

UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA  
PROGRAMA INSTITUCIONAL DE CARÁTER PERMANENTE DE  
ENFRENTAMENTO AO RACISMO, AO SEXISMO, A XENOFOBIA, AO  
CAPACITISMO, A LGBTFOBIA, INTOLERÂNCIA RELIGIOSA E A VIOLÊNCIA  
CONTRA A MULHER E DE GÊNERO/**PRO-DIVERSIDADE**

## **JUSTIFICATIVA:**

O Programa Institucional de Caráter Permanente de Enfrentamento ao Racismo, ao Sexismo, a Xenofobia, ao Capacitismo, a Lgbtfobia, Etarismo, Intolerância Religiosa e a Violência de Gênero – PROGRAMA PRO-DIVERSIDADE visa atender aos objetivos institucionais da Universidade Federal da Bahia, em específico o estabelecido no inciso VII, do Artigo 2º., que prescreve ser uma das finalidades da entidade “promover a equidade na sociedade, combatendo todas as formas de intolerância e discriminação decorrentes de diferenças sociais, raciais, étnicas, religiosas, de gênero e de orientação sexual” (UNIVERSIDADE..., 2010, p. 20).

O conteúdo do mencionado artigo encontra-se em consonância com os anseios dos movimentos sociais que historicamente vem lutando contra as discriminações e preconceitos que violam os direitos humanos a partir dos pertencimentos identitários, culturais, sociais, econômicos, religiosos, dentre outros, das pessoas no Brasil e no mundo.

Lutas que tem fomentado a construção e assinatura de vários Acordos, Convenções, Pactos internacionais que reafirmam o dever e interesse dos Estados signatários, do qual o Brasil é parte, em promover o enfrentamento a todas formas de violência como o racismo, a xenofobia, o capacitismo, a lgbtfobia, o etarismo, o sexismo, a intolerância religiosa, dentre outras, que ferem a dignidade da pessoa humana.

Ao longo dos anos, no território nacional, foi se constituindo um corpus legislativo que procurar atender aos compromissos assumidos pelo governo brasileiro. Na última década, por exemplo, tivemos a Lei Maria da Penha e a Lei do Feminicídio.

A Lei 11.340, de 7 de agosto de 2006, conhecida como Lei Maria da Penha, visa criar mecanismo para prevenir e punir a violência doméstica e contra a mulher. Enquanto que a Lei 13.140, de 9 de março de 2015, denominada Lei do Feminicídio, que altera o

Código Penal brasileiro ao incluir no rol dos crimes hediondos os assassinatos de mulheres a partir da sua condição de gênero.

Além do fato das representações hegemônicas de gênero em sua intersecção com outros marcadores sociais, como raça, etnia, sexualidade, geração e outros, que conformam a nossa cultura e dão substrato para os atos que constituem os fenômenos tratados pelas leis mencionadas, há outros pontos de ligação entre as duas. Um destes pontos é a questão do processo educativo. A Lei Maria da Penha, por exemplo, em no seu Título III, Capítulo I – Das medidas integradas de prevenção – composto pelo Artigo 8º., dedica diretamente quatro dos seus nove incisos a questão relativa ao processo educacional.

Inciso I:

“(…) a integração operacional do Poder Judiciário, do Ministério Público e da Defensoria Pública com as áreas de segurança pública, assistência social, saúde, educação, trabalho e habitação”.

Inciso V:

“(…) a promoção e a realização de campanhas educativas de prevenção da violência doméstica e familiar contra a mulher, voltadas ao público escolar e à sociedade em geral, e a difusão desta Lei e dos instrumentos de proteção aos direitos humanos das mulheres”.

Inciso VII:

“(…) a promoção de programas educacionais que disseminem valores éticos de irrestrito respeito à dignidade da pessoa humana com a perspectiva de gênero e de raça ou etnia”.

Inciso IX:

“(…) o destaque, nos currículos escolares de todos os níveis de ensino, para os 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”.

Poder-se-ia considerar cinco dos nove incisos se consideramos o inciso número II, que estabelece “a promoção de estudos e pesquisas, estatísticas e outras informações relevantes, com a perspectiva de gênero e de raça ou etnia (...)”, uma vez que os saberes escolares, bem como os curriculares, são formatados a partir dos conhecimentos e saberes produzidos no interior das ciências humanas, exatas, biológicas, da terra e artísticas.

Desta sorte, é possível afirmar que a Lei Maria da Penha dialoga diretamente com a universidade, uma vez que esta última é uma das principais instituições que se

caracteriza por ser um lócus especializado na produção, socialização e aplicação de conhecimentos e saberes. Ou seja, produzimos os conhecimentos que compõem os saberes escolares e os currículos, ao mesmo tempo em que formamos os (as) profissionais que irão atuar nas salas de aulas formando e preparando para a vida em sociedade, em todos os níveis educativos, as futuras gerações.

Deve-se salientar que não só a Lei Maria da Penha possui interface com a questão educativa, outras legislações também o fazem, como mencionado anteriormente, a exemplo da Lei 10.741, de 01 de outubro de 2003, conhecida como Estatuto do Idoso, que dedica-se exclusivamente a educação no seu Capítulo V, cujo Artigo 22 estabelece que “nos currículos mínimos dos diversos níveis de ensino formal serão inseridos conteúdos voltados ao processo de envelhecimento, ao respeito e à valorização do idoso, de forma a eliminar o preconceito e a produzir conhecimentos sobre a matéria”.

Encontramos, ainda, no Estatuto da Igualdade Racial, Lei n. 12.288, de 20 de julho de 2010, em seu Artigo 13, inciso segundo, a prerrogativa de se “incorporar nas matrizes curriculares dos cursos de formação de professores temas que incluam valores concernentes à pluralidade étnica e cultural da sociedade brasileira”.

A temática em tela não tem sido trazida ao cenário acadêmico somente no que diz respeito ao papel da universidade como lócus privilegiado da produção, aplicação e socialização de conhecimentos e saberes que podem e devem contribuir para uma transformação de mentalidade no âmbito da sociedade. A própria cultura universitária e as relações interpessoais que constituem o seu cotidiano tem sido foco de estudos e pesquisas que revelam como crenças, valores, pensamentos, estereótipos de gênero, raça, etnia, sexualidade, geração tem pautado episódios de violência na comunidade universitária, desde o assédio sexual e moral até à agressão física.

A título de ilustração pode-se citar tanto a pesquisa desenvolvida pelo Instituto Avon e a audiência pública “violência sexual contra mulheres nas universidades brasileiras” promovida pela Comissão Permanente Mista de Combate à Violência contra a Mulher do Senado no dia 10 de novembro de 2015. A audiência foi requerida pela então deputada federal Luzianne Lins, que justificou o seu pleito da seguinte maneira:

As instituições de ensino superior são espaços privilegiados de conhecimento e historicamente foram criadas para difundir o conhecimento e os valores humanísticos. As universidades como espaço privilegiado de conhecimentos, vêm também infelizmente, sendo espaços de muitas violências. Os casos de violência sexual nas Universidades sempre aconteceram de forma velada, mas ultimamente percebemos que a cada dia vem aumentando e sabemos que as estatísticas sobre agressões sexuais em universidades brasileiras não existe, mas os casos se repetem por todo o país: Acre, Bahia, Espírito Santo, Paraíba,

Piauí, Rio de Janeiro, Mato Grosso do Sul, Pernambuco, Rio Grande do Sul, São Paulo. Agressões cometidas pelos próprios estudantes e por pessoas de fora da universidade, que entram nos campus (sic) por falta de segurança. Entendemos que universidade é responsável também. E ela tem que pensar estratégias de combate para todo tipo de violência.

A partir da importância da análise do fenômeno para proposição de políticas de enfrentamento eficazes, o Instituto Avon e o Data Popular realizaram pesquisa sobre a violência contra a mulher no ambiente universitário em 2015. No mencionado estudo foram ouvidos um universo de 1.823 estudantes onde 60 % eram de mulheres e 40% de homens. Dentre as entrevistadas 42% relataram que possuem medo de sofrerem violência no ambiente universitário e 36% já deixaram de fazer alguma atividade na universidade por medo de sofrer violência.<sup>1</sup>

Um outro dado apresentado pela pesquisa é que atitudes de enfrentamentos à violência é uma demanda: 64% dos homens sinalizaram para a necessidade da inserção de conteúdos sobre a temática deveriam acontecer nas aulas, enquanto 78% das mulheres fizeram a mesma proposição. Homens e mulheres também concordam que as instituições deveriam punir quem comete violência contra a mulher nos seus espaços, respectivamente 88% e 95% foram assertivos em relação a questão.

Diante da explicitação pública do fenômeno, a Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior - ANDIFES, por meio do Fórum Nacional de Pró-reitores de Assuntos Comunitários e Estudantis – FONAPRACE, em 2016, se debruçou sobre a questão a partir de “levantamento e análise dos aspectos constituintes de uma política de promoção de igualdade e combate às discriminações de gênero no interior das Instituições Federais de Ensino Superior” feito pelas pesquisadoras Tânia Mara Campos de Almeida e Lourdes Maria Bandeira, e foram alertados para a necessidade de “implementar um conjunto de políticas afirmativas efetivas e articuladas de gênero, raça, classe, dentre outros marcadores sociais (...)”.

Este, infelizmente, é um fenômeno que se faz presente no cotidiano da nossa instituição, como é possível verificar por meio das denúncias recebidas pela Ouvidoria UFBA e relacionadas a violências cujo fator deflagrador são os pertencimentos identitários de gênero, raça, etnia e sexualidade.

---

<sup>1</sup> DATA POPULAR/INSTITUTO AVON. *Violência contra a mulher no ambiente universitário*. São Paulo: Instituto Patrícia Galvão e ONU Mulheres, 2015.

Alguns episódios para além do ambiente interno tem chegado a meios de comunicação. A exemplo da notícia “Assédio sexual no meio acadêmico”<sup>2</sup> vinculada no site do Ministério Público da Bahia, em 22 de agosto de 2017, que apresenta dados sobre assédio na Faculdade de Direito:

No mês passado, as estudantes Coletivo Madás’, grupo criado há dois anos por alunas do curso de Direito da Universidade Federal da Bahia (FDFB), lançaram a campanha ‘Chega de Assédio na FDFB’, e lançaram uma enquete que contou com a participação de 179 mulheres, entre alunas, professoras e servidoras da universidade. A pesquisa revelou que mais da metade delas não se sentem seguras na faculdade e mais de 60% já presenciaram alguma situação de assédio neste ambiente. A enquete fez parte de uma discussão ampla sobre assédio na Instituição, que culminou na realização de um evento no último dia 10. “Os dados mostram uma triste realidade. A universidade pode ser por um lado um espaço de formação e de conhecimento, mas por outro lado é um local de medo e de violência, sobretudo para as mulheres. As universidades precisam olhar para essa violência e enfrentar o que foi encoberto por muitos anos”, destacou a promotora de Justiça Márcia Teixeira.

Destaca-se que não só a violência contra a mulher se faz presente no cotidiano universitário, violências amparadas em estereótipos e crenças acerca do pertencimento sexual-afetivo e de cunho étnico racial também se fazem presentes e se inter cruzam potencializando os processos de discriminação. Diante da proporção do fenômeno nas universidades brasileiras e a necessidade de uma reflexão crítica sobre o mesmo, a Revista Teoria e Sociedade dedicou o dossiê do seu número 21.2/2013 a seguinte temática: “Violências na universidade: racismo, sexismo, homofobia e políticas de enfrentamento”.

A leitura dos artigos publicados reforça a fala de Tânia Mara Campos (p. 397) de que “o combate das discriminações também remete às questões raciais, de classe, de orientação sexual, associadas à condição de gênero”. Em outras palavras, ações de prevenção e enfrentamento às violações de direitos humanos nos campi universitários devem ser pensadas e executadas a partir de uma perspectiva interseccional.

Esta é uma perspectiva sugerida, por exemplo, pelo “Addressing Gender-Based Violence on College Campuses: Guide to a Comprehensive Model” (2016), produzido pelo Escritório da Mulher, do Departamento de Justiça dos Estados Unidos da América:

(...) as intervenções nos campi também devem explicar as causas e o impacto subsequente da violência de gênero como sendo multivalentes e dependentes da formação da identidade e experiências vividas de desigualdade. A interseccionalidade exige a busca de programas e práticas culturalmente relevantes que denominam e considerem de forma significativa como diversas

---

<sup>2</sup> Disponível em <https://www.mpba.mp.br/noticia/38781>.

identidades (como raça, gênero, classe, orientação sexual, habilidade, entre outros) interagem umas com as outras e na vida das pessoas. (p.11)

O fenômeno da violência como um ato deflagrado a partir dos pertencimentos identitários das vítimas não é exclusivo do Brasil. E devido a isto, políticas universitárias voltadas para o enfrentamento da violência de gênero e contra a mulher, racismo, lgbtfobia, dentre outras violências perpetradas contra mulheres, negros (as), estrangeiros (as), transgêneros, indígenas, ciganos (as), gays, lésbicas, por exemplo, são realidade em universidades norte-americanas, europeias e, também, sul-americanas.

A criação e aplicação nas instituições universitárias de protocolos, programas específicos que atuem na sanção e prevenção de práticas de preconceito e discriminação e que contribuam para a construção de relações sociais e interpessoais que primem pelo respeito aos direitos humanos e a diversidade, é uma realidade que se faz necessária. A Universidade Federal da Bahia não é exceção, devido a isto apresenta a comunidade universitária o Programa Institucional de Caráter Permanente de Enfrentamento ao Racismo, ao Sexismo, a Xenofobia, ao Capacitismo, a Lgbtfobia, Etarismo, Intolerância Religiosa e a Violência de Gênero – PROGRAMA PRO-DIVERSIDADE.

## **CAPITULO I DAS DEFINIÇÕES, BASES LEGAIS E FINALIDADES DO PRÓ- DIVERSIDADE**

**Art. 1** – O Programa Institucional de Caráter Permanente de Enfrentamento ao Racismo, ao Sexismo, à Xenofobia, ao Capacitismo, a Lgbtfobia e a Intolerância Religiosa, para efeito desta resolução denominado de PRO-DIVERSIDADE, é um conjunto de ações institucionais de caráter permanente que visam promover a erradicação das violências institucionais calcadas em estereótipos de gênero, de geração, de diversidade afetivo-sexual, étnicos, raciais, de capacidade, de religião, dentre outras.

*Parágrafo Primeiro* – Tendo como base legal: Artigos 6º e 250 da Constituição Federal de 1988; Decreto n. 4.228/2002 – Programa Nacional de Ações Afirmativas; LDB; Lei 12.711/2012; Plano Nacional de Educação; Programa Nacional de Política Estudantil/PNAES; REUNI; Regimento e Estatuto da Universidade Federal da Bahia; III Plano Nacional de Política para as Mulheres; Estatuto da Igualdade Racial; Lei 10.639/2003; 11.645/2008; Plano Nacional de Implementação das Diretrizes Curriculares Nacionais para Educação das Relações Étnico Raciais e para o Ensino de História e

Cultura Afro-brasileira e Africana; Plano Nacional de Direitos Humanos – PNDH (2009); Programa Nacional Brasil sem Homofobia; Plano Nacional de Promoção da Cidadania e dos Direitos Humanos de LGBT (2009); Metas do Milênio da Organização das Nações Unidas; Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher – CEDAW (ONU, 1979); Convenção Interamericana para prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher – “Convenção de Belém do Pará” (OEA, 1994); Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento (Cairo, 1994); Lei 11.340/2006; Declaração de Durban – III Conferência Mundial contra o racismo, a discriminação racial, a xenofobia e formas correlatas de intolerância (ONU, 2001); Princípios de Yogyakarta (2006); Protocolo de São Salvador (1988); Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos (1966); Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948); Lei 10.741 de 1/10/2003 – Estatuto do Idoso (2003); Estatuto do Deficiente (2015); Estatuto da Juventude (2013), Lei 13.104/2015 (Lei do Feminicídio), Lei 11.645/2008 (Lei da obrigatoriedade do ensino da história e da cultura indígena e afrodescendente), Convenção 169 da OIT (Direitos fundamentais dos povos indígenas); Pacto Nacional Universitário pela Promoção do Respeito à Diversidade, da Cultura de Paz e dos Direitos Humanos (2016).

*Parágrafo Segundo* - Para efeito dos objetivos e finalidades do PRO-DIVERSIDADE, os conceitos e termos empregados tem as seguintes significações:

**Assédio Moral** – Exposição a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas no exercício das suas funções, sejam estas discentes ou laborais.

**Assédio Sexual** – Coerção de caráter sexual, caracterizado por ameaça ou promessa praticada por pessoa em posição hierárquica superior em relação a um/a subordinado/a.

**Capacitismo** – Atitudes preconceituosas e discriminatórias que atribuem papéis e condutas diferenciadas às pessoas de acordo com as suas capacidades físicas, intelectuais e psicológicas.

**Discriminação** – Ação de discriminar, tratar diferente, anular, de tornar invisível, excluir, marginalizar por motivos de raça, etnia, gênero, religião, geração, orientação afetivo-sexual, origem, capacidades física, intelectuais e/ou psicológicas.

**Etarismo** – Atitudes preconceituosas e discriminatórias que prescreve para homens e mulheres papéis e condutas diferenciadas de acordo com a geração e/ou idade atribuído a cada um.

**Lgbtfobia** – Ódio, aversão e desprezo por pessoas Lgbt's.

**Preconceito** – Conceito preestabelecido, alimentado por estereótipo;

**Racismo** – Atitudes preconceituosas e/ou discriminatórias baseadas na ideia de algumas raças e/ou etnias são superiores às outras.

**Sexismo** – Atitudes preconceituosas e discriminatórias que prescreve para homens e mulheres papéis e condutas diferenciadas de acordo com o gênero atribuído a cada um, subordinando o feminino ao masculino.

**Violência contra a Mulher** – qualquer ação ou conduta, baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto no âmbito público como no privado.

**Violência de gênero** - qualquer ação ou conduta violenta que tenha como base o pertencimento de gênero da vítima.

**Art. 2** – São finalidades do PRO-DIVERSIDADE:

I – Acompanhar de forma sistemática e permanente os processos e procedimentos referentes às denúncias de violência de gênero e contra a mulher, de racismo, de lgbtfobia, de sexismo, de etnocentrismo, de capacitismo, de assédio moral e sexual, de preconceito e/ou discriminação a partir de pertencimento identitário, desde o seu registro na Ouvidoria ou outro setor da universidade até a sua conclusão no âmbito da UFBA.

II – Acolhimento das pessoas que foram vítimas das discriminações e ou preconceito para posterior inserção das mesmas nos serviços de saúde e jurídicos da UFBA e/ou nas redes e equipamentos públicos de enfrentamento à violência.

III - Propor e gerir constituição de rede de atenção às vítimas de violências para a comunidade UFBA.



IV – Construir banco de dados, constantemente atualizado, acerca das violências e discriminações ocorridas no âmbito da UFBA.

V – Instituir normas de sanções acadêmicas e administrativas a ser aplicado na comunidade universitária nos casos referentes à violência de gênero e contra a mulher, violência sexual, às violências físicas e simbólicas cujo fator deflagrante tenha sido o pertencimento identitários da vítima.

**Art. 3** – O PRO-DIVERSIDADE, de acordo com o seu campo de atuação, será implementado e gerido na Pró-Reitoria de Ações Afirmativas e Assistência Estudantil-PROAE em parceria com a Ouvidoria Geral da UFBA.

**Art. 4** – De acordo com as finalidades do PRO-DIVERSIDADE, as linhas de ação do programa são:

- I – Ações de prevenção;
- II – Ações de sistematização de informações e estatísticas;
- III – Ações Institucionais de Sanção;
- IV – Rede de Atendimento às pessoas em situação de violência (Rede de Atenção UFBA)

## **CAPITULO II AÇÕES DE PREVENÇÃO**

**Art. 5** – As ações de prevenção são aquelas de caráter educativo destinados ao corpo discente, docente, técnico administrativo e terceirizado e que são desenvolvidos pelos setores administrativos e acadêmicos da instituição, de acordo com o prescrito na Política de Ações Afirmativas da UFBA e no Pacto Nacional pela Promoção do Respeito à Diversidade, da Cultura de Paz e dos Direitos Humanos, do qual a universidade é signatária.

## **CAPITULO III AÇÕES DE SISTEMATIZAÇÃO DE INFORMAÇÕES E ESTATÍSTICA**

**Art. 6** – Caberá a Ouvidoria da UFBA, em parceria com a PROAE, núcleos e grupos de pesquisa, criar observatório PRO-DIVERSIDADE.

**Art. 7** – São finalidades do Observatório PRO-DIVERSIDADE:

- a) Acompanhar casos de violências perpetradas contra membros da comunidade UFBA, no âmbito da universidade, desde o momento da denúncia até a sua conclusão;
- b) Sistematizar informações acerca das violências e discriminações ocorridas no âmbito da UFBA;
- c) Produzir e apresentar relatórios geral anual e parcial semestral circunstanciados à Reitoria acerca dos casos ocorridos e os encaminhamentos dados.
- d) Colaborar com as ações de prevenção, por meio da elaboração de material educativo, organização de eventos e participação em seminários, debates, encontros, rodas de conversa promovidos pelos diversos setores e unidades da UFBA.

**Parágrafo Único** – As informações produzidas pelo observatório deverão ser de domínio público, sendo publicadas nas páginas oficiais da instituição e/ou dos setores responsáveis pelo observatório.

**Art. 8** - As consultas sobre os casos de violência institucional poderão ser realizadas na Ouvidoria Universitária, diretamente pela pessoa interessada ou por alguém com conhecimento direto dos fatos, por via telefônica, correio eletrônico ou pessoalmente.

## **CAPITULO IV AÇÕES INSTITUCIONAIS DE SANÇÃO**

**Art. 8** – As ações institucionais de sanção instituídas no PRO-DIVERSIDADE são específicas e devem ser aplicadas considerando o prescrito nos códigos disciplinares e de ética da Universidade Federal da Bahia.

**Art. 9** – As sanções só serão aplicadas após a conclusão de processos administrativos e acadêmicos, realizados por comissão específica de acordo com o prescrito na legislação vigente, no Regimento da Universidade Federal da Bahia; considerado os códigos disciplinares e de ética que regem a vida estudantil e funcional da Universidade Federal da Bahia.

*Parágrafo primeiro* – Na ausência de códigos disciplinares e éticos que regem a vida universitária, serão consideradas as sanções estabelecidas no presente capítulo do Programa PRO-DIVERSIDADE.

*Parágrafo segundo* – Na inexistência de regras de conduta que punam e coíbam condutas, atos, ações, atitudes, comportamentos violentos que tenham como cerne da sua existência o pertencimento identitários das vítimas, nos códigos disciplinares e éticos que regem a vida universitária, serão consideradas as sanções estabelecidas no presente capítulo do Programa PRO-DIVERSIDADE.

**Art.10** – Será instituída a Comissão Especial de Conduta para assessorar as Comissões de Sindicância e de Processos Administrativos e Disciplinares, cujos escopos forem apurar condutas, atos, ações, atitudes, comportamentos violentos que tenham como cerne da sua existência o pertencimento identitários das vítimas e que ferem à dignidade da pessoa.

*Parágrafo Primeiro* - É também finalidade da Comissão Especial de Conduta acompanhar a execução das sanções de caráter educativo, encaminhando relatório final da ação à autoridade instauradora do processo.

*Parágrafo Segundo* – A Comissão também poderá assessorar, quando requisitada para tal fim, a instância responsável pela aplicação das sanções, conforme estabelecido nos Artigos 139 e 140 do Regimento da Universidade Federal da Bahia, por meio de emissão de parecer.

*Parágrafo Terceiro* – Para as atividades de acompanhamento de sanções de caráter educativo a Comissão Especial de Conduta deverá ter um protocolo com as diretrizes e fluxos de tal ação.

*Parágrafo Quarto* - A Comissão Especial de Conduta será vinculada à Reitoria da UFBA, sendo seus membros designados pelo Reitor por meio de portaria específica.

*Parágrafo Quinto* - A composição da Comissão Especial de Conduta ao obedecer ao estabelecido na legislação, deverá ter entre seus membros especialistas na área de Direitos Humanos e Diversidade e um representante da Pró-Reitoria de Ações Afirmativas e Assistência Estudantil.

**Art. 11** – As faltas infracionais sobre as quais versam o programa PRO-DIVERSIDADE para o corpo funcional (docentes e técnicos) da universidade, são classificadas em:

- a) *Leves* – passíveis de medidas educativas e/ou advertência verbal.
- b) *Médias* – passíveis de medidas educativas e/ou advertência por escrito e/ou suspensão máxima de 30 (trinta) dias.
- c) *Graves* – passíveis de medidas educativas e/ou suspensão superior a 30 (trinta) dias e/ou destituição de Cargo de Direção e/ou de Função Gratificada e/ou dispensa de ocupante de emprego, na forma da legislação.
- d) *Gravíssimas* - passíveis de exclusão ou de demissão/exoneração de ocupante de cargo efetivo.

*Parágrafo Primeiro* – As medidas educativas devem ser relacionadas ao campo dos Direitos Humanos e do respeito à diversidade.

**Art. 12** – As faltas infracionais sobre as quais versam o programa PRO-DIVERSIDADE para o corpo discente de graduação e pós-graduação da universidade, são classificadas em:

- a) *Leves* – passíveis de medidas educativas e/ou advertência verbal.
- b) *Médias* – passíveis de medidas educativas e/ou advertência por escrito e/ou suspensão máxima de 30 (trinta) dias.
- c) *Graves* – passíveis de medidas educativas e/ou suspensão superior a 30 (trinta) dias e no máximo 60 (sessenta) dias.
- d) *Gravíssimas* - Expulsão do corpo discente da universidade, não podendo ser admitido, seja em curso de graduação ou pós-graduação, no prazo de 5 (cinco) anos a contar da data da aplicação da sanção.

*Parágrafo Primeiro* - As sanções aplicadas serão registradas no prontuário do (a) estudante, sendo descartadas após o decurso de 1 (um) ano se, nesse período, ele/ela não tiver praticado novo ato que conflite com as condutas aqui preconizadas.

*Parágrafo Segundo* – As medidas educativas devem ser relacionadas ao campo dos Direitos Humanos e do respeito à diversidade.

**Art. 13** – Para efeito do PRO-DIVERSIDADE e dos códigos éticos e disciplinares da instituição, de acordo com os § 1º. e 2º. do Artigo 9 da presente resolução, são consideradas **faltas leves**: uso de gestos e/ou de palavras de natureza escrita ou oral que denotem humilhantes ou ofensivas para quem as recebe.

**Art. 14** - Para efeito do PRO-DIVERSIDADE e dos códigos éticos e disciplinares da instituição, de acordo com os § 1º. e 2º. do Artigo 9 da presente resolução, são consideradas **faltas médias**: abordagens corporais e/ou verbais de cunho afetivo e/ou sexual, consideradas ofensivas ou indesejadas por quem as recebe; práticas discriminatórias a partir dos pertencimentos identitários; reincidência nas situações classificadas como “leves”.

**Art. 15** – Para efeito do PRO-DIVERSIDADE e dos códigos éticos e disciplinares da instituição, de acordo com os § 1º. e 2º. do Artigo 9 da presente resolução, são consideradas **faltas graves**: requerer favores sexuais mediante a promessa, implícita ou explícita, de favorecimento imediato ou futuro em situações acadêmica, laboral, de extensão ou de pesquisa; reincidência nas situações classificadas como “médias”.

**Art. 16** - Para efeito do PRO-DIVERSIDADE e dos códigos éticos e disciplinares da instituição, de acordo com os § 1º. e 2º. do Artigo 9 da presente resolução, são consideradas **faltas gravíssimas**: requerer favores sexuais mediante ameaças, implícitas ou explícitas, de prejuízos imediato ou futuro em situações acadêmica, laboral, de extensão ou de pesquisa; atos que caracterizam violência de gênero e/ou contra a mulher, racismo, lgbtphobia, capacitismo, xenofobia; violência sexual; obter acesso por meio de cotas aos cursos de graduação e pós-graduação através de processo fraudulento; reincidência nas situações classificadas como “graves”.

**Art. 17** – Para as situações de violência física, assédio sexual, violência sexual, violência de gênero e/ou contra a mulher não será adotado procedimentos de mediação.

**Art. 18** – As sanções a serem aplicadas ao corpo docente, técnico administrativo e ao terceirizado, serão feitas de acordo com o estabelecido no Artigo 139 do Regimento da Universidade Federal da Bahia.

**Art. 19** – As sanções a serem aplicadas ao corpo discente, o serão feitas de acordo com o estabelecido no Artigo 140 do Regimento da Universidade Federal da Bahia.

**Art. 20** – A ampla defesa e contraditório são garantidos durante todo os procedimentos de Processo de Sindicância e Processo Administrativo Disciplinar.

## **CAPITULO V**

### **REDE DE ATENÇÃO UFBA**

**Art. 21** - A Rede de Atenção UFBA visa proporcionar o acolhimento de discentes e trabalhadores (as) UFBA que foram vítimas das discriminações e/ou preconceito, no âmbito da instituição, para posterior inserção das mesmas nos serviços de saúde e jurídicos da UFBA e/ou nas redes e equipamentos públicos de enfrentamento à violência.

**Art. 22** - A Rede de Atenção UFBA, de acordo com a sua finalidade, tem o seguinte fluxo:

- a) **Ouvidoria UFBA:** após recebimento da denúncia e instalação dos procedimentos de apuração, encaminhará a pessoa queixosa ao Núcleo de Atenção à Saúde Integral do Estudante/NASIE, da Pró-Reitoria de Ação Afirmativas e Assistência Estudantil, e ao Serviço de Atendimento Jurídico/SAJU, da Faculdade de Direito.
- b) **SERVIÇO JURIDICO:** fará o acolhimento, fornecendo as informações e serviços jurídicos que se fizerem necessários para a garantia da segurança e proteção dos direitos da pessoa.
- c) **NASIE:** fará o acolhimento inicial, acompanhará os atendimentos psicossociais junto ao Serviço Médico da UFBA e/ou ao PSIU, encaminhará a pessoa em situação de violência à Coordenação de Ações Afirmativas, Educação e Diversidade – CAAED, da Pró-Reitoria de Ações Afirmativas e Assistência Estudantil.
- d) **PSIU** – fará o acolhimento e encaminhamentos psicológicos necessários para o estabelecimento do bem-estar físico-mental da pessoa em situação de violência.
- e) **SERVIÇO MÉDICO** – fará o acompanhamento e atendimento médico necessários para o estabelecimento do bem-estar físico-mental da pessoa em situação de violência.
- f) **CAAED:** fará o encaminhamento aos serviços das redes de proteção e atenção externas à UFBA.

**Art. 23** – Para atender as demandas geradas pela Rede de Atenção UFBA, os setores e unidades mencionadas no Art. 22 poderão desenvolver protocolos e fluxos de atendimento internos.

**Art. 24** – A UFBA poderá firmar convênio de cooperação técnica com equipamentos públicos de prevenção e enfrentamento as várias formas de preconceito e discriminações para melhor atender as suas demandas.

**Art.25** – Os casos omissos desta resolução serão resolvidos pelo Conselho Universitário – CONSUNI.