração:

a) **Violência contra a mulher:** a violência (por ação ou omissão) cometida quer no espaço privado, quer no público, que atinge a mulher no contexto das desigualdades estruturais de gênero, sob diversas formas: física, psicológica, sexual, patrimonial, moral, dentre outras. Inserem-se como modalidades de violência as ações ou omissões mencionadas também na forma de ameaça, a coação ou a privação arbitrária de liberdade.

b) **Violência de gênero:** a violência cometida no contexto das relações de gênero, as quais são socialmente construídas e fundamentam a organização da vida social, marcadas pela desigualdade de poder que hierarquiza os gêneros e subjuga o feminino.



4. Sobre o sigilo e o respeito na condução de sindicâncias envolvendo violência contra mulheres e gêneros (sindicâncias ou processos administrativos)

As atividades das Comissões Sindicantes devem ser realizadas sob o princípio do sigilo, para preservar as partes e garantir-lhes o direito a serem ouvidas. Nesse sentido, é necessário que as Comissões Sindicantes:

4.1 Garantam a privacidade dos envolvidos, agendando depoimentos em horários distintos, evitando encontros entre as pessoas ouvidas durante a apuração. Em nenhuma hipótese é aceitável que uma vítima de qualquer forma de violência encontre com o suposto agressor em qualquer momento do processo.

4.2 Conduzam a oitiva sem emitir opiniões, de forma acolhedora, não julgadora e empática permitindo que os envolvidos sejam ouvidos de forma respeitosa.

Anexo 4

Diretrizes gerais para as ações institucionais de intervenção diante de situações de violência ou discriminação de gênero ou orientação sexual

Versão final revisada 2018



COMISSÃO PARA APURAR DENÚNCIAS DE
VIOLÊNCIA CONTRA MULHERES E GÊNEROS

♀ CAV-MULHERES USP-RP ♀

Diretrizes Gerais para Intervenção em Situações de Violência e Discriminação de Gênero e Orientação Sexual

Introdução

O presente documento foi elaborado pela CAV-Mulheres para servir de apoio às suas ações de prevenção e intervenção em casos de violência e discriminação baseadas em gênero ou orientação sexual ocorridas envolvendo a comunidade acadêmica do campus de Ribeirão Preto da USP. Ele também pode ser aplicado pelas Unidades do campus e suas Comissões ou órgãos no atendimento integral às vítimas diretas e indiretas de violência baseada em gênero/orientação sexual e nos procedimentos disciplinares instalados em tais casos.

Os princípios aqui elencados não substituem normas técnicas e nenhuma legislação aplicável que já exista, mas visam contribuir para a adoção de uma perspectiva de gênero por parte dos agentes públicos da Universidade de São Paulo responsáveis por garantir a correta apuração, responsabilização dos acusados e prevenção em casos de violência baseada em gênero ou orientação sexual ocorridas no campus de Ribeirão Preto da USP.

A adoção de uma perspectiva de gênero em qualquer intervenção relativa à violência de gênero é indispensável para que seja possível garantir a adequada prevenção, proteção e reparação à violência que as mulheres sofrem.

A apuração de responsabilidades em casos de violência contra mulheres, livre de qualquer tipo de estereótipo e preconceitos discriminatórios de gênero, raça, etnia, classe social ou nacionalidade responde a exigências legais e evita que a violência seja seguida por uma violência institucional por parte da Universidade.

Um dos principais direitos humanos das mulheres que o presente documento visa assegurar é o **Direito a viver uma vida livre de violência**, o qual encontra-se garantido pela Convenção Interamericana para prevenir, punir e erradicar a violência

contra a mulher (Convenção de Belém do Pará, Organização dos Estados Americanos/OEA, 1994)¹ que em seus artigos 1º e 2º, define a violência contra a mulher como “qualquer ato ou conduta baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto na esfera pública como na esfera privada”.

De acordo com a mesma Convenção, a violência contra a mulher abrange a violência física, sexual e psicológica “a) ocorrida no âmbito da família ou unidade doméstica ou em qualquer relação interpessoal, quer o agressor compartilhe, tenha compartilhado ou não a sua residência, incluindo-se, entre outras formas, o estupro, maus-tratos e abuso sexual; b) ocorrida na comunidade e cometida por qualquer pessoa, incluindo, entre outras formas, o estupro, abuso sexual, tortura, tráfico de mulheres, prostituição forçada, sequestro e assédio sexual no local de trabalho, bem como em instituições educacionais, serviços de saúde ou qualquer outro local; e c) perpetrada ou tolerada pelo Estado ou seus agentes, onde quer que ocorra”.

Em seu artigo 7º, letra b, a mesma Convenção estabelece que os estados devem “agir com o devido zelo para prevenir, investigar e punir a violência contra a mulher”. Neste mesmo sentido, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW, Organização das Nações Unidas/ONU, 1979)² também prevê o dever de todo agente público em a) garantir a proteção efetiva dos direitos das mulheres e se abster de incorrer em ato ou prática discriminatória contra as mulheres, velando para que as autoridades e instituições públicas atuem em conformidade com esta obrigação.

Tais princípios devem também servir como parâmetros mínimos para a efetivação do **dever de devida diligência aplicado pelas instituições públicas e seus profissionais para o enfrentamento à violência de gênero em todos seus espaços públicos e privados, os quais, portanto, abrangem também as** Universidades. Em termos conceituais, é importante que as pessoas que conduzirão os atos administrativos devem levar em consideração³:

a) Violência de gênero: a violência cometida no contexto das relações de gênero, as quais são socialmente construídas e fundamentam a organização da vida social,

¹ <http://www.cidh.org/Basicos/Portugues/m.Belem.do.Para.htm>

² http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm

³ (Conceitos extraídos da Política Nacional de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres).

marcadas pela desigualdade de poder que hierarquiza os gêneros e subjuga o feminino. Trata-se de uma desigualdade estrutural presente na sociedade, que pode ser contra mulheres ou contra pessoas que não correspondem aos padrões de gênero;

b) Violência contra a mulher: a violência (por ação ou omissão) cometida quer no espaço privado, quer no público, que atinja a mulher no contexto das desigualdades estruturais de gênero, sob diversas formas: física, psicológica, sexual, patrimonial, moral, dentre outras. Inserem-se como modalidades de violência as ações ou omissões mencionadas também na forma de ameaça, a coação ou a privação arbitrária de liberdade.

A violência contra as mulheres é um tipo de violação dos direitos humanos está imbricada com outras relações de desigualdade ou eixos de poder, como raça/etnia, geração, classe e deficiência, produzindo diferenciadas formas de desigualdade em diferentes espaços – no âmbito doméstico, no trabalho, nas religiões, nas profissões etc.

Por isso, apesar de adotarmos como foco a violência baseada em gênero entendemos que:

a) é necessário que a adoção de uma perspectiva de gênero seja feita de modo articulado à adoção de uma perspectiva racial, sobretudo em função da prevalência da violência contra as mulheres negras no ambiente universitário; e

b) as diretrizes aqui apontadas devem ser utilizadas, também, em casos de violências e discriminações que são reportados à Universidade baseados em raça ou etnia, classe social, orientação sexual, deficiência e outras.

Objetivos gerais

1. Disponibilizar ferramentas necessárias para eliminar preconceitos e estereótipos na análise, tratamento e apuração dos casos, enfrentando qualquer comportamento discriminatório ou barreiras de acesso a um procedimento formal justo e eficaz,.
2. Modificar formas de atendimento para evitar que mulheres atendidas sofram violência institucional pela Universidade, de modo que não sejam submetidas à falta de interesse das equipes e/ou agentes em escutá-las e orientá-las adequadamente.
3. Evitar a discriminação explícita em palavras e atitudes condenatórias e/ou

preconceituosas e evitar o relato repetitivo e constrangedor, por parte das pessoas responsáveis pelo seu atendimento e pela condução dos processos de apuração das denúncias.

4. Favorecer a construção de um ambiente universitário livre de qualquer tipo de violência com base em sexo, gênero, classe, raça, etnia, nacionalidade ou religião e promover condições de igualdade e equidade.

Âmbito de aplicação: ambiente universitário, que compreende:

- Dependências físicas e virtuais da universidade, como o campus, ou, atualmente, páginas na internet ou e-mail.
- Locais que estudantes, professore(a)s e funcionário(a)s estejam reunido(a)s em nome da Universidade, como eventos acadêmicos de qualquer natureza, como seminários, palestras, atividades de pesquisa de campo, viagens em função de atividades da universidade.
- Relações entre pessoas que se dão em função da universidade, mesmo que fora desses ambientes. Uma violência na festa das associações das universidades, por exemplo, pode ser apurada, pois as pessoas estão interligadas pela universidade.

Sujeitos: funcionárias e funcionários docentes e não docentes, qualquer que seja sua condição laboral, estudantes qualquer que seja sua situação acadêmica, pessoal acadêmico temporário ou visitante, terceiros que prestem serviços não acadêmicos permanentes ou temporários nas instalações e prédios da Universidade.

Situações: violência ou discriminação baseadas em gênero, raça/etnia, deficiência, orientação sexual, identidade de gênero e expressão de gênero que tenham por objeto ou resultem em excluir, restringir, limitar, degradar, ofender ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício dos direitos. As situações assinaladas podem ter como meio qualquer tipo de ação ou omissão e podem dirigir-se a uma pessoa em particular ou se referir de maneira geral a um grupo ou população fundada em razões de gênero, identidade de gênero ou orientação sexual, gerando ambiente de intimidação, humilhação ou hostilidade.

Princípios orientadores

1. Atendimento integral

O atendimento integral diz respeito ao atendimento às necessidades da pessoa afetada pela violência e à forma em que se dá esse atendimento. Deve dar uma resposta efetiva a todos os tipos de violência de gênero, como a violência sexual, violência física, patrimonial, moral e psicológica, e assédio, sem menosprezar qualquer uma.

O atendimento integral⁴ inclui:

- a) a integração dos serviços oferecidos às pessoas em situação de violência, de forma cooperada e com procedimentos articulados. Na universidade, o atendimento prestado pelas comissões deve ser coordenado com os encaminhamentos para os serviços de psicologia e assistência social e, caso haja procedimento disciplinar instaurado, a comissão tem a competência para acompanhar esse procedimento;
- b) promoção de autonomia das mulheres em situação de violência, ou seja, promover e entender a capacidade de as pessoas tomarem decisões por elas próprias e agir na direção de melhoria de sua situação de vida;
- c) aumento da capacidade de os indivíduos se sentirem influentes nos processos que são tomados em relação à violência sofrida;
- d) liberdade de escolha dos caminhos a serem tomados pelas mulheres em situação de violência em todos os processos de decisão em todos os momentos do atendimento;
- e) respeito à pessoa atendida, sem fazer qualquer juízo de valor sobre a questão apresentada;
- f) compromisso com a sistematização dos dados relativos à violência e os atendimentos prestados, para futura avaliação, fortalecimento ou redirecionamento das políticas públicas e implementação da política de enfrentamento da violência contra as mulheres;
- g) continuidade no atendimento.

O atendimento integral diz respeito:

- a) À postura da pessoa que atende. É necessário que ela realize uma escuta qualificada, pautada na ética, no respeito e no fortalecimento da pessoa diante da situação vivida.

⁴ Esses princípios são aqueles definidos pelos princípios da Casa da Mulher Brasileira, última política pública formulada pelo então Ministério das Mulheres, Igualdade Racial e Direitos Humanos. Disponível em: <http://www.spm.gov.br/central-de-conteudos/publicacoes/publicacoes/2015/diretrizes-gerais-e-protocolo-de-atendimento-cmb.pdf>

- b) O atendimento realizado de modo atento, tranquilo e seguro, sem colocar a culpa na pessoa afetada pela violência.
- c) A linguagem utilizada no atendimento não pode ser técnica, mas acessível, pois nem todos entendem termos técnicos.
- d) O atendimento realizado por duas/dois profissionais qualificada(o)s, pois enquanto um(a) escuta e conversa com a pessoa (a)o outro registra as perguntas e respostas, para um relato mais fiel possível.
- e) O respeito à confidencialidade da informação e da privacidade para o atendimento.
- f) A sistematização de dados para fins de estatísticas, com preservação das identidades das partes envolvidas.

Ainda, o atendimento integral deve estar atento a todos os aspectos da vida da pessoa em situação de violência que podem ter sido afetados pela violência. Por isso é necessário que haja respostas e esclarecimentos a questões relativas a:

- a) Saúde tanto física quanto psicológica;
- b) Esclarecimentos em relação procedimentos jurídicos, tanto dentro da universidade – procedimentos disciplinares, medidas administrativas cautelares – quanto no sistema de justiça e segurança pública, pois, a depender da situação, após o atendimento ser feitos encaminhamentos à rede de proteção à mulher em situação de violência.

As comissões de gênero ou de direitos humanos das unidades, a depender do que estiver disposto em seus estatutos, também tem as funções de receber os casos e encaminhá-los aos órgãos competentes das denúncias de discriminação, assédio e violência contra mulheres, tanto na universidade quanto na rede de enfrentamento à violência contra a mulher. Os encaminhamentos devem se dar nos seguintes segmentos:

- a) Em atenção ao bem-estar das pessoas, é necessário o encaminhamento para os serviços de assistência social da universidade, que está se capacitando para atender a este tipo de demanda;
- b) Sugerir que as unidades às quais as mulheres em situação de violência pertençam adotem procedimentos para evitar maiores danos à mulher em situação de violência, como a possibilidade de não frequentar determinada disciplina em troca de realizar trabalhos domiciliares, facilitar a mudança de classe/turma, facilitar o procedimento de licença

em caso de tratamento médico ou psicológico, dentre outros, desde que estejam de acordo com o estatuto/regimentos internos das unidades ;

- c) Caso haja suspeita que a violência contra a mulher seja uma infração administrativa, pede-se à autoridade competente que o processo disciplinar cabível seja aberto para apuração da infração;
- d) Encaminhamento à rede externa: Defensoria Pública, Ministério Público, Delegacia de Atendimento à Mulher, Rede de assistência social, Serviços de Psicologia.

2. Dever de investigação, providências e respostas rápidas às denúncias e relatos recebidos com respeito aos direitos humanos das pessoas afetadas

A mulher em situação de violência ou terceiros podem denunciar as violências, ainda que de forma anônima, para a CAV-Mulheres ou Comissões sobre violência de gênero e/ou direitos humanos das Unidades ou também para a ouvidoria da USP.

As pessoas denunciantes, sejam as mulheres em situação de violência terceiros, tem direito a uma resposta por escrito sobre as providências que estão sendo tomadas para solucionar a situação, inclusive quando os fatos forem denunciados verbalmente, informando sobre todas as medidas adotadas.

Quando há evidências ou suspeitas de situações de violência ou discriminação, as ações de apuração ou investigação devem ser iniciadas de ofício, imediatamente, contando com apoio de pessoal especializado e com recursos suficientes para conduzir à identificação de responsável ou responsáveis.

Qualquer pessoa da comunidade universitária tem a obrigação de encaminhar às pessoas responsáveis acadêmica e administrativamente os casos de possível violência ou discriminação baseadas em gênero e raça/etnia que venha a tomar conhecimento.

Todos os comportamentos que podem ser classificados como atos de discriminação, assédio ou violência com base em gênero, classe, etnia, raça, origem nacional ou religiosa devem ser considerados graves para os efeitos do regime disciplinar administrativo da Universidade⁵.

3. Respeito à dignidade humana, à privacidade, à proteção e à diferença.

A pessoa que efetua uma consulta ou apresenta uma denúncia tem que ser

⁵ Isso significa que, no caso da infração ser de pessoas alunas e restar comprovado que a violência ocorreu, após o devido processo disciplinar, ela poderá sofrer pena de expulsão, conforme manda o artigo 249 do Regimento Geral da Universidade de São Paulo de 1972.

tratada com respeito e confidencialidade. É dever da Universidade cuidar da segurança, bem estar físico e psicológico, intimidade e privacidade das pessoas afetadas, direta ou indiretamente pelas situações de violência.

As ações ou diligências devem se realizar com o máximo de discrição, prudência e com o devido respeito a todas as pessoas implicadas, sendo que em nenhum caso poderão receber um tratamento desfavorável por este motivo, tampouco serem questionadas sobre aspectos que resultem irrelevantes para o conhecimento dos fatos, principalmente em relação à intimidade e vida pessoal das pessoas envolvidas.

As mulheres em situação de violência poderão ser assistidas por alguma pessoa de representação legal ou sindical ou por outra pessoa de sua confiança que as acompanhe.

É necessário respeitar a vontade das mulheres quanto à confidencialidade dos dados que expressamente ela manifeste sigilo, sendo que apenas devem ser levados aos procedimentos administrativos aqueles dados estritamente necessários para garantir o direito de defesa das pessoas assinaladas como responsáveis dos fatos denunciados.

O atendimento às mulheres em situação de violência, em qualquer circunstância, deve ser realizado em espaços que permitam a privacidade, confidencialidade e segurança pessoais.

As informações coletadas, especialmente as relativas a aspectos íntimos da vida das pessoas envolvidas, devem ser protegidas contra interferências externas para que não se tornem públicas.

4. Não revitimização institucional

Em todos os procedimentos de atendimento e de apuração deve-se:

- a) Respeitar a dor e sofrimento das mulheres em situação de violência;
- b) Evitar questionamentos discriminatórios sobre a vida íntima das pessoas afetadas ou mulheres em situação de violência, especulando sobre informações desnecessárias aos procedimentos ou que possam causar constrangimentos;
- c) Evitar qualquer comentário que reproduza estereótipos de gênero e julgamentos de valor sobre o comportamento das mulheres em situação de violência ou pessoas afetadas;
- d) Evitar a juntada de documentos nos procedimentos administrativos que não tenham pertinência para a apuração dos fatos, mas que exponham e violem a privacidade e intimidade das mulheres em situação de violência;

e) Evitar que as mulheres em situação de violência sejam constrangidas a recontar os fatos várias vezes, ou tenham que se deslocar de um serviço ao outro sem que obtenham informações e encaminhamentos necessários e compatíveis com suas necessidades;

f) Evitar o emprego de linguagem discriminatória e questionamentos preconceituosos e que julgam a vítima sobre hábitos, atitudes ou comportamentos, ou que responsabilize a vítima pela violência ou discriminação sofrida.

5. Prevenção de situações de violência e discriminação

A Universidade deve adotar, permanentemente e com apoio de pessoal especializado:

a) Ações de formação da comunidade universitária sobre igualdade de gênero, como congressos, seminários, palestras, aulas, projetos de pesquisa, ensino e extensão;

b) Ações de difusão, informação e códigos de boas práticas para o enfrentamento à violência contra a mulher;

c) Propor medidas que previnam ou reparem a situação de violência vivida pelas mulheres na universidade, a depender da situação concreta, como o afastamento temporário de discentes ou docentes, trancamento de matérias, realização de trabalhos domiciliares, dentre outras que visem proteger a mulher em situação de violência e, assim, evitar a revitimização;

d) Encaminhar as mulheres em situação de violência aos serviços de psicologia, saúde e assistência social existentes na universidade;

d) Adotar as medidas do item seguinte.

6. Proteção das pessoas que sofrem violência e das que a denunciam

Todas as pessoas que formulam as denúncias ou participam dos procedimentos de investigação de casos de violência e discriminação baseados em gênero e raça/etnia devem receber proteção adequada, inclusive com a possibilidade de adoção de medidas cautelares, desde o início da denúncia, mesmo que não haja procedimento de apuração ou disciplinar sancionador.

As pessoas que denunciam a violência de gênero no âmbito universitário, assim como as pessoas que sofreram tais violências merecem proteção na confidencialidade.

No entanto, especialmente as pessoas que sofrem essas violências, para que se evite a revitimização, merecem proteção especial.

A Lei Maria da Penha, lei nacional que enfrenta a violência contra a mulher e estabelece parâmetros para que a violência de gênero no âmbito familiar seja enfrentada, prevê medidas protetivas para a mulher em situação de violência, determinadas para o poder judiciário.

A administração pública, para que assegure os fins aos quais ela foi criada, detém o poder geral de cautela para sua atuação. Assim, para a pessoa que sofre violência de gênero, alguns procedimentos previstos nos estatutos e regimentos internos das unidades às quais elas pertencem podem ser adotados.

Dentre esses procedimentos estão a previsão de realização de atividades domiciliares substitutivas à frequência e avaliação a determinadas disciplinas, facilitação da mudança de turma, dentre outras medidas que protejam a mulher em situação de violência.

Tais medidas são aplicáveis à pessoa afetada e visam assegurar seu direito a viver uma vida livre de violência.

7. Garantia de informação, assistência e reparação

É dever de todas as pessoas implicadas nos procedimentos de atendimento e investigação tomarem providências capazes de evitar represálias sobre as pessoas que realizam as denúncias, as que compareçam como testemunhas ou que participem da investigação sobre casos denunciados.

A Universidade também assegurará que as pessoas que denunciam a violência baseada em gênero ou raça/etnia não sejam objeto de intimidação, ameaça, violência (sobre sua pessoa, sua família ou seus bens), tratamento injusto ou desfavorável, perseguição, discriminação ou represália de nenhum tipo.

Qualquer perseguição, discriminação ou represália nesse sentido gera efeitos disciplinares de acordo com normativa aplicável, além de poder gerar responsabilidade criminal ou cível que seja cabível.

A participação das mulheres em situação de violência ou pessoas que encaminham os relatos ou denúncias deve ser efetiva, oferecendo-lhes as garantias que lhes permitam a realização de seus direitos à verdade, à responsabilização do(a) agressor(a) e à reparação integral, quando isso for possível.

As mulheres em situação de violência devem dispor de todas as informações que lhes permitam compreender o sentido das medidas adotadas pelas pessoas responsáveis pelas ações administrativas de atendimento e investigação em todas as suas fases: a

importância de sua contribuição nos procedimentos administrativos, o que é possível esperar das comissões sindicantes e das comissões sobre violência de gênero da Universidade, quais seus direitos e quais os direitos das pessoas agressoras, a possibilidade de solicitar medidas cautelares para sua proteção/segurança.

Todas as informações prestadas são parte da reparação, uma vez que propiciam condições para que as mulheres em situação de violência possam assimilar o reconhecimento da violência ou discriminação sofridas, de sua condição de vítima de uma violação de direitos.

A reparação justa e eficaz deve contribuir, dentre outros, para:

a) O restabelecimento da vida acadêmica e pessoal sem prejuízos em razão da violência ou discriminação sofridas;

b) A construção de uma mensagem, por parte da Universidade, de garantia de não repetição de ocorrências similares;

c) A garantia de atendimento à saúde física e mental, incluindo o acompanhamento psicológico às mulheres em situação de violência que possam contribuir com a melhora de sua autoconfiança para superar a violência ou discriminação sofridas.

8. Competências das comissões sobre violência de gênero

A CAV-Mulheres foi criada por meio da Portaria do Conselho Gestor do *Campus* de Ribeirão Preto nº 8, de 11 de julho de 2016 para desenvolver políticas e ações voltadas para a prevenção, reparação, investigação e sanção de casos de violência contra as mulheres no campus da USP de Ribeirão Preto.

As Comissões com o mesmo fim que foram criadas por Unidades do Campus de Ribeirão Preto também podem propor políticas e ações específicas na temática. O importante é que a CAV e as comissões de Unidade estejam em constante diálogo na elaboração de ações conjuntas para tratar a problemática da violência contra as mulheres. Também é necessário que todas as comissões realizem, periodicamente, prestação de contas aos órgãos que as criaram, que no caso da CAV-Mulheres é o Conselho Gestor do Campus de Ribeirão Preto e nas comissões das unidades, as diretorias e à comunidade do campus, informando as atividades desenvolvidas.

É necessário enfatizar que a CAV-Mulheres não é uma comissão sindicante, mas um órgão colegiado que recebe as denúncias e as encaminha. Mas, dentre suas funções, a CAV-Mulheres pode acompanhar o andamento das comissões sindicantes criadas para

apuração de casos de violência baseada em gênero e, também, indicar às Unidades ou Prefeitura do Campus pessoas que possam compô-las.

A CAV-Mulheres é composta por nove titulares, sendo três docentes, três servidoras técnico-administrativo e três discentes da graduação ou pós-graduação. Também é composta por três representantes suplentes de cada categoria (docente, funcionária e discente). Todas têm mandato de dois anos, prorrogáveis.

Anexo 5

Kit Barbershop (ONU MULHERES/ HeForShe)

B A R B E A R I A
E l e s P o r E l a s H e F o r S h e

KIT DE FERRAMENTAS



Mobilizando homens e meninos para a igualdade de gênero

A desigualdade de gênero é uma das violações mais persistentes de direitos humanos do nosso tempo. Para solucionar este desafio global e alcançar uma igualdade total de gênero, é de grande importância que homens e meninos participem da conversa e façam parte da solução.

Os eventos da Barbearia ElesPorElas HeForShe encorajam os homens e os meninos a se engajarem ativamente na promoção da igualdade de gênero, entendendo melhor como a desigualdade de gênero limita a capacidade dos indivíduos, das empresas e das comunidades de alcançar plenamente seu potencial humano, econômico e social. Os eventos da Barbearia ElesPorElas HeForShe munem os homens de ferramentas para enfrentar essa desigualdade e tornarem-se agentes de mudança. Por meio do próprio comportamento, os homens podem trabalhar em direção à transformação positiva das normas sociais e agir. Eles também podem cobrar a responsabilidade dos outros homens e incentivá-los a participar.

Explore as ferramentas abaixo para ver como você pode mobilizar homens e meninos ao seu redor para alcançar a igualdade de gênero.

Esta é uma página de conteúdo interativa. Ao clicar nos itens listados, você será redirecionado para a página relacionada neste documento.

Hyperlinks

Ao clicar no texto em “recursos” que se parece como esse – **negrito e preto** – você será direcionado a páginas da web e outros arquivos PDF.

Introdução	4
Primeiros passos	8
Escolha sua ferramenta	15
Nº 1 Engajamento da liderança na igualdade de gênero	17
Nº 2 Aprenda com a comunidade: Evento de alto nível	24
0 que te faz um homem - Workshops	29
Nº 3 0 que te faz um homem - Workshop com funcionários Tópico 1: 0 que é gênero?	31
Nº 4 0 que te faz um homem - Workshop com funcionários Tópico 2: Aja como um homem, aja como uma mulher	36
Nº 5 0 que te faz um homem - Workshop com funcionários Tópico 3: 0 que é violência?	41
Nº 6 Seja a Mudança - Comprometa-se	47
Nº 7 Cabine fotográfica/Espaço para selfies	49
Todos os recursos	51
Guia de estilo do logotipo	54



Kit de ferramentas da Barbearia ElesPorElas HeForShe

Introdução

Março de 2017





Introdução

As mulheres lideram o movimento pela igualdade de gênero há décadas e, embora seja essencial que os homens participem da iniciativa, é necessário envolver-se com consciência e proatividade, de forma a apoiar os esforços existentes e a liderança das mulheres.

Seguindo essa noção, e com base nas décadas de trabalho em favor dos direitos das mulheres, o conceito da Barbearia ElesPorElas HeForShe foi desenvolvido conjuntamente pelos Governos da Islândia e do Suriname, como forma de envolver e comprometer os homens como parceiros na promoção da igualdade de gênero.

A primeira Conferência da Barbearia ElesPorElas HeForShe [Barbershop Conference], realizada na sede das Nações Unidas em Nova York em janeiro de 2015, foi um grande sucesso com mais de 500 participantes. Cerca de 100 representantes permanentes participaram do almoço de abertura, a primeira vez que tantos homens de posições de liderança se reuniram nas Nações Unidas com o único propósito de ter uma discussão sincera sobre a igualdade de gênero.

Com base no sucesso da Conferência, o Governo da Islândia realizou diversos eventos da Barbearia ElesPorElas HeForShe, inclusive na sede da OTAN em Bruxelas e das Nações Unidas em Genebra, para promover a igualdade de gênero na agenda dos líderes mundiais.

Como parte de um dos compromissos da Islândia no papel de um dos Chefes de Estados Campeões de IMPACTO do movimento ElesPorElas HeForShe, o kit de ferramentas foi produzido pelo Comitê Nacional da ONU Mulheres da Islândia para o Ministério das Relações Exteriores islandês. Ele contém atividades que foram adaptadas de vários especialistas neste campo, como Michael Kimmel, MenEngage Alliance e Programa H do Promundo, e a versão libanesa, o Programa Ra (chamado de Rajol, a palavra homem em árabe), foi desenvolvida em parceria com a ABAAD.

Agradecimentos ao Promundo e a MenEngage Alliance por suas orientações e conselhos durante o desenvolvimento do kit de ferramentas.



Introdução

Por que usar o kit de ferramentas da Barbearia ElesPorElas HeForShe?

Os eventos da Barbearia ElesPorElas HeForShe têm como objetivo motivar e fazer com que os homens participem das conversas sobre igualdade de gênero, encorajando discussões de homens para homens em um ambiente seguro, bem como promovendo a voz das mulheres nesses espaços. Enquanto o conceito da Barbearia ElesPorElas HeForShe se concentra no diálogo de homens para homens, o kit de ferramentas da Barbearia ElesPorElas HeForShe também oferece oportunidades para que mulheres e homens abordem esta questão importante em conjunto.

Como usar o kit de ferramentas da Barbearia ElesPorElas HeForShe?

Este kit de ferramentas orienta os indivíduos que procuram maneiras de fazer com que homens participem na busca pela igualdade de gênero. As ferramentas podem ser usadas independentemente umas das outras, de uma maneira que melhor se adeque aos organizadores, ao público e ao tempo disponível. Os organizadores podem escolher apenas uma das ferramentas, ou escolher várias delas como parte de uma conferência ou evento maior. É importante observar que o caminho para a igualdade de gênero é longo e essas atividades devem ser usadas para iniciar a conversa e desencadear o processo de transformação.

Cada ferramenta fornece orientação passo a passo sobre como implementar a Barbearia ElesPorElas HeForShe. Isso inclui um objetivo claro para a sessão, diretrizes sobre assuntos organizacionais, conselhos sobre como conduzir a discussão, bem como sugestões sobre recursos relevantes e próximas etapas.

Certifique-se de ler atentamente a seção **Primeiros passos** e selecionar a ferramenta ou as ferramentas e facilitadores de acordo com as recomendações dessa seção.

Recursos

Saiba mais sobre a Iniciativa da Barbearia ElesPorElas HeForShe da Islândia

Sr. Gudlaugur Thor Thordarson, Ministro das Relações Exteriores da Islândia, sobre o conceito da Barbearia ElesPorElas HeForShe

Vigdís Finnbogadóttir, ex-presidente da Islândia e a primeira mulher eleita presidente democraticamente no mundo, sobre a importância de engajar homens e meninos

Quer saber mais sobre o movimento ElesPorElas HeForShe?

Assista à TED Talk de Elizabeth Nyamayaro: "Um convite aos homens que desejam um mundo melhor para as mulheres", sobre a iniciativa ElesPorElas HeForShe. [link em inglês]

Conheça a história da iniciativa ElesPorElas HeForShe [link em inglês]



Por que se chama Barbearia ElesPorElas HeForShe?

A maioria dos homens já foi a uma barbearia. São espaços onde homens batem papo e onde comportamentos e posições sobre as relações de gênero, incluindo o que significa ser um homem, são aprendidos, discutidos e reforçados. Embora as relações entre homens e mulheres sejam muitas vezes discutidas entre homens em barbearias (ou vestiários), essas conversas muitas vezes refletem os papéis estereotipados de mulheres e homens e raramente abordam os sérios problemas enraizados nas questões da desigualdade de gênero.

Os eventos da Barbearia ElesPorElas HeForShe possibilitam um ambiente para discussões entre homens e mulheres sobre seus próprios comportamentos, privilégios e as responsabilidades dos homens no que diz respeito ao empoderamento das mulheres. Desta forma, a plataforma da Barbearia ElesPorElas HeForShe encoraja os homens a assumir um compromisso proativo na igualdade de gênero em nível individual, inspirar outros homens a se juntarem e levantar o discurso sobre a igualdade de gênero para além das barbearias e vestiários de todo o mundo.

Juntos e juntas podemos alcançar a igualdade de gênero.

Kit de ferramentas da Barbearia ElesPorElas HeForShe

Primeiros passos



Março de 2017



Introdução

Conheça o seu público

Antes de começar, é importante considerar seu público-alvo e o objetivo final da sessão da Barbearia ElesPorElas HeForShe. Você está planejando apenas gerenciar a mobilização, ou você deseja aumentar a conscientização entre um grupo mais amplo? Ou talvez as duas coisas?

Os eventos da Barbearia ElesPorElas HeForShe foram desenvolvidos principalmente para o engajamento dos homens por meio de discussões de homens para homens sobre a importância de alcançar a igualdade de gênero.

As ferramentas podem ser usadas em grupos do mesmo sexo (somente homens) ou em um grupo misto (mulheres e homens juntos). No entanto, quando o grupo for misto, não se esqueça de oferecer ainda a oportunidade de discussões de homens para homens para garantir um diálogo produtivo sobre o que os homens podem fazer para ajudar a alcançar a igualdade de gênero. Isso pode ser feito dividindo os participantes em grupos com base no gênero e com especialistas do sexo masculino que possam participar como facilitadores e compartilhar sua experiência como palestrantes.

Escolha sua ferramenta

Cada ferramenta é direcionada para um objetivo específico, então comece decidindo qual tipo de discussão seria mais benéfico para o grupo e escolha

a ferramenta ou as ferramentas que atendam a esses objetivos. A maioria das ferramentas pode ser adaptada a diferentes níveis de público com pequenas mudanças.

Vá para **Escolha sua ferramenta** para obter uma visão geral das ferramentas recomendadas para grupos de público direcionado.

Escolha seu local

Com base no seu público e na(s) ferramenta(s) que você selecionar, escolha o local ou o espaço que melhor atenda às suas necessidades. Um workshop requer que seja possível diferentes grupos trabalharem simultaneamente, enquanto um evento de alto nível pode requerer uma sala ou local com um palco, um sistema de som etc.

Construa parceiras

Considere construir parcerias com ONGs experientes locais e ativistas da sociedade civil para fortalecer a sessão ou workshop da Barbearia ElesPorElas HeForShe. Um valor agregado pode ser convidar parceiros para dar forma à agenda, facilitar o evento ou compartilhar experiências, seja como palestrantes de abertura, seja participando de uma discussão em painel.

Existem inúmeras ONGs e redes que realizam um excelente trabalho para que homens e meninos se engajem na promoção da igualdade de gênero. Aqui estão algumas sugestões para você começar:

Associação pelos Direitos das Mulheres e o Desenvolvimento (AWID)

MenCare, uma campanha global sobre paternidade

MenEngage Alliance

Promundo

Escritório da ONU Mulheres no Brasil

Laço Branco

Ao organizar uma Barbearia ElesPorElas HeForShe, é vital compreender e se juntar aos que abriam o caminho e trabalharam incansavelmente para criar um mundo com mais igualdade de gênero. Os eventos da Barbearia ElesPorElas HeForShe devem incluir vozes de mulheres, e as parcerias oferecem oportunidades perfeitas para convidar especialistas a participar, possivelmente como palestrantes, participantes de uma mesa-redonda ou coorganizadores. Tenha em mente a definição da MenEngage Alliance de como se tornar um aliado responsável em favor de mulheres e meninas. Veja mais sobre isso em **Recursos**.

Para a MenEngage Alliance, ser “responsável” significa

Construir a igualdade de gênero em tudo o que fazemos e garantir que nosso trabalho com homens e meninos contribua para o empoderamento das mulheres e das pessoas de outros gêneros oprimidos

Ter a plena consciência do próprio poder e privilégios e estar aberto para uma crítica construtiva (uma cultura de reflexão e diálogo)

Tomar medidas para abordar práticas pessoais e institucionais que vão contra nossos princípios de igualdade de gênero e direitos humanos, reconhecendo qualquer prejuízo causado e fazendo correções (princípio de “não causar danos”)

Respeitar e promover a liderança das mulheres no movimento pela igualdade de gênero

Criar estruturas de consulta e parcerias com organizações de direitos das mulheres





Selecione e treine facilitadores

O sucesso do evento da Barbearia ElesPorElas HeForShe depende em grande parte do facilitador, por isso é importante escolher essa pessoa com cuidado. O facilitador deve ter conhecimento profundo do assunto e experiência em trabalhar com diversos grupos de pessoas, bem como experiência pessoal e profissional na análise das questões de justiça e desigualdade de gênero. Essa pessoa pode ser alguém no local de trabalho, na comunidade local ou um especialista. O facilitador deve estar preparado para lidar com a resistência e resolver conflitos. Considere ter dois facilitadores para oferecer suporte um ao outro.

ORIENTAÇÕES PARA FACILITADORES E MEDIADORES

Durante a oficina da Barbearia ElesPorElas HeForShe, o facilitador é responsável por:

Apresentar o assunto no início da sessão

Explicar o objetivo geral do evento

Orientar e apoiar os mediadores durante as mesas-redondas

Fazer as observações finais, destacar os principais temas da discussão, possíveis soluções identificadas e fornecer aos participantes recursos concretos para continuar sua jornada em busca de se tornarem agentes de mudança em direção à igualdade de gênero

Um facilitador bem-sucedido conduz a discussão ao identificar um problema, por meio de um diálogo com os participantes sobre ideias e experiências pessoais e, por fim, ajuda-os a encontrar formas de avançar para um mundo com mais igualdade de gênero.

Como organizador, você deve estar preparado para dividir os participantes em grupos, com base no gênero. Organize a disposição dos lugares para que cada mesa tenha um mediador que esteja familiarizado com as perguntas e o propósito de antemão. Escolha mediadores que sejam respeitados entre seus pares.

Os mediadores devem conhecer o objetivo do evento e estar previamente familiarizados com as questões e o propósito da discussão. Eles devem estar prontos para fornecer uma breve visão sobre a discussão em sua mesa, resumindo as principais descobertas e quaisquer soluções identificadas.

É fortemente encorajado que você, como organizador, encontre-se com o facilitador e os mediadores antes do evento para discutir o tema em questão e como você gostaria de ver a discussão evoluir. Estabeleça com o facilitador e os mediadores algumas regras básicas sobre o que é aceitável durante a discussão e como lidar com conflitos que possam surgir.

Esteja ciente de que as discussões sobre assuntos delicados, como violência e abuso sexual, podem desencadear más lembranças e ansiedade para quem possa ter sido afetado por tais atos. O facilitador e os mediadores devem estar atentos a isso e estar prontos para encaminhar os participantes para as organizações locais que oferecem suporte.



Lista de verificação do facilitador

Baseada em uma lista de verificação do facilitador fornecida no Programa HMD do Promundo

As etapas a seguir ajudam os facilitadores na criação de um ambiente seguro que encoraja discussões abertas e participativas

- CRIE UM ESPAÇO SEGURO E CONFORTÁVEL**
Os participantes devem se sentir à vontade para discutir assuntos delicados e opiniões pessoais. Peça que as pessoas se sentem em círculo ou semicírculo durante as discussões para incentivar a troca, em vez de organizar uma configuração semelhante a uma sala de aula. Elas podem se sentar em cadeiras ou no chão.
- DEFINA AS REGRAS BÁSICAS COM OS PARTICIPANTES**
Essas regras devem incluir a escuta, o respeito pelos outros, a confidencialidade e a participação.
- PROMOVA REFLEXÃO, APRENDIZAGEM PARTICIPATIVA E APRESENTE A INFORMAÇÃO COM IMPARCIALIDADE**
Esteja ciente da sua posição de poder. Consequentemente, evite atitudes críticas e autoritárias. Nunca imponha seus sentimentos ou opiniões sobre o grupo. Faça perguntas abertas em vez de fazer perguntas sugestivas, dar conselhos ou pregar crenças. Ofereça respostas breves para incentivar os participantes a responder e debater as questões a partir de suas experiências e esclareça as informações erradas quando necessário. Seja amigável e crie um relacionamento com seus participantes.
- ESTEJA SEMPRE CONSCIENTE DA LINGUAGEM QUE VOCÊ USA E DO SEU COMPORTAMENTO**
Analise seus próprios pontos de vista, pressupostos e preconceitos, e evite trazê-los para o grupo. Fique atento se homens ou mulheres jovens de origens sociais, culturais ou religiosas específicas desencadearem certas emoções em você, sejam elas positivas ou negativas, o que pode afetar seu próprio trabalho no grupo. Inclua o máximo de movimento físico possível para que os participantes permaneçam ativos, alertas e interessados. Vista-se adequadamente, você deve passar uma imagem acessível, mas profissional.
- ENCORAJE OS PARTICIPANTES A SEREM SINCEROS E ABERTOS**
Os participantes não devem ter receio de discutir questões delicadas por medo de serem julgados ou ridicularizados por seus pares. Isso inclui compartilhar, aprender e questionar convicções firmes sobre masculinidade e gênero.
- VOCÊ CONSEGUE IDENTIFICAR FUTUROS LÍDERES?**
Fique atento aos participantes pessoalmente engajados e interessados em promover a igualdade de gênero, pois é provável que se tornem líderes ativos no processo de transformação. Esteja atento às oportunidades de mobilizá-los a conduzir a conversa após o evento.

Compreendendo a terminologia

Com base no **Glossário da ONU Mulheres sobre Igualdade de Gênero e no Programa HMD do Promundo**

FEMINILIDADES – o termo se refere ao significado social do feminino, que é construído e definido pelo contexto social, histórico e político, em vez de ser conduzido pelo contexto biológico. Existem muitas definições sociais que foram construídas para a mulher e estas podem mudar ao longo do tempo e de um lugar para outro. O termo refere-se a noções e ideais compreendidos sobre como as mulheres devem ou se espera que elas devam se comportar em cada ambiente. As feminilidades não incluem apenas mulheres. Os homens também desempenham e produzem o significado e as práticas do feminino.

GÊNERO – os papéis, comportamentos, atividades e atributos socialmente construídos que uma determinada sociedade considera apropriados para homens e mulheres.

CEGUEIRA DE GÊNERO – este termo refere-se à incapacidade de reconhecer que os papéis e responsabilidades de homens/meninos e mulheres/meninas são atribuídos a eles em contextos sociais, culturais, econômicos e políticos específicos. Projetos, programas, políticas e atitudes que não levam em consideração as desigualdades de gênero e necessidades diversas. Eles mantêm o status quo e não ajudarão a transformar a estrutura desigual das relações de gênero.

IGUALDADE DE GÊNERO – igualdade dos direitos, responsabilidades e oportunidades para mulheres e homens e meninas e meninos. A igualdade não significa que as mulheres e os homens sejam os mesmos, mas que os direitos, responsabilidades e oportunidades das mulheres e dos homens não dependerão do fato de terem nascido homens ou mulheres.

IDENTIDADE DE GÊNERO – refere-se à experiência interna e individual de gênero de uma pessoa, profundamente sentida, que pode ou não corresponder à fisiologia da pessoa ou ao sexo designado no nascimento.

NORMAS DE GÊNERO – concepções de como homens e mulheres devem ser e agir, dentro de um âmbito que é definido por uma determinada sociedade, cultura ou comunidade naquele momento. Internalizamos e aprendemos essas “regras” no início da vida. Esta socialização de gênero começa cedo e continua ao longo do ciclo da vida.

MASCULINIDADES – o termo se refere ao significado social do masculino, que é construído e definido pelo contexto social, histórico e político, em vez de ser conduzido pelo contexto biológico. Existem muitas definições sociais que foram construídas para o homem e estas podem mudar ao longo do tempo e de um lugar para outro. O termo refere-se a noções e ideais compreendidos sobre como os homens devem ou se espera que eles devam se comportar em cada ambiente. As masculinidades não incluem apenas homens. As mulheres também desempenham e produzem o significado e as práticas do masculino.

SEXO – características físicas e biológicas que distinguem o masculino do feminino.



Recursos adicionais

Sobre incluir os homens na conversa
ABAAD, Programa Ra (Adaptação do Programa H do Promundo)

CATALYST, Homens e Igualdade (link em inglês)

Promundo, HMD: Um kit de ferramentas para ação (link em inglês)

Sobre parcerias responsáveis com mulheres

Greig, Alan com Edstrom, Jerker (2012)
Mobilização de homens na prática: Desafiando a violência sexual e de gênero em contextos institucionais, Institute of Development Studies, Brighton: IDS

Comitê Internacional de Resgate, Prevenção da violência contra mulheres e meninas: Envolvendo homens na prática responsável (link em inglês)

MenEngage Alliance, Kit de ferramentas de responsabilidade (link em inglês)

Procure parceiros

Associação pelos Direitos das Mulheres e o Desenvolvimento (AWID)

MenEngage Alliance

Promundo

Escritórios regionais ONU Mulheres

Laço Branco

Kit de ferramentas da Barbearia ElesPorElas HeForShe

Escolha sua ferramenta



Março de 2017



Escolha sua ferramenta

As ferramentas presentes no kit de ferramentas da Barbearia ElesPorElas HeForShe podem ser divididas em três séries:

1. Sessões de liderança
2: Workshops
Ampliação do engajamento

A série de liderança foi feita sob medida para uma compreensão e compromisso mais profundos sobre as práticas e políticas de igualdade de gênero nos cargos executivos e de gerência. A série de workshops permite ao organizador conduzir os participantes através da exploração das formas em que a desigualdade de gênero se manifesta em nossas sociedades. A ampliação do engajamento visa aumentar a interação com os tópicos durante um evento da Barbearia ElesPorElas HeForShe e, como tal, não deve ser usada de forma independente, mas como recursos adicionais para uma sessão ou workshop de liderança.

Ferramenta	Tipo	Objetivo	Público recomendado
Engajamento da liderança na igualdade de gênero	Sessão de liderança	Aumentar a compreensão da liderança	Evento fechado apenas para os cargos de gerência
Aprenda com a comunidade: oficina para líderes	Sessão de liderança	Inspirar os participantes por meio do diálogo com importantes líderes e pioneiros relacionados com a igualdade de gênero	Todos os níveis de gerência; possibilidade de incluir todos
O que é gênero?	Workshop	Compreender como os estereótipos de gênero prejudicam a sociedade	Todos
Aja como um homem, aja como uma mulher	Workshop	Explorar como as normas de gênero afetam a vida cotidiana de homens e mulheres	Todos
O que é violência?	Workshop	Identificar diferentes tipos de violência e explorar a violência de gênero	Todos
Seja a mudança – Comprometa-se	Ampliação do engajamento	Participantes se comprometem com ações concretas para alcançar a igualdade de gênero	Gerentes/modelos que apreciam o respeito entre os participantes
Cabine fotográfica	Ampliação do engajamento	Desenvolver uma dinâmica para oferecer aos participantes a chance de tirar sua foto com slogans e cartazes de compromisso ao movimento ElesPorElas HeForShe	Todos

Kit de ferramentas da Barbearia ElesPorElas HeForShe

Ferramenta N° 1



Março de 2017



Engajamento da liderança na igualdade de gênero

Esta sessão foi desenvolvida em cooperação com o Dr. Michael Kimmel, um dos principais especialistas mundiais em estudos de homens e masculinidades. O Dr. Kimmel tem experiência no engajamento da liderança na igualdade de gênero. Para mais informações e recursos do Dr. Michael Kimmel, veja a lista de **Recursos** abaixo.

Objetivo

Esta sessão pretende explorar como a liderança pode apoiar as mulheres a fazer avanços no local de trabalho e como estabelecer um exemplo para que funcionários do sexo feminino e masculino sejam valorizados, e igualmente merecedores de políticas de trabalho de igualdade de remuneração e apoio familiar.

Após a sessão, os indivíduos devem ter uma compreensão mais profunda dos benefícios da igualdade de gênero e do que eles podem fazer a partir de suas posições como líderes para influenciar a mudança. Os líderes devem estar engajados, motivados e ter uma visão clara sobre como eles podem contribuir para alcançar a igualdade de gênero.

O papel dos governos e corporações para alcançar a igualdade de gênero é bem conhecido. Os homens compreendem 60% da força de trabalho empregada e 95% dos CEOs das maiores empresas do mundo. Ao mesmo tempo, apenas 23% das cadeiras dos parlamentos nacionais são ocupadas por mulheres. Dessa forma, a importância do exemplo por meio de ações que comprovadamente avancem as conquistas e o empoderamento das mulheres é vital.

Requisitos para esta sessão

Facilitador para a sessão. Mediadores para facilitar a mesa-redonda. Material para facilitadores e mediadores, incluindo a Lista de Verificação do Facilitador e a Terminologia presentes nos **Primeiros passos**. O facilitador e os mediadores também devem ter uma cópia das perguntas com explicações, conforme apresentado abaixo. Forneça aos participantes uma versão limpa das perguntas, sem as explicações (fornecidas no final desta ferramenta).

Tempo

1,5 – 2 horas



Orientações para os organizadores

Esta sessão deve reunir os membros da alta-liderança para discutir como conseguir engajar homens e meninas no avanço da igualdade de gênero. Os participantes são encorajados a assumir o compromisso pessoal de espalhar a mensagem após o evento.

A estrutura foi desenvolvida para mobilizar a liderança e encorajar os participantes a tomarem medidas para alcançar a igualdade de gênero de cima para baixo. A sessão deve encorajar uma discussão informal e sincera, o que significa que qualquer informação divulgada durante a sessão pode ser relatada por aqueles presentes, mas a fonte dessa informação pode não ser explícita ou implicitamente identificada. Restrinja-se a manter a participação apenas da liderança e não permita que os participantes enviem um representante ou assistente, pois esta sessão deve encorajar os participantes a fazer perguntas e compartilhar seus pensamentos livremente, o que pode ser um desafio para os membros da liderança em ambientes onde a discussão não é mantida entre pares.

Encontre um especialista para assumir o papel de facilitador principal da sessão. Isso pode ser alguém no local de trabalho, na comunidade local ou um especialista/ativista. As orientações sobre o papel dos facilitadores estão descritas na sessão de **Primeiros passos**. O facilitador apresenta a sessão, orienta os mediadores e encerra a sessão no final.

Esteja preparado para dividir os participantes em grupos, com base no gênero. Organize a disposição dos lugares para que cada mesa tenha um mediador que esteja familiarizado com as perguntas e o propósito de antemão. Escolha mediadores que sejam respeitados entre seus pares e tenham alguma autoridade no grupo.

Peça que os membros relevantes da liderança façam um compromisso pessoal para alcançar a igualdade de gênero antes do evento e que os declarem publicamente durante a sessão. Veja exemplos na ferramenta **Seja a mudança – Comprometa-se**.

Como a liderança sempre dispõe de pouco tempo, considere organizar esta sessão como um café da manhã ou almoço de trabalho. Peça que o facilitador apresente o material enquanto os alimentos ou bebidas são servidos e prossiga com as discussões em mesa-redonda, conforme descrito abaixo.

Orientações para o facilitador

INTRODUÇÃO

Inicie a sessão fazendo uma breve introdução aos benefícios da igualdade de gênero e o objetivo desta sessão. Para fatos e inspirações, consulte a seção de Recursos deste kit. Explique que parte da discussão será em grupos e que cada mesa tem um mediador que fará as perguntas e controlará o tempo. Incentive os participantes a serem sinceros

e abertos e explique como as discussões funcionam. Considere convidar um especialista em gênero para apresentar uma pequena palestra sobre os benefícios da igualdade de gênero durante a introdução. Pode ser um CEO ou político bem-sucedido que implementou políticas de igualdade de gênero, um ativista local ou um especialista internacional, como o Dr. Michael Kimmel. Outra opção seria mostrar um vídeo que apresente o material. Para sugestões, consulte a seção de **Recursos**.

MESAS-REDONDAS

Após a introdução, cada mesa deve discutir as perguntas abaixo durante pelo menos 30 minutos. Aqui, os mediadores devem liderar a mesa-redonda. Lembre-os de serem rígidos quanto ao tempo, permitindo 3-5 minutos de discussão por pergunta, com base no tempo total. Como facilitador da sessão, você deve caminhar entre eles para apoiar os mediadores e ajudar a resolver quaisquer controvérsias, caso elas surjam.

Informe aos mediadores o tempo restante quando faltarem 15, 10 e 5 minutos.

CONSOLIDAÇÃO

Quando o tempo acabar, peça aos mediadores que se juntem a você para uma discussão sobre os principais temas que surgiram em suas mesas. Cada mediador deve estar preparado para dar uma visão de como a discussão evoluiu na sua mesa. Consulte as **Observações finais** abaixo.



Perguntas para discussão

Que tipo de mensagens você recebeu sobre o que significa ser homem/mulher?

Para mediadores: Isso fornece uma base para as seguintes perguntas.

De onde você tirou essas concepções?

Para mediadores: Isso confirma que muitas vezes as obtemos de outros homens.

Como sua compreensão de como é ser mulher mudou?

Quando foi a primeira vez que uma mulher te contou sobre algo que a fez sentir desconfortável (abuso sexual, assédio sexual ou outra situação) e você a ouviu sem concluir que foi algo "ruim" que aconteceu "por acidente", mas, refletindo sobre este acontecimento, que tinha relação com a forma com que somos criados para olhar para as mulheres?

Para mediadores: Essas questões proporcionam a oportunidade de uma reflexão pessoal que resulta em uma discussão mais profunda sobre a igualdade de gênero em geral.

Quais são os principais obstáculos na sua organização para alcançar a igualdade de gênero?

O que você pode, como líder, fazer amanhã para começar a corrigir isso?

Quais os passos concretos que a liderança pode dar para alcançar a igualdade de gênero no local de trabalho?

Existe espaço para aumentar a conscientização de gênero em práticas de contratação, negociações salariais, promoções ou quando se trata de assédio sexual?

O equilíbrio entre trabalho e vida pessoal pode ser aumentado para atender às necessidades das mães e dos pais?

Para mediadores: Essas perguntas permitem que cada participante reflita sobre as maneiras pelas quais ele/ela pode fazer diferença.



Observações finais

Ao convidar os mediadores para dar uma visão sobre a discussão da sua mesa, isso pode ser feito pedindo que todos se juntem a um painel ou simplesmente se levantem, faça um breve resumo e responda a algumas perguntas. Lembre aos mediadores que não compartilhem informações confidenciais ou delicadas sem a permissão do participante que compartilhou.

Faça a cada mediador algumas das seguintes perguntas:

Quais foram as principais concepções do que te faz um homem?

Quais foram os principais obstáculos identificados para alcançar a igualdade de gênero?

Quais possíveis soluções foram identificadas?

Quais ações concretas os participantes comprometeram-se a implementar na sua realidade?

Aqui seria ideal fazer com que os membros de cargos de liderança declarem seu compromisso de alcançar a igualdade de gênero. Consulte novamente as sugestões na ferramenta de compromisso **Seja a Mudança – Comprometa-se.**

Nos últimos 15-20 minutos, você deve resumir a sessão, lembrar aos participantes que o objetivo geral era aprofundar a compreensão e criar uma base para práticas e políticas de gênero mais equitativas de cima para baixo. Destaque alguns dos obstáculos mencionados e as soluções identificadas

durante as mesas-redondas e os compromissos assumidos pelos membros relevantes. Use os exemplos de melhores práticas dos Princípios de Empoderamento das Mulheres e os Modelos de IMPACTO 10x10x10 do movimento ElesPorElas HeForShe (consulte os **Recursos**, abaixo). Vincule isso em como cada participante pode assumir um compromisso pessoal ao se inscrever no movimento ElesPorElas HeForShe e agir em nível individual e organizacional (veja **Como se tornar um agente de mudança**, abaixo).

Lembre aos participantes que ao longo de nossas vidas, recebemos sinais de familiares, amigos e meios de comunicação de como se espera que nos comportemos como homens e como tratar as mulheres e outros homens. É importante reconhecer que os papéis que atribuímos a mulheres ou a homens são criados pela sociedade e não estão relacionados a quaisquer fatores biológicos.

Ter a consciência das consequências negativas que esses estereótipos podem ter em nossa vida profissional e pessoal é um primeiro passo importante. Seja crítico e desafie esses estereótipos quando você se deparar com eles na vida cotidiana ou em sua comunidade.

Como se tornar um agente de mudança

Incentive os participantes a fazerem o curso on-line interativo chamado "Construindo um QI de Gênero", que foi criado pela PwC para o movimento ElesPorElas HeForShe e leva apenas 35 minutos. O curso constrói um entendimento sobre os benefícios da igualdade de gênero e por que isso importa.

Organize reuniões de acompanhamento para discutir maneiras de implementar as sugestões e recomendações que surgiram durante as mesas de discussão.

Divulgue os compromissos da liderança.

Informe os membros da equipe que a liderança se comprometeu a trabalhar ativamente em direção à igualdade de gênero no local de trabalho.

Organize um workshop para que toda a equipe crie um local de trabalho mais consciente em relação ao gênero (consulte **Workshops** neste kit de ferramentas).

Estabeleça iniciativas de treinamento de sensibilização relativa a gênero e iniciativas de igualdade de gênero.

Insira o tema de igualdade de gênero em grandes conferências corporativas, eventos e reuniões.

Use a pegada corporativa para inspirar fornecedores e clientes a se juntarem ao movimento ElesPorElas HeForShe, conforme descrito no Modelo pra Empresas de IMPACTO 10x10x10 do movimento ElesPorElas HeForShe.

Versão limpa das perguntas para distribuir aos participantes

Que tipo de mensagens você recebeu sobre o que significa ser homem/mulher? De onde você tirou essas concepções?

Como sua compreensão de como é ser mulher mudou?

Quando foi a primeira vez que uma mulher te contou sobre algo que a fez sentir desconfortável (abuso sexual, assédio sexual ou outra situação) e você a ouviu sem concluir que foi algo "ruim" que aconteceu "por acidente", mas, refletindo sobre este acontecimento, que tinha relação com a forma com que somos criados para olhar para as mulheres?

Quais são os principais obstáculos na sua organização para alcançar uma maior igualdade de gênero?

O que você pode, como líder, fazer amanhã para começar a corrigir isso?

Quais os passos concretos que a liderança pode dar para alcançar a igualdade de gênero no local de trabalho?

Existe espaço para aumentar a conscientização de gênero em práticas de contratação, negociações salariais, promoções ou quando se trata de assédio sexual?

O equilíbrio entre trabalho e vida pessoal pode ser aumentado para atender às necessidades das mães e dos pais?



Recursos

Michael Kimmel, Por que a igualdade de gênero é boa para todos, Ted Talk (link em inglês)

O Dr. Michael Kimmel é um educador e facilitador altamente experiente que viaja pelo mundo para engajar homens no diálogo sobre igualdade de gênero. Para mais informações, visite seu site.

Sobre um local de trabalho mais igualitário

Catalyst.org, Mude o script: Mulheres no local de trabalho (link em inglês)

ElesPorElas HeForShe, Kit de Ação para o Local de Trabalho (link em inglês)

ElesPorElas HeForShe, Modelo IMPACT 10x10x10 para Chefes de Estado (link em inglês)

Fórum Econômico Mundial, Relatório mundial de diferença de gênero de 2016 (link em inglês)

Empoderando mulheres na política

CATALYST, Assuntos governamentais (link em inglês)

Halla Tomasdottir, É hora das mulheres se candidatarem à presidência, Ted Talk (link em inglês)

ElesPorElas HeForShe, Modelo IMPACT 10x10x10 para Chefes de Estado (link em inglês)

Escritório da OSCE para as Instituições Democráticas e os Direitos Humanos (ODIHR),

Manual sobre a promoção da participação das mulheres nos partidos políticos, 2014 (link em inglês)

ONU Mulheres, Importância da liderança e participação política das mulheres (link em inglês)

Women Political Leaders Global Forum

Empoderamento econômico das mulheres

Halla Tomasdottir, uma resposta feminina ao acidente financeiro da Islândia, Ted Talk (link em inglês)

Jacki Zehner fornece uma excelente lista de recursos sobre os benefícios do empoderamento econômico das mulheres em uma ampla variedade de setores

LeanIn.Org e McKinsey & Company, Women in the Workplace 2016, estudo abrangente sobre o estado das mulheres na América corporativa

Sheryl Sandberg, por que temos poucas mulheres líderes, Ted Talk (link em inglês)

O site **Women on Boards** fornece uma seleção das mais recentes pesquisas globais feitas em conselhos e governança corporativa

ONU Mulheres sobre a importância do empoderamento econômico das mulheres

Fundação das Nações Unidas, um roteiro para promover o empoderamento econômico das mulheres, 2013 (link em inglês)

Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal

#LeanInTogether, todos temos um papel importante a desempenhar para alcançar a igualdade

MenCare, plataforma de licença paternidade

Laço Branco, começa com você, continua com ele (link em inglês)

Kit de ferramentas da Barbearia ElesPorElas HeForShe

Ferramenta N° 2



Março de 2017



Aprenda com a comunidade: Evento para a alta-liderança

Objetivo

Esta sessão deve inspirar os membros da liderança a se tornarem agentes de mudança, destacando exemplos de figuras líderes que estão promovendo a igualdade de gênero por meio do trabalho com homens e meninos.

Após esta sessão, os membros da liderança devem se inspirar a serem agentes de mudança depois de aprender com outras pessoas trabalhando ativamente para engajar homens e meninos. Os palestrantes devem compartilhar sua experiência pessoal, destacando exemplos de melhores práticas e dando vida a histórias de sucesso ao implantar práticas de igualdade de gênero na sua vida profissional e pessoal.

Requisitos para esta sessão

Facilitador, palestrantes, talvez artistas, um microfone, uma tela grande para mostrar vídeos, um palco, etc.

Tempo

1–2 horas



Orientações para os organizadores

Esta ferramenta foi desenvolvida para reunir líderes que estão trabalhando para a igualdade de gênero. No entanto, depende de você como organizador decidir como essa ferramenta é mais útil para sua organização.

Reflita sobre as seguintes questões para identificar os tópicos mais benéficos para sua organização e público-alvo:

Quais são os principais obstáculos na sua organização para a igualdade de gênero?

Que passos concretos a organização/empresa pode dar para fomentar, entre os homens, atitudes e comportamentos não sexistas e não discriminatórios dentro e além do local de trabalho?

Como sua organização pode aprender com aqueles que já estão mobilizando homens e meninos para a igualdade de gênero?

O próximo passo é identificar e chegar a políticos da alta-liderança, CEOs, especialistas internacionais ou locais, ONGs e ativistas em seu campo que possam compartilhar sua própria experiência e compromisso com a mobilização de homens e meninos e convidá-los a participar do evento, como palestrantes de abertura ou como parte de um painel. Pense “fora da caixa” na busca de palestrantes: existe um educador ou instrutor que está promovendo a conscientização entre meninos? Ou um negócio local que trabalhou arduamente para alcançar a igualdade de gênero no local de trabalho? Esta sessão oferece uma oportunidade de procurar inspiração externa

e funciona melhor quando há uma mistura de declarações, vídeos e depoimentos que fornecem exemplos de boas práticas.

Dê um toque especial ao evento incluindo vídeos inspiradores e informativos e identifique possíveis apresentações de cantores, autores ou atores que estão promovendo a igualdade de gênero com sua arte. Para obter sugestões, consulte **Recursos** abaixo. Tenha em mente que se os possíveis palestrantes não puderem participar, eles podem estar dispostos a enviar um vídeo para ser exibido durante o evento ou a fazer sua apresentação via Skype.

Encontre um especialista para assumir o papel de facilitador da sessão. Isso pode ser alguém no local de trabalho, na comunidade local ou um especialista/ativista internacional. As orientações sobre o papel dos facilitadores estão descritas na sessão de **Primeiros passos**. O facilitador pode apresentar a sessão, servir de Mestre de Cerimônias e fazer as observações finais.

Compartilhe as informações sobre o público e o objetivo principal do evento com os palestrantes, os artistas e o facilitador de antemão para que tenham uma ideia clara do resultado desejado.

Incentive os palestrantes a abordar a questão de um ponto de vista pessoal:

O que os inspirou a se tornarem ativos na busca da igualdade de gênero?

Eles enfrentaram desafios ao longo do caminho? Como eles os superaram?

Que exemplos de melhores práticas podem compartilhar com o público?

Peça que alguns gerentes relevantes e funcionários inspiradores façam um compromisso pessoal com a igualdade de gênero e declare-o publicamente no final da sessão. Veja exemplos na ferramenta **Seja a mudança – Comprometa-se**.

Peça ao facilitador para encerrar a sessão, reunindo os principais temas e discutindo algumas das histórias e melhores práticas pessoais, tanto no nível organizacional como individual. Destaque para o público as seguintes possibilidades para iniciar seu compromisso pessoal com a causa.

Organize uma **cabine fotográfica ou um espaço para selfies** onde os participantes podem tirar fotos defendendo a causa e compartilhar com seus amigos e familiares nas redes sociais.



Como se tornar um agente de mudança

Incentive os participantes a fazerem o curso on-line interativo de 35 minutos da PwC e do HeForShe ElesPorElas, **Building Gender IQ** [Construindo um QI de gênero], sobre os benefícios da igualdade de gênero e por que isso importa.

Implemente os compromissos assumidos pela liderança no evento.

Continue a cooperar com os palestrantes e participantes e procure maneiras de ampliar a discussão.

Organize um workshop para que toda a equipe crie um local de trabalho mais consciente em relação a gênero (consult e Workshops neste kit de ferramentas).

Recursos

Histórias inspiradoras de homens que estão quebrando os estereótipos de gênero

A história da igualdade na Islândia do movimento ElesPorElas HeForShe (link em inglês)

Gunnar Petursson está quebrando estereótipos de gênero no campo da enfermagem. Seu país de origem, a Islândia, é uma das sociedades mais igualitárias no que diz respeito a gênero no mundo, mas apenas 2% dos homens são enfermeiros.

Eventos realizados pela Barbearia ElesPorElas HeForShe

Painel de líderes seniores durante uma conferência da Barbearia ElesPorElas HeForShe no Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas em Genebra, março de 2016

Conferência da Barbearia ElesPorElas HeForShe, Evento de alto nível, sede das Nações Unidas (ONU) em Nova York, janeiro de 2015

Donald McPherson, ex-jogador da NFL, ativista, feminista e educador, palestrando no evento de alto-nível da Barbearia ElesPorElas HeForShe na sede da ONU em Nova York, janeiro de 2015

Guante, um artista de hip-hop famoso, educador e ativista da justiça social, apresentando-se no evento de alto nível da Barbearia ElesPorElas HeForShe na sede da ONU em Nova York, janeiro de 2015

Magnus Scheving, empresário e fundador do programa Lazy Town, palestrando no evento de alto nível da Barbearia ElesPorElas HeForShe na sede da ONU em Nova York, janeiro de 2015

Max Bryant, um ativista juvenil de 13 anos de idade para a educação das meninas, palestrando no evento de alto nível da Barbearia ElesPorElas HeForShe na sede da ONU em Nova York, janeiro de 2015

Vídeo do tenente-general David Morrison, palestrando no evento de alto nível da Barbearia ElesPorElas HeForShe na sede da ONU em Nova York, janeiro de 2015

Vídeo de Vigdis Finnbogadóttir, ex-presidente da Islândia e a primeira mulher eleita presidente democraticamente no mundo, sobre a importância de engajar homens e meninas, filmado para o evento de alto-nível da Barbearia ElesPorElas HeForShe na sede da ONU em Nova York, janeiro de 2015.

No local de trabalho

CATALYST, Mude o script: Mulheres no local de trabalho (link em inglês)

ElesPorElas HeForShe, Kit de ação para o local de trabalho (link em inglês)

McKinsey & Company, Mulheres no local de trabalho (link em inglês)



Sheryl Sandberg, por que temos poucas mulheres líderes, Ted Talk (link em inglês)

Fórum Econômico Mundial, Relatório mundial de diferença de gênero de 2016 (link em inglês)

Política

CATALYST, Assuntos governamentais (link em inglês)

Modelo para Empresas de IMPACTO 10x10x10 do movimento ElesPorElas HeForShe (link em inglês)

Escritório da OSCE para as Instituições Democráticas e os Direitos Humanos (ODIHR), Manual sobre a promoção da participação das mulheres nos partidos políticos, 2014 (link em inglês)

Halla Tomasdottir, É hora das mulheres se candidatarem à presidência, Ted Talk (link em inglês)

ONU Mulheres, Importância da liderança e participação política das mulheres (link em inglês)

Women Political Leaders Global Forum

Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal

LeanIn, LeanIn Together

MenCare, plataforma de licença paternidade

Laço Branco, Filmes sobre paternidade: 4 Homens, 1 Pergunta (link em inglês)

Laço Branco, sou um modelo masculino #fathers (link em inglês)

Laço Branco, pais envolvidos e igualdade de gênero (link em inglês)

Laço Branco, começa com você, continua com ele (link em inglês)

ONGs e Sociedade Civil

Greig, Alan com Edstrom, Jerker (2012) Mobilização de homens na prática: Desafiando a violência sexual e de gênero em contextos institucionais, Institute of Development Studies, Brighton: IDS

Comitê Internacional de Resgate, Prevenção da violência contra mulheres e meninas: Envolvendo homens na prática responsável (link em inglês)

MenEngage Alliance, Kit de ferramentas de responsabilidade (link em inglês)

National Community of Practice Toolkit

Promundo, Living Peace: A história de Abby e Kyalu

Prevenção da violência

Stígamót, Sobreviventes falam – Consequências e Recuperação (link em inglês)

Stígamót, Sobreviventes falam – Sistema da Justiça (link em inglês)

Stígamót, Sobreviventes falam – Perpetradores (link em inglês)

Laço Branco, Trace o limite

Laço Branco, Engajando homens e meninos para reduzir e prevenir a violência de gênero (link em inglês)

Laço Branco, atitudes e comportamentos dos homens contra a violência contra as mulheres (link em inglês)

Kit de ferramentas da Barbearia ElesPorElas HeForShe

Workshops



Março de 2017



O que te faz um homem - Workshops

Objetivo

Esses workshops devem inspirar os participantes a se tornarem agentes de mudança e promotores da igualdade de gênero, aprofundando a compreensão dos temas e explorando suas próprias concepções sobre a igualdade de gênero. Os seguintes workshops combinam discussões conduzidas por especialistas e trabalho em grupo. Os workshops são divididos por tópicos, permitindo que os participantes explorem em profundidade uma questão por vez.

Os workshops são independentes um do outro e podem ser usados como sessões isoladas. No entanto, se os participantes são novos na discussão sobre igualdade de gênero, recomenda-se que iniciem no Workshop 1 sobre a definição de gênero e depois avance para os próximos workshops.

Orientações para os organizadores

Os workshops permitem uma discussão sincera sobre o que te faz ser homem e como os homens podem ajudar a alcançar a igualdade de gênero. As ferramentas podem ser usadas em grupos do mesmo sexo (somente homens) ou em um grupo misto (mulheres e homens juntos). No entanto, quando o grupo for misto, não se esqueça de oferecer ainda a oportunidade de discussões de homens para homens para garantir um diálogo

produtivo sobre o que os homens podem fazer para ajudar a alcançar a igualdade de gênero. Isso pode ser feito dividindo os participantes em grupos com base no gênero sempre que possível e com especialistas masculinos que possam participar como facilitadores ou compartilhar sua experiência como palestrantes.

Considere fazer parcerias com um especialista em gênero que possa facilitar a discussão. Ao dividir os participantes em grupos, sempre escolha previamente um mediador para a mesa. Eles podem ser especialistas ou simplesmente

participantes que conhecem bem o tema. Converse com eles com antecedência para repassar as orientações do workshop, a Lista de verificação do facilitador e a Terminologia fornecidas nos **Primeiros passos**.

Esteja ciente de que as discussões sobre assuntos delicados, como violência e abuso sexual, podem desencadear más lembranças e ansiedade para quem possa ter sido afetado por tais atos. O facilitador e os mediadores devem estar atentos a isso e estarem prontos para encaminhar os participantes para as organizações locais que oferecem suporte.

Se você tiver 1 hora	Se você tiver 2 horas	Se você tiver 3 horas
Workshop 1 O que é gênero?	Workshop 1 O que é gênero? Workshop 2 Aja como um homem, aja como uma mulher	Workshop 1 O que é gênero? Workshop 2 Aja como um homem, aja como uma mulher Workshop 3 O que é violência?

Kit de ferramentas da Barbearia ElesPorElas HeForShe

Ferramenta N° 3



Março de 2017



O que te faz um homem - Workshop com funcionários

Tópico 1: O que é gênero?

Este workshop é baseado no Programa H do Promundo, conforme adaptado pela organização libanesa sem fins lucrativos ABAAD em sua publicação do Programa Ra. A versão abaixo foi levemente alterada para se adequar a um público mais amplo.

Objetivo

Após este workshop, os participantes devem entender a diferença entre os termos “sexo” e “gênero”. Eles também devem ter uma noção mais clara dos estereótipos de gênero em sua cultura e as diferentes maneiras pelas quais homens e mulheres devem se comportar.

Requisitos para esta sessão

Facilitador, mediadores, espaço que permita vários grupos trabalhando simultaneamente, flipchart (quadro) e marcador.

Tempo

1 hora



Orientações para os organizadores

Ao definir os termos “homem” e “mulher”, é importante que todos os participantes compreendam a terminologia básica e usem esses termos da mesma maneira. Inicie a sessão esclarecendo como esses termos são usados, conforme descrito nos **Primeiros passos**. Também seria uma boa ideia percorrer os possíveis termos pejorativos que alguns participantes poderiam usar para expressar seus pensamentos e a melhor forma de lidar com isso no grupo.

Inicie a sessão fazendo uma breve introdução aos benefícios da igualdade de gênero e o objetivo desta oficina. Para fatos e inspirações, consulte a seção de **Recursos** abaixo. Explique que parte da discussão será em grupos e que cada mesa tem um mediador que fará as perguntas e controlará o tempo.

Processo

Desenhe duas colunas no quadro. Na primeira, escreva “Homem” e na segunda escreva “Mulher”.

Peça aos participantes para listar as palavras/ características que se relacionam com “Homem” e escreva suas respostas diretamente no quadro. As respostas podem ser positivas ou negativas. Ajude os participantes a citar e levar em consideração as características sociais e fisiológicas do “Homem”.

Repita estes passos na coluna “Mulher”.

Percorra as palavras de cada coluna.

Mude os títulos das colunas: “Homem” se torna “Mulher” e vice-versa.

Pergunte aos participantes se as respostas abaixo da coluna “Homem” ainda se aplicam à “Mulher” e vice-versa.

Divida os participantes em grupos e use as perguntas abaixo para facilitar uma discussão sobre quais características os participantes pensam que não se aplicam tanto a homens como a mulheres igualmente e por quê. Explique que as diferenças biológicas/fisiológicas são características do “sexo” e as características sociais são do “gênero”.

HOMEM	MULHER



Perguntas para discussão

O que significa ser homem? O que significa ser mulher?

Você acha que homens e mulheres são criados da mesma maneira?

Como você descreveria o papel dos homens nas relações íntimas? E o papel das mulheres?

Nossa percepção dos papéis de gênero é afetada pelos membros da nossa família e nossos amigos? Como?

A mídia tem influência sobre os papéis de gênero? Se sim, de que forma? Como a mídia apresenta as mulheres? Como ela apresenta os homens?

Você acha que essas diferenças nos papéis dos homens e das mulheres criam desigualdade e discriminação? Em caso afirmativo, como e para quem?

Como essas diferenças afetam nossos relacionamentos com nossos parceiros e familiares?

Como você pode, em sua vida pessoal, se opor a alguns dos comportamentos diferentes que são esperados dos homens? Como você pode se opor a alguns dos comportamentos diferentes que são esperados das mulheres?

Como você pode contribuir para alcançar a igualdade de gênero profissionalmente?



Observações finais

Ao longo de nossas vidas, sentimos a pressão direta ou sutil dos nossos familiares, amigos e meios de comunicação de como se espera que nos comportemos como homens e como tratar as mulheres e outros homens. É importante reconhecer que muitos dos papéis e normas que atribuímos a mulheres ou a homens são criados pela sociedade e não estão relacionados a quaisquer fatores biológicos. Eles fazem parte das estruturas sociais que sustentam a discriminação contra mulheres e meninas e concedem privilégios a homens e meninos, ao mesmo tempo que reduzem a liberdade a todos e todas. Ter a consciência das consequências negativas que esses estereótipos podem ter em nossa vida profissional e pessoal é um primeiro passo importante. Seja crítico e desafie esses estereótipos quando você se deparar com eles na vida cotidiana ou em sua comunidade.

Como se tornar um agente de mudança

Comprometa-se com o movimento ElesPorElas HeForShe

Incentive os participantes a fazerem o curso on-line interativo de 35 minutos da PwC e do ElesPorElas HeForShe, **Building Gender IQ** [Construindo um QI de gênero], sobre os benefícios da igualdade de gênero e por que isso importa.

Organize reuniões de acompanhamento para discutir maneiras de implementar as sugestões e recomendações que surgiram durante o trabalho em grupo.

Organize um **workshop** de acompanhamento com os funcionários, utilizando outra sessão de workshop fornecida neste kit de ferramentas.

Incentive a liderança a aumentar seu compromisso com práticas de igualdade de gênero, organizando uma das **Sessões de liderança** neste kit de ferramentas.

Inicie um grupo de trabalho dedicado a identificar e implementar mais práticas de igualdade de gênero.

Estabeleça iniciativas de treinamento sobre a sensibilização relativa ao gênero e iniciativas de igualdade de gênero.

Insira o tema de igualdade de gênero em grandes conferências corporativas, eventos e reuniões.

Recursos

ABAAD e Promundo, Programa Ra

Institute of Development Studies, Homens, Meninos e Igualdade de Gênero

Promundo, Programa H

Fundo de População das Nações Unidas (FNUMP), Mobilizando homens na prática: Desafiando a violência sexual e de gênero em contextos institucionais, (Institute of Development Studies, Brightonm, UK) (link em inglês)

Kit de ferramentas da Barbearia ElesPorElas HeForShe

Ferramenta N° 4



Março de 2017



O que te faz um homem - Workshop com funcionários

Tópico 2: Aja como um homem, aja como uma mulher

Este workshop é baseado no Programa H do Promundo, conforme adaptado pela organização libanesa sem fins lucrativos ABAAD em sua publicação do Programa Ra. A versão abaixo foi levemente alterada para se adequar a um público mais amplo.

Objetivo

Após este workshop, os participantes devem ter uma compreensão mais profunda das formas em que as normas de gênero afetam a vida de homens e mulheres e como essas expectativas podem limitar os indivíduos a alcançar todo o seu potencial.

Requisitos para esta sessão

Facilitador, mediadores, espaço que permita vários grupos trabalhando simultaneamente, flipchart (quadro) e marcador.

Tempo

1 hora



Processo

Inicie com uma breve introdução ao objetivo desta sessão e use a terminologia fornecida nos **Primeiros passos** para explicar os principais termos, como sexo, gênero e normas de gênero. Para fatos e inspirações, consulte a seção de **Recursos** abaixo. Explique que parte da discussão será em grupos e que cada mesa tem um mediador que fará as perguntas e controlará o tempo.

A.

Pergunte aos participantes se alguém já lhes disse que eles deveriam “agir como um homem/mulher”. Peça que compartilhem suas histórias com o grupo. Então, pergunte: Por que você acha que essa pessoa disse isso para você? Como você se sentiu depois? Diga ao grupo que você explorará essas duas perguntas, pois elas evidenciam os desafios de ser homem ou mulher.

B.

Escreva a frase “aja como um homem” no flipchart em letras grandes e peça aos participantes para explicar o que essa frase significa para eles. Estas são as expectativas da sociedade sobre o que um homem deve ser e como ele deve se comportar, sentir e reagir. Desenhe uma caixa e escreva dentro dela as respostas dos participantes. Algumas respostas possíveis podem ser “ser forte” e “não chorar”.

C.

Escreva no quadro em letras grandes a frase “aja como uma mulher”. Peça aos participantes para explicar o que essa frase significa para eles. Estas são as expectativas da sociedade sobre o que uma mulher deve ser e como ela deve se comportar, sentir e reagir. Desenhe uma caixa e escreva dentro dela as sugestões dos participantes. Algumas respostas possíveis podem ser “ser carinhosa” e “não ser agressiva”.

D.

Depois que os participantes terminarem de dar suas sugestões, divida-os em grupos com base no gênero e comece a discussão usando as perguntas abaixo. Cada grupo deve ter um mediador.



Perguntas para discussão

De que forma viver e se sujeitar ao que está escrito na caixa afeta o bem-estar dos homens?

De que forma isso afeta o bem-estar das mulheres?

De que forma viver e se sujeitar ao que está escrito na caixa limita e influencia a vida e os relacionamentos de um homem?

De que forma o que está escrito na caixa influencia e limita a vida de uma mulher?

Existem exemplos de homens na sua comunidade que não atendem às expectativas de como os homens devem ser e agir? Que tipos de desafios esses homens enfrentam? Como eles são tratados?

E as mulheres que não se sujeitam às normas de gênero?

O que as pessoas dizem sobre elas? Como elas são tratadas?

Você acha que os homens enfrentam mais desafios ou preconceitos, dependendo de sua raça, classe social ou religião? Se sim, de que forma? E quanto às mulheres?

O que você pode fazer para ajudar a promover uma mentalidade mais aberta e o respeito pela diversidade de maneiras em que as mulheres e os homens são e agem?



Observações finais

As mulheres e os homens muitas vezes se deparam com expectativas rígidas quando se trata de como devem agir e quais seus papéis nos relacionamentos, famílias, comunidades e sociedades. Essas expectativas podem limitar os indivíduos a expressar seus interesses ou potencialidades, inclusive na maneira de se vestir, quem eles querem amar, qual carreira escolher e os papéis que desejam assumir em seus relacionamentos íntimos e familiares. É importante lembrar que, assim como os estereótipos de gênero são aprendidos, eles também podem ser contestados e desaprendidos. É necessário apoiar uns aos outros e trabalhar juntos e juntas para construir comunidades onde mulheres e homens podem ultrapassar os limites do socialmente definido como “feminino” ou “masculino”.

Como se tornar um agente de mudança

Comprometa-se com o movimento ElesPorElas HeForShe

Incentive os participantes a fazerem o curso on-line interativo de 35 minutos da PwC e do ElesPorElas HeForShe, **Building Gender IQ** [Construindo um QI de gênero], sobre os benefícios da igualdade de gênero e por que isso importa.

Organize reuniões de acompanhamento para discutir maneiras de implementar as sugestões e recomendações que surgiram durante o trabalho em grupo.

Organize um **workshop** de acompanhamento com os funcionários, utilizando outra sessão de **workshop** fornecida neste kit de ferramentas.

Incentive a liderança a aumentar seu compromisso com práticas de igualdade de gênero, organizando uma das sessões de **liderança** neste kit de ferramentas.

Inicie um grupo de trabalho dedicado a identificar e implementar mais práticas de igualdade de gênero.

Estabeleça iniciativas de treinamento sobre a sensibilização relativa a gênero e iniciativas de igualdade de gênero.

Denuncie: Não seja uma testemunha silenciosa em face da desigualdade. Oponha-se a seus pares quando eles falarem desrespeitosamente com os outros.

Insira o tema de igualdade de gênero em grandes conferências corporativas, eventos e reuniões.

Recursos

ABAAD e Promundo, Programa Ra

MenEngage em colaboração com a ONU Mulheres, Homens, Masculinidades e Poder de Mudança (link em inglês)

Promundo, HMD: Um kit de ferramentas para ação (link em inglês)

Promundo, Programa H

Laço Branco e Dad Central, pais envolvidos e igualdade de gênero (link em inglês)

Laço Branco, sou um modelo masculino #fathers (link em inglês)

Laço Branco, atitudes e comportamentos dos homens contra a violência contra as mulheres (link em inglês)

Kit de ferramentas da Barbearia ElesPorElas HeForShe

Ferramenta N° 5



Março de 2017



O que te faz um homem – Workshop com funcionários

Tópico 3: O que é violência?

Este workshop é baseado no Programa H do Promundo, conforme adaptado pela organização libanesa sem fins lucrativos ABAAD em sua publicação do Programa Ra. A versão abaixo foi levemente alterada para se adequar a um público mais amplo.

Objetivo

Após esta sessão, os participantes devem ser capazes de identificar diferentes tipos de violência que afetam nossas comunidades, famílias e relacionamentos pessoais e as maneiras de intervir.

Requisitos para esta sessão

Principal facilitador, mediadores para grupos, flipchart (quadro), marcadores, cópias das explicações de diferentes tipos de violência de gênero.
Espaço que permita vários grupos trabalhando simultaneamente.

Tempo

1 hora



Orientações para os organizadores

Antes de discutir a violência, é importante fazer pesquisas sobre a prevalência e as atitudes em relação à violência em sua comunidade, levando em consideração as leis atuais e o apoio disponível para vítimas e agressores (consulte **Recursos**, abaixo). Entre em contato com organizações locais e ativistas que trabalham na prevenção da violência de gênero para aprender mais sobre os efeitos da violência de gênero na sua comunidade.

Encontre um especialista para assumir o papel de facilitador principal da sessão. Isso pode ser alguém no local de trabalho, na comunidade ou um especialista/ativista internacional. As orientações sobre o papel dos facilitadores estão descritas na sessão de **Primeiros passos**. O facilitador apresenta a sessão, orienta os mediadores e encerra a sessão no final. Eles devem ser capazes de apoiar os mediadores durante a sessão.

Esteja preparado para dividir os participantes em grupos, com base no gênero. Organize a disposição dos lugares para que cada mesa tenha um mediador que esteja familiarizado com as perguntas e o propósito de antemão. Escolha mediadores que sejam respeitados entre seus pares e tenham alguma alguma autoridade no grupo.

Estabeleça com o facilitador principal e os mediadores algumas regras básicas sobre o que é aceitável durante a discussão e como lidar com conflitos que possam surgir. Compartilhe com eles a lista de verificação do facilitador presente nos **Primeiros passos**.

Esteja ciente de que as discussões sobre assuntos delicados, como violência e abuso sexual, podem desencadear más lembranças e ansiedade para quem possa ter sido afetado por tais atos. O facilitador e os mediadores devem estar atentos a isso e estarem prontos para encaminhar os participantes para as organizações locais que oferecem suporte.

Escreva as definições de cada tipo de violência, conforme aparecem na próxima página, no flipchart.

Processo

Explique aos participantes que o objetivo desta atividade é discutir e analisar os diversos tipos de violência nos relacionamentos.

Primeiro, peça aos participantes que se sentem em círculo e pensem por alguns minutos, em silêncio, sobre as diferentes formas de violência em relacionamentos íntimos (controle, coerção, grito), bem como violência física.

Em seguida, peça aos participantes que compartilhem seus pensamentos com o grupo durante 5-10 minutos aproximadamente. Escreva as respostas no flipchart. Os participantes provavelmente identificarão atos violentos que se enquadram em diferentes tipos de violência como descrito na caixa acima.

Discuta as respostas com o grupo. Os participantes têm uma compreensão semelhante da violência? Houve respostas únicas que valessem a pena explorar com mais detalhes? Examine as definições de diferentes tipos de violência, explicando cada uma rapidamente, ao mesmo tempo que avisa os participantes que não existe uma definição concreta ou simples de violência. Pergunte ao grupo se eles compreendem a diferença entre esses tipos de violência. Discuta por alguns minutos, se necessário, antes de dividir os participantes em grupos com base no gênero para que cada grupo lide com as perguntas abaixo.



Documento de recursos: Violência de gênero

A violência de gênero continua sendo uma das violações dos direitos humanos mais predominantes em todo o mundo. A violência de gênero refere-se à violência que atinge indivíduos ou grupos de indivíduos com base em seu gênero que pode resultar em danos físicos, sexuais ou psicológicos. As formas de violência relacionadas à violência de gênero incluem, mas não estão limitadas a:

VIOLÊNCIA EMOCIONAL

Violência manifestada por insultos, humilhações, ameaças, controle, falta de carinho etc. As consequências para homens e mulheres podem ser baixa autoestima, desconfiança e insegurança emocional.

VIOLÊNCIA FÍSICA

Violência expressa por socos, chutes, empurrões e outros atos que podem provocar lesões, colocando em perigo a saúde de um homem ou de uma mulher.

ASSÉDIO SEXUAL

Inclui propostas indecentes, observações sexuais verbais, palavras obscenas e pressão para ter relações sexuais sem consentimento da outra parte.

ABUSO SEXUAL

Refere-se a qualquer tipo de contato físico (sexual) íntimo entre adultos e entre um adulto e uma criança (no caso de abuso sexual infantil).

ESTUPRO

Imposição da prática sexual por ameaça ou violência física.

Para outras definições sobre a violência de gênero e outras formas de violência, consulte o Relatório Mundial da OMS sobre Violência e Saúde



Perguntas para discussão

*Quais tipos de violência ocorrem nas relações íntimas entre homens e mulheres?
O que causa essa violência?*

*Quais são os tipos de violência comuns dentro do âmbito familiar?
O que causa essa violência?*

Existem tipos de violência que se relacionam com o gênero de uma pessoa?

Qual é a forma mais comum de violência usada contra as mulheres?

*Somente os homens são capazes de praticar a violência ou as mulheres também podem ser violentas?
Qual é o tipo mais comum de violência que os homens usam contra as outras pessoas? Qual é o tipo mais comum de violência que as mulheres usam contra as outras pessoas?*

Algum homem ou mulher “merece” apanhar ou sofrer violência?

Quais são, para você, as causas da violência doméstica ou da violência de gênero?

*Quais são as consequências da violência entre as pessoas?
Em nossos relacionamentos? Na comunidade local?*

Você acha que existe uma ligação entre nossas concepções de masculinidade e a violência contra as mulheres?

*O que podemos fazer individualmente para construir relações íntimas saudáveis?
Como podemos fazer isso com nossos parceiros?*

O que você pode fazer, como indivíduo, ao testemunhar a violência de gênero?

O que você pode fazer em colaboração com outros para eliminar a violência em sua comunidade?



Observações finais

A violência, em sua definição mais simples, é quando uma pessoa que usa força ou poder (ou ameaças) contra outra pessoa. Isso ocorre em todo o mundo e muitas vezes é usado para lidar com a raiva e o conflito. Os homens são muitas vezes criados para oprimir suas emoções, levando a raiva a se tornar a única emoção que podem expressar sem afetar sua masculinidade.

Incentive os participantes a procurar informações adicionais sobre a violência de gênero em suas comunidades e refletir sobre o que o indivíduo pode fazer para eliminar a violência contra as mulheres.

Como se tornar um agente de mudança

Comprometa-se com o movimento ElesPorElas HeForShe

Incentive os participantes a fazerem o curso on-line interativo de 35 minutos da PwC e do ElesPorElas HeForShe, **Building Gender IQ** [Construindo um IQ de gênero], sobre os benefícios da igualdade de gênero e por que isso importa.

Denuncie: Não seja uma testemunha silenciosa em face da desigualdade ou da violência. Oponha-se a seus pares quando eles falarem desrespeitosamente com os outros e não ignore a violência de gênero.

Explore os recursos fornecidos abaixo sobre formas de engajar homens e meninos para reduzir e prevenir a violência de gênero.

Organize reuniões de acompanhamento para discutir maneiras de implementar as sugestões e

recomendações que surgiram durante o trabalho em grupo.

Organize um workshop de acompanhamento com os funcionários, utilizando outra sessão de workshop fornecida neste kit de ferramentas.

Incentive a liderança a aumentar seu compromisso com práticas de igualdade de gênero, organizando uma das sessões de liderança neste kit de ferramentas.

Inicie um grupo de trabalho dedicado a identificar e implementar mais práticas de igualdade de gênero.

Estabeleça treinamentos de sensibilização relativa ao gênero e iniciativas de igualdade de gênero.

Insira o tema de igualdade de gênero em grandes conferências corporativas, eventos e reuniões.

Recursos

Thordis Elva e Tom Stranger, Nossa história de estupro e reconciliação, Ted Talk ([link em inglês](#))

Thordis Elva e Tom Stranger fizeram um comovente Ted Talk sobre sua história pessoal de estupro e reconciliação

Thordis Elva e Tom Stranger, Perguntas e Respostas no blog do TED ([link em inglês](#))

Guante, um artista de hip-hop famoso, educador e ativista da justiça social, apresentando-se no evento de alto nível da Barbearia ElesPorElas HeForShe na sede da ONU em Nova York, janeiro de 2015

Comitê Internacional de Resgate, Prevenção da violência contra mulheres e meninas: Envolvendo homens em práticas responsáveis ([link em inglês](#))

Vídeo do tenente-general David Morrison, palestrando no evento de alto nível da Barbearia ElesPorElas HeForShe na sede da ONU em Nova York, janeiro de 2015

Stígamót, Sobreviventes falam – Consequências e Recuperação ([link em inglês](#))

Stígamót, Sobreviventes falam – Sistema da Justiça ([link em inglês](#))

Stígamót, Sobreviventes falam – Perpetradores ([link em inglês](#))

Laço Branco, Trace o limite

Laço Branco, Engajando homens e meninos para reduzir e prevenir a violência de gênero ([link em inglês](#))

Laço Branco, atitudes e comportamentos dos homens contra a violência contra as mulheres ([link em inglês](#))

Laço Branco, compromisso dos homens na prevenção de violência de gênero ([link em inglês](#))

Laço Branco, prevenção da violência contra mulheres e meninos por meio do engajamento masculino ([link em inglês](#))

Laço Branco: 6 coisas que os homens podem fazer para impedir o assédio na rua ([link em inglês](#))

Kit de ferramentas da Barbearia ElesPorElas HeForShe

Ferramenta N° 6



Março de 2017



Seja a Mudança – Comprometa-se

Objetivo

Mostre o compromisso real com a causa ao fazer com que participantes importantes façam declarações públicas no evento sobre como eles contribuirão para alcançar a igualdade de gênero em sua realidade. Isso inspirará outros participantes e resultará em compromissos concretos que podem ser seguidos após o evento.

Orientações para os organizadores

Aborde um grupo selecionado de participantes antes do evento e peça que eles se levantem durante o evento e se comprometam com ações concretas, visando a alcançar a igualdade de gênero. Podem ser indivíduos que são bem conhecidos dentro do grupo e já são vistos como líderes/modelos. Faça com que eles encorajem outros a seguir seu exemplo.

Tenha em mente que os compromissos podem ser simples e curtos (aproximadamente uma ou duas frases). Os compromissos podem ser preparados pelos organizadores ou por aqueles que se comprometem. Procure inspiração nos compromissos assumidos pelos Campeões Corporativos de IMPACTO do movimento ElesPorElas HeForShe (consulte **Recursos**) e na lista de exemplos abaixo.

EXEMPLOS

Eu me comprometo a fazer pesquisas para entender melhor os desafios que minha equipe enfrenta, tanto no local de trabalho quanto na vida privada, em relação à desigualdade de gênero, e incorporar o conceito ElesPorElas HeForShe no nosso trabalho.

Eu me comprometo a revisar nossas práticas de contratação para garantir que não haja tendenciosidade no que diz respeito ao gênero em como anunciamos vagas e contratamos novos funcionários.

Eu me comprometo a aumentar o número de mulheres nos cargos de gestão e a incorporar o conceito ElesPorElas HeForShe nos nossos métodos de trabalho.

Eu me comprometo a despertar a conscientização sobre o movimento ElesPorElas HeForShe no meu local de trabalho e incentivar todos os funcionários a se inscrever e compartilhar a mensagem.

Eu me comprometo a despertar a conscientização sobre a importância de homens participarem da busca à igualdade de gênero, no trabalho, com meus amigos e em casa, sendo um apoiador ativo em favor da causa.

Recursos

Inspire-se com a leitura dos compromissos assumidos pelos Chefes de Estado/Corporações/ Universidade Campeões de IMPACTO 10x10x10 do movimento ElesPorElas HeForShe

Os Princípios de Empoderamento das Mulheres são um conjunto de princípios para oferecer orientações de negócios sobre como empoderar mulheres no local de trabalho, no mercado de trabalho e na comunidade

Kit de ferramentas da Barbearia ElesPorElas HeForShe

Ferramenta N° 7



Março de 2017



Cabine fotográfica/Espaço para selfies

Objetivo

Desenvolva uma dinâmica, permitindo que os participantes mostrem sua dedicação à causa e ao movimento ElesPorElas HeForShe ao tirarem fotos com slogans defendendo a igualdade de gênero.

Orientações para os organizadores

Esta ferramenta pode ser modificada para atender a todos os orçamentos. Para uma opção de baixo orçamento, tudo o que é necessário é um telefone celular com câmera, uma câmera digital e cartazes com slogans de igualdade de gênero e/ou o logotipo do movimento ElesPorElas HeForShe. Você também pode ter cartazes em branco disponíveis para que as pessoas possam escrever seus próprios compromissos. As fotos podem ser carregadas em uma conta do Flickr (www.flickr.com) ou enviadas aos participantes por e-mail.

Também é possível instalar uma cabine fotográfica profissional com um fundo temático e slogans de igualdade de gênero produzidos profissionalmente e/ou logotipos do ElesPorElas HeForShe. Muitos serviços oferecem a possibilidade de imprimir as fotos no evento e enviá-las via texto ou e-mail.

Incentive os participantes a compartilhar suas fotos com familiares e amigos usando a hashtag #ElesPorElas/#HeForShe.

Obtenha o consentimento antes de usar as fotos para fins promocionais ou se você planeja coletar informações privadas, como e-mails e/ou números de telefone usados para enviar as fotos. Isso pode ser feito por meios eletrônicos ou por uma folha de papel perto da cabine fotográfica. Exemplo:

Podemos entrar em contato para compartilhar informações sobre eventos futuros sobre igualdade de gênero?

Sim Não

Recursos

Pesquise a hashtag #ElesPorElas/#HeForShe nas mídias sociais como Twitter e Instagram para se inspirar.

Veja os eventos anteriores do movimento ElesPorElas HeForShe

Kit de ferramentas da Barbearia ElesPorElas HeForShe

Todos os recursos



Março de 2017



Recursos

Engajamento dos homens

ABAAD, Programa Ra (Adaptação do Programa H do Promundo)

Todos os campeões de IMPACTO 10x10x10 do movimento *ElesPorElas HeForShe*

CATALYST, Homens e Igualdade (link em inglês)

***Vigdis Finnbogadóttir*, a importância de engajar homens e meninos**

***ElesPorElas HeForShe*, todos os kits de ação**

***ElesPorElas HeForShe* e PwC, Building Gender IQ, curso interativo**

***ElesPorElas HeForShe*, Histórias de Igualdade**

***ElesPorElas HeForShe*, Kit de Ação Individual**

A História do movimento *ElesPorElas HeForShe* (link em inglês)

***Michael Kimmel*, Por que a igualdade de gênero é boa para todos, incluindo os homens (link em inglês)**

***MenEngage em colaboração com a ONU Mulheres*, Homens, Masculinidades e Poder de Mudança (link em inglês)**

***Elizabeth Nyamayaro*, um convite aos homens que desejam um mundo melhor para as mulheres (link em inglês)**

***Promundo*, HMD: Um kit de ferramentas para ação (link em inglês)**

***Gudlaugur Thor Thordarson*, Ministro das Relações**

Exteriores da Islândia, sobre o conceito da Barbearia ElesPorElas HeForShe

***UNFPA, Promundo & MenEngage*, Engajando homens e meninos na igualdade de gênero e saúde, um kit de ferramentas globais para a ação (link em inglês)**

Prevenção da violência

***Greig, Alan com Edström, Jerker* (2012) Mobilização de homens na prática: Desafiando a violência sexual e de gênero em contextos institucionais, Institute of Development Studies, Brighton: IDS**

***Guante*, um artista de hip-hop famoso, educador e ativista da justiça social, apresentando-se no evento de alto nível da Barbearia ElesPorElas HeForShe na sede da ONU em Nova York, janeiro de 2015**

***Comitê Internacional de Resgate*, Prevenção da violência contra mulheres e meninas: Envolvendo homens em práticas responsáveis (link em inglês)**

Vídeo do tenente-general *David Morrison*, palestrando no evento de alto nível da Barbearia ElesPorElas HeForShe na sede da ONU em Nova York, janeiro de 2015

***Stígamót*, Sobreviventes falam – Consequências e Recuperação (link em inglês)**

***Stígamót*, Sobreviventes falam – Sistema da Justiça (link em inglês)**

***Stígamót*, Sobreviventes falam – Perpetradores (link em inglês)**

***Laço Branco*, Trace o limite (link em inglês)**

***Laço Branco*, Engajando homens e meninos para reduzir e prevenir a violência de gênero (link em inglês)**

***Laço Branco*, atitudes e comportamentos dos homens contra a violência contra as mulheres (link em inglês)**

***Laço Branco*, compromisso dos homens na prevenção de violência de gênero (link em inglês)**

***Laço Branco*, prevenção da violência contra mulheres e meninas por meio do engajamento masculino (link em inglês)**

***Laço Branco*: 6 coisas que os homens podem fazer para impedir o assédio na rua (link em inglês)**

***Thordis Elva e Tom Stranger*, Nossa história de estupro e reconciliação, *Ted Talk* (link em inglês)**

***Thordis Elva e Tom Stranger*, Perguntas e Respostas no blog do TED (link em inglês)**

No local de trabalho

***CATALYST*, Mude o script: Mulheres no local de trabalho (link em inglês)**

***ElesPorElas HeForShe*, Kit de ação para o local de trabalho (link em inglês)**

***Sheryl Sandberg*, por que temos poucas mulheres líderes, *Ted Talk* (link em inglês)**

***Fórum Econômico Mundial*, Relatório mundial de diferença de gênero de 2016 (link em inglês)**



Corporativo

Modelo para Empresas de IMPACTO 10x10x10 do ElesPorElas HeForShe (link em inglês)

McKinsey & Company, Mulheres no local de trabalho (link em inglês)

Price Water House Coopers, diversidade e inclusão (link em inglês)

Política

CATALYST, Assuntos governamentais (link em inglês)

Modelo para Chefes de Estado de IMPACTO 10x10x10 do ElesPorElas HeForShe (link em inglês)

Escritório da OSCE para as Instituições Democráticas e os Direitos Humanos (ODIHR), Manual sobre a promoção da participação das mulheres nos partidos políticos, 2014 (link em inglês)

Halla Tómasdóttir, É hora das mulheres se candidatarem à presidência, Ted Talk (link em inglês)

ONU Mulheres, Importância da liderança e participação política das mulheres (link em inglês)

Women Political Leaders Global Forum

Paternidade

LeanIn, LeanIn Together

MenCare, ser pai: Um estado dos pais do mundo

(link em inglês)

MenCare, plataforma de licença paternidade

Laço Branco, Filmes sobre paternidade: 4 Homens, 1 Pergunta (link em inglês)

Laço Branco, sou um modelo masculino #fathers (link em inglês)

Laço Branco, pais envolvidos e igualdade de gênero (link em inglês)

Laço Branco, começa com você, continua com ele (link em inglês)

Em conflito

Promundo, Living Peace: A história de Abby e Kyalu

Educação

Max Bryant, um ativista juvenil de 13 anos de idade para a educação das meninas, palestrando no evento de alto nível da Barbearia ElesPorElas HeForShe na sede da ONU em Nova York, janeiro de 2015

Modelo para Universidades de IMPACTO 10x10x10 do movimento ElesPorElas HeForShe

ElesPorElas HeForShe, kit de ação do aluno

Palmar Ragnarsson, treinador de basquete da Islândia, está surtindo um impacto real ao educar os jovens meninos sobre a igualdade de gênero e quebrar estereótipos nos esportes

Donald McPherson, ex-jogador da NFL, ativista, feminista e educador palestrando no evento de

alto nível da Barbearia ElesPorElas HeForShe na sede da ONU em Nova York, janeiro de 2015

MenEngage Alliance, Normas e diretrizes de responsabilidade (link em inglês)

MenEngage Alliance, Kit de ferramentas de responsabilidade (link em inglês)

Magnús Scheving, empresário e fundador do programa Lazy Town, palestrando no evento de alto nível da Barbearia ElesPorElas HeForShe na sede da ONU em Nova York, janeiro de 2015

Laço Branco, sou um modelo masculino #coaches (link em inglês)

Laço Branco, sou um modelo masculino #educators (link em inglês)

Laço Branco, Denuncie – kit de ferramentas para treinadores e atletas (link em inglês)

Sobre práticas responsáveis

Greig, Alan com Edstrom, Jerker (2012) Mobilização de homens na prática: Desafiando a violência sexual e de gênero em contextos institucionais, Institute of Development Studies, Brighton: IDS

Comitê Internacional de Resgate, Prevenção da violência contra mulheres e meninas: Envolvendo homens na prática responsável (link em inglês)

MenEngage Alliance, Kit de ferramentas de responsabilidade (link em inglês)

National Community of Practice Toolkit

Kit de ferramentas da Barbearia ElesPorElas HeForShe

Guia de estilo do logotipo



Março de 2017

Logotipo da Barbearia ElesPorElas HeForShe

O logotipo da Barbearia ElesPorElas HeForShe consiste em um símbolo tradicional de poste de barbearia em magenta/preto, bigode e a palavra escrita. Esses três elementos são inseparáveis e não devem ser alterados.

Nunca tente reconstruir o banner, use apenas os arquivos originais.

O logotipo é vetorizado e, portanto, escalável para qualquer tamanho.



Material de design

Aqui você pode encontrar o logotipo da Barbearia ElesPorElas HeForShe, slides PPT e outros elementos de design para usar.

Logotipo colorido

A versão (A) do logotipo de duas cores é a versão principal. Deve ser colocada em um fundo branco sempre que possível.

Se estiver trabalhando em fundo escuro ou preto, é obrigatório usar a versão (B).



(A)



(B)

Banner alternativo

Versão alternativa do logotipo preto (A). Somente para ser usada em um fundo de cor clara ou branca, se a impressão a cores não for possível ou, por exemplo, serigrafia.

O mesmo vale para a versão (B) que deve ser usada em fundo escuro ou preto.



(A)



(B)

Barbearia ElesPorElas HeForShe / Logotipo + tagline

Logotipo com tagline - 2 cores

Logotipo principal colorido com versão de tagline (A).

Versão secundária (B) - para ser usada em fundo preto ou escuro.



(A)

MOBILIZANDO HOMENS E MENINOS PARA A IGUALDADE DE GÊNERO



(B)

MOBILIZANDO HOMENS E MENINOS PARA A IGUALDADE DE GÊNERO

Barbearia ElesPorElas HeForShe / Logotipo + tagline

Logotipo com tagline - P/B

Versão alternativa em preto com versão de tagline (A).

Versão secundária (B) - para ser usada em fundo preto ou escuro.



(A)

MOBILIZANDO HOMENS E MENINOS PARA A IGUALDADE DE GÊNERO



(B)

MOBILIZANDO HOMENS E MENINOS PARA A IGUALDADE DE GÊNERO

Paleta de cores

A cor é a mesma da campanha ElesPorElas HeForShe e é em negrito, clara e simples.

Para impressões em 4 cores, use valores CMYK. Para recursos digitais, use RGB ou Web HEX#.

MAGENTA

Pantone
213 C

RGB
232 / 30 / 117

CMYK
0 / 88 / 47 / 11

HEX
#e31c79

BLACK

Pantone
Neutral Black C

RGB
35 / 33 / 33

CMYK
71 / 66 / 65 / 72

HEX
#232121

WHITE

Pantone
n/a

RGB
255 / 255 / 255

CMYK
0 / 0 / 0 / 0

HEX
#FFFFFF

Fontes

Maison Bold deve ser usado nos títulos em LETRAS MAIÚSCULAS.

O texto de cópia deve estar em Myriad Pro.

Exemplos exibidos abaixo.

TÍTULO

Maison Mono Bold

Maison Mono Light

TEXTO DE CÓPIA

Myriad Pro Regular

Myriad Pro Italic

Myriad Pro Semibold

Myriad Pro Bold

Duis autem vel eum iriure dolor in hendrerit in vulputate velit esse molestie consequat, vel illum dolore eu feugiat nulla facilisis at vero eros et accumsan et iusto odio dignissim qui blandit praesent luptatum zzril delenit augue duis dolore te feugait nulla facilisi. Nam liber tempor cum soluta nobis eleifend option congue nihil imperdiet doming id Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit, sed diam nonummy nibh euismod tincidunt ut laoreet dolore magna aliquam erat volutpat. Ut wisi enim ad minim veniam, quis nostrud exerci tation ullamcorper suscipit lobortis nisl ut aliquip ex ea commodo consequat. Duis autem vel eum iriure dolor in hendrerit in vulputate velit esse molestie consequat, vel illum dolore eu feugiat nulla facilisis at vero eros et accumsan et iusto odio dignissim qui blandit praesent luptatum zzril delenit augue duis dolore te feugait nulla facilisi. Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit, sed diam nonummy nibh euismod tincidunt ut laoreet dolore magna aliquam erat volutpat. Ut wisi enim ad minim veniam, quis nostrud exerci tation ullamcorper suscipit lobortis nisl ut aliquip ex ea commodo consequat. Duis autem vel eum iriure dolor in hendrerit in vulputate velit esse molestie consequat, vel illum dolore eu feugiat nulla facilisis at vero eros et accumsan et iusto odio dignissim qui blandit praesent luptatum zzril delenit augue duis dolore te feugait nulla facilisi. Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit, sed diam nonummy nibh euismod tincidunt ut laoreet

NÍVEL UM / Maison Mono Bold

Nível dois / Myriad Pro Bold

Nível três / Myriad Pro Semibold

Nível quatro / Myriad Pro Regular

Kit para conferências



Slides PPT



Barbearia ElesPorElas HeForShe / Exemplo de uso

Gadget

Imprimir em
uma única
cor





Março de 2017