

**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO UNIVERSIDADE
FEDERAL DE SANTA MARIA RESOLUÇÃO UFSM N.
064, DE .. DE DE 2026**

Disciplina a Política de Igualdade de Gênero da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)

A REITORA DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA, no uso de suas atribuições legais e estatutárias e considerando:

- a necessidade de combater a desigualdade de gênero no âmbito institucional; -
as demandas levantadas junto à comunidade acadêmica da UFSM;
- a diversidade de projetos de ensino, pesquisa e extensão em andamento na UFSM sobre as temáticas de gênero e direitos;
- o compromisso assumido pela UFSM ao aderir ao Movimento ElesPorElas (HeforShe) de Solidariedade da ONU Mulheres pela Igualdade de Gênero que, no âmbito das universidades, busca o envolvimento de homens na promoção da igualdade de gênero e no empoderamento feminino;
- a autonomia universitária, constante no art. 207, da Constituição Federal, bem como nos arts. 53 e 54, da Lei N. 9.394, de 20 de dezembro de 1996;
- a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948, ONU), na qual se afirma: “Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos [...]”;
- a Constituição Federal de 1988 – Art. 5º “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade”;
- a Lei N. 6.202, de 17 de abril de 1975, que atribui à estudante em estado de gestação o regime de exercícios domiciliares instituído pelo Decreto-lei N. 1.044, de 1969, e dá outras providências;
- a Lei N. 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais;
- a Lei Maria da Penha, N. 11.340, de 7 de agosto de 2006, que cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do §8º do art. 226 da Constituição Federal;
- a Lei N. 13.005, de 25 de junho de 2014, que aprova o Plano Nacional de Educação – PNE (2014-2024) e dá outras providências;
- a Lei N. 13.257, de 08 de março de 2016, que institui o Marco Legal da Primeira Infância, que garante a proteção integral à primeira infância;

- a Lei N. 13.718, de 24 de setembro de 2018, que altera o Decreto-Lei N. 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar os crimes de importunação sexual e de divulgação de cena de estupro, tornar pública incondicionada a natureza da ação penal dos crimes contra a liberdade sexual e dos crimes sexuais contra vulnerável, estabelecer causas de aumento de pena para esses crimes e definir como causas de aumento de pena o estupro coletivo e o estupro corretivo; e revoga dispositivo do Decreto-Lei N. 3.688, de 3 de outubro de 1941 (Lei das Contravenções Penais);
- o Decreto N. 1.171, de 22 de junho de 1994, que aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal;
- o Decreto N. 9.191, de 1º de novembro de 2017, que estabelece as normas e as diretrizes para elaboração, redação, alteração, consolidação e encaminhamento de propostas de atos normativos ao Presidente da República pelos Ministros de Estado;
- o Decreto N. 9.759, de 11 de abril de 2019, que extingue e estabelece diretrizes, regras e limitações para colegiados da administração pública federal;
- o disposto no artigo 188, inciso IV, do Regimento Geral da UFSM;
- a Resolução N. 025, de 13 de novembro de 2014, que institui o Programa de Moradia Estudantil no âmbito da Universidade Federal de Santa Maria, para estudantes do ensino médio, técnico, tecnológico e de graduação, e revoga a Resolução N. 004/2008;
- a Resolução N. 023/2014, de 01 de outubro de 2014, que institui o Programa de Moradia Estudantil, no âmbito da Universidade Federal de Santa Maria, aos alunos da pós-graduação e revoga a Resolução N. 006/08.
- a Resolução N. 010, de 03 de junho de 2015 da UFSM, que dispõe sobre o uso do Nome Social de travestis e transexuais no âmbito da Universidade Federal de Santa Maria e dá outras providências;
- a Resolução UFSM N. 142, de 29 de setembro de 2023, que regulamenta o Programa de Benefício Socioeconômico para estudantes no âmbito da Universidade Federal de Santa Maria, e revoga as Resoluções UFSM nº 007/2008 e 035/2015.
- a Resolução N. 017, de 16 de julho de 2018, que institui o Código de Ética e Convivência Discente da UFSM;
- a Portaria N. 85.895, de 22 de setembro de 2017, que designa a Comissão Institucional de Políticas de Igualdade de Gênero da UFSM;
- a Portaria N. 86.990, de 5 de dezembro de 2017 – sobre os graves casos de racismo, agressão física, assédio moral e assédio sexual vivenciados na UFSM, com repúdio a: intolerância, discriminação ou ameaças no ambiente universitário;
- o Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, que preconiza a transversalidade das políticas de gênero, o respeito à diversidade e combate a todas as formas de discriminação

e o caráter laico do Estado; destacando especialmente seus capítulos 4 e 9, Enfrentamento de todas as formas de violência contra as mulheres e Enfrentamento do racismo, sexismo e lesbofobia, respectivamente;

- a Política Nacional de Enfrentamento à Violência Contra as Mulheres, que preconiza o enfrentamento a todas as formas de violência contra as mulheres, por meio de ações nos âmbitos da prevenção, enfrentamento e combate, assistência, acesso e garantia de direitos;

- a Política Nacional de Atenção Integral à Saúde das Mulheres (PNAISM), que preconiza o combate à violência de gênero; enfatizando a importância do empoderamento das usuárias do SUS para o exercício da autonomia e sua participação nas instâncias de controle social (BRASIL, 2004);

- a Política Nacional de Saúde Integral de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais (LGBT), instituída pela Portaria N. 2.836, de 1º de dezembro de 2011, que segue as diretrizes de governo expressas no Programa Brasil sem Homofobia;

- a Convenção 103 da Organização Internacional do Trabalho - OIT (1952), a qual dispõe sobre o amparo materno;

- a I Conferência Mundial sobre a Mulher (1975, ONU), a qual reconheceu o direito da mulher à integridade física;

- a Convenção para eliminar todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher – CEDAW ONU (1979), que preconiza o combate de todas as formas de discriminação às mulheres;

- a Convenção 169 da Organização Internacional do Trabalho (1989), que dispõe sobre povos indígenas e tribais;

- a II Conferência Mundial de Direitos Humanos (Viena, 1993, ONU), que reconheceu e afirmou que os “direitos das mulheres são direitos humanos”;

- a III Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento (Cairo, 1994), que faz recomendações sobre direitos sexuais e reprodutivos, bem como sobre a igualdade entre os sexos;

- a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher – Convenção de Belém do Pará (1994), a qual define a violência contra a mulher, aponta direitos a serem respeitados e garantidos os deveres dos Estados participantes e define os mecanismos interamericanos de proteção;

- a IV Conferência Mundial sobre a Mulher (Beijing, 1995), a qual introduziu o conceito de gênero, a noção de empoderamento e o enfoque da transversalidade nas PP, com a promoção de medidas para a superação da opressão/ discriminação/ marginalização das mulheres;

- a Agenda 2030 para os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS, ONU, 2015), tendo como quinto objetivo a Igualdade Gênero até 2030;

- o “Manual para o uso não sexista da linguagem: o que bem se diz bem se entende” elaborado pelo Governo do Estado do Rio Grande do Sul, em 2014;

- o Parecer N. 071/2021 da Comissão de Legislação e Normas (CLN), aprovado na 966ª Sessão do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE), de 22 de outubro de 2021, referente ao Processo N. 23081.055062/2018-39; e,

- o Parecer N. 089/2021 da Comissão de Legislação e Regimentos (CLR), aprovado na 845ª Sessão do Conselho Universitário (CONSU), de 29 de outubro de 2021, referente ao Processo N. 23081.055062/2018-39.

RESOLVE:

Art. 1º Disciplinar a Política de Igualdade de Gênero no âmbito da Universidade Federal de Santa Maria.

Art. 2º Os atos jurídicos internos da Instituição que se relacionem ao pautado pela Política de Igualdade de Gênero deverão ser revistos.

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 3º A Política de Igualdade de Gênero tem como propósito promover a igualdade de gênero em todas as instâncias institucionais, fomentando ações de educação e de respeito ao ser humano, dispondo: do glossário; dos princípios e objetivos; da abrangência; da gestão; dos eixos; das disposições transitórias; e das disposições gerais.

Parágrafo único. A política de igualdade de gênero deve permear todas as relações interpessoais na instituição da Universidade com seu público em atividades e/ou projetos de ensino, pesquisa, extensão e gestão da UFSM, quaisquer que sejam suas formas e duração, em todos os níveis de formação.

CAPÍTULO II

DO GLOSSÁRIO

Art. 4º A Política de Igualdade de Gênero da UFSM utilizou como glossário:

I - Assédio moral: é quando alguém humilha, constrange, ofende ou ataca uma pessoa de maneira repetitiva e prolongada, evidenciando uma conduta abusiva e/ou a prática de violência psicológica;

II - Assédio sexual: refere-se a atos, insinuações, convites impertinentes e não requeridos, contatos físicos forçados ou ameaças que podem prejudicar o rendimento profissional, humilhar ou insultar a pessoa;

III - Desigualdade de gênero: termo que se refere a relações de poder, privilégio, valorização social, condições de acesso e oportunidades construídas numa ideia de hierarquia social e cultural baseadas numa diferença pré-determinada entre os gêneros.

IV - Empoderamento: palavra adaptada gramatical e foneticamente do inglês "empowerment":

a) significa o fortalecimento, a conscientização e a tomada de poder de influência de uma pessoa ou grupos considerados desfavorecidos, geralmente para promover a autonomia e realizar mudanças sociais, políticas, econômicas e culturais;

V - Equidade: é um termo que propõe a minimização de opressões baseadas em gênero, renda, raça/etnia, habilidade, geração, etc.

a) visando à equidade, promove-se a minimização de desigualdades sociais, culturais e econômicas, por meio de medidas que, embora não sejam empregadas de maneira igual a todos os sujeitos, promovem uma igualdade de condições;

VI - Feminismo: é um movimento político e sociocultural que advoga em favor da igualdade entre os gêneros nos mais diferentes campos da sociedade, refutando qualquer tipo de opressão, injustiça e desigualdade. Ainda, perpassa por uma postura epistemológica que denuncia violações de direitos e que coloca foco crítico-analítico em predefinições de gênero.

VII - Gênero: termo polissêmico que se constitui como dispositivo cultural, construído social e historicamente, que classifica, reclassifica e posiciona as pessoas.

a) o gênero define maneiras de ser, a partir do que se entende como feminino, masculino e pessoa não-binária;

b) este termo possibilita a compreensão da diversidade e da diferença de corpos na sociedade, bem como modos de produção de práticas culturais, afetivas e identitárias;

c) possibilita o entendimento e a ruptura com estruturas de poder, as quais (re)produzem desigualdades que articulam o privilégio de grupos e de indivíduos, e marginalizam outros;

VIII - Igualdade: é a semelhança de condições entre as pessoas de uma sociedade;

IX - Justiça Restaurativa: conjunto ordenado e sistêmico de princípios, métodos, técnicas e atividades que visam à solução de conflitos e violências, a partir da escuta das pessoas ofensoras e das pessoas envolvidas na situação, para a superação das causas e consequências do ocorrido;

X – LGBTQIAPN+: a sigla engloba identidades de gênero e sexualidades, agrupando pessoas Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgêneros, Transexuais, Travestis, Queers, Intersexos, Assexuais, Pansexuais, Não-binárias e outras. Configura-se como um movimento político, cultural e social de relevância em defesa de direitos à diversidade e diferença sexual e de gênero;

XI – LGBTIfobia: aversão, ódio, repugnância e/ou preconceito direcionado a pessoas que estejam em desacordo com a cisheteronormatividade.

a) o termo pode ser utilizado como agregador de violências simbólicas e/ou físicas sofridas por outras expressões de orientações sexuais ou identidades de gênero, tal como nos casos de lesbofobia e transfobia;

XII – Machismo: sistema de crenças e práticas perpetuado em consonância ao patriarcado, em que se perpetuam relações de dominação e modelos de superioridade da masculinidade hegemônica, empregando sub julgamentos e/ou violências às feminilidades de outros corpos, sejam estes entendidos como homens, mulheres ou pessoas não-binárias.

XIII – Pessoas trans: é um termo amplo que se refere a pessoas cujas histórias, corpos e formas de se reconhecer são diferentes da instituição de uma norma, por não se identificarem com o gênero que lhes foi atribuído no nascimento.

a) este termo pode ser utilizado para se referir a transexuais, travestis, transgêneros e pessoas não-binárias;

XIV – Sexismo: é o preconceito ou discriminação baseada no sexo ou gênero de uma pessoa. O sexismo pode afetar qualquer gênero e tem sido ligado a estereótipos/papéis de gênero e pode incluir a crença de que um sexo ou gênero é intrinsecamente superior a outro.

XV – Transexuais/travestis/transgêneros: as expressões ‘transgênero’ e ‘trans’ serão adotadas como termos gerais que abrangem não só mulheres e homens transexuais, como também uma dimensão de identidades não-normativas e não-binárias;

XVI – Violência: qualquer ato que cause danos a outrem, tais como violência de gênero (relações de poder que privilegiam o domínio e a hierarquia de um gênero sobre o outro); psicológica e moral (ameaça, constrangimento, insulto, xingamentos); física (empurrões, tapas, socos, chutes); patrimonial (retenção, subtração ou destruição de objetos, documentos ou bens pessoais); sexual (sexo forçado, insinuações, toques e carícias indesejadas); cibernética/digital (abusos, assédios e crimes cometidos no ambiente digital como redes sociais, apps de mensagens, causando danos emocionais, psicológicos e financeiros).

CAPÍTULO III

DOS PRINCÍPIOS E OBJETIVOS

Art. 5º São princípios da Política de Igualdade de Gênero:

I - respeito e reconhecimento à pluralidade de gênero e de sexualidades;

II - respeito incondicional à liberdade dos sujeitos, observados os limites da lei;

III - igualdade e equidade de gênero/sexualidades, de modo a mitigar práticas sexistas, racistas, LGBTfóbicas, xenofóbicas e capacitistas; e

IV - justiça restaurativa

Art. 6º São objetivos da Política de Igualdade de Gênero:

I – promover a equidade de gênero na UFSM, por meio de mecanismos institucionais;

II – contribuir para a superação de todas as formas de discriminação de gênero e de sexualidade;

III – promover formação para a equidade de gênero e de sexualidades, de modo interseccional e intersetorial;

IV – estimular a construção de espaços para reflexão sobre práticas discriminatórias; e,

V – produzir ações afirmativas de equidade de gênero e de sexualidades.

CAPÍTULO IV

DA GESTÃO

Art. 7º Para implantação desta Política são instituídos o Comitê de Igualdade de Gênero (CIG) e o Espaço Multiprofissional “Casa Verônica (CV)” vinculados ao Observatório de Direitos Humanos (ODH) da Pró-Reitoria de Extensão da UFSM.

Art. 8º O Comitê de Igualdade de Gênero, vinculado ao ODH, terá caráter consultivo e será instaurado por convocação do(a) Reitor(a) e, em sua 1ª (primeira) sessão, elegerá dentre os membros a sua presidência e presidência adjunta, que, a partir de então, estarão responsáveis pelo encaminhamento de convocações posteriores.

§1º Os membros terão mandato de 2 (dois) anos, podendo ser reconduzidos pelo mesmo período.

§2º Os membros serão indicados via memorando do Gabinete do Reitor.

Art. 9º O Comitê será composto por pessoas com afinidade e percurso teórico-prático na temática e preconizará o respeito e reconhecimento à diversidade de gênero, raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, deficiência e geração.

§1º O Comitê (CIG) é constituído por:

I – de 9 (nove) a 11 (onze) docentes com interesse na temática desta Política e/ou integrantes de projetos/grupos/núcleos de pesquisa/ensino/extensão com relação à matéria desta Política, com experiência e produção acadêmica na área, e seus (suas) suplentes;

II – de 1 (um) a 3 (três) técnico-administrativos(as) com interesse na temática desta Política e/ou com experiência/afinidade às temáticas da Política; e seus (suas) suplentes;

III - 1 (um(a)) técnico-administrativo(a) que atue junto ao Observatório de Direitos Humanos (ODH/UFSM) ou Pró-Reitoria de Extensão (PRE/UFSM), preferencialmente ao Espaço Multiprofissional “Casa Verônica (CV)”; e seu (sua) suplente;

IV – de 1 (um) a 3 (três) estudantes indicados(as) pelo Diretório Central de Estudantes (DCE) e/ou pela Associação de Pós-Graduandos(as) (APG); e seus (suas) suplentes;

V – 1 (um) representante da comunidade externa, e seu (sua) suplente.

§2º A constituição do Comitê de Igualdade de Gênero, particularmente no que diz respeito os(as) servidores(as) mencionados(as) nos incisos “I” e “II”, deverá abarcar a representação de todas as Unidades de Ensino do Campus Sede e de cada Campi fora de Sede;

§3º A constituição do Comitê se dará por nomeação do(a) Reitor(a) a partir da indicação de um(a) representante titular e um(a) representante suplente pela Direção de cada Unidade de Ensino do Campus Sede e de cada Campus fora de Sede.

§4º Os (As) suplentes dos membros do Comitê de Igualdade de Gênero mencionados(as) nos incisos “I” a “V” serão os(as) substitutos(as) oficialmente designados(as) via portaria do(a) Reitor(a).

Art. 10. São competências do Comitê:

I – monitorar a implantação da Política de Igualdade de Gênero, nos termos do artigo 5º;

II – articular os diferentes grupos e núcleos de pesquisa/ensino/extensão, para desenvolverem ações relacionadas e mencionadas nesta Política;

III – aperfeiçoar os objetivos e os princípios da Política de modo que se efetivem seus mecanismos institucionais;

IV – acompanhar a implementação de estratégias mencionadas nos eixos desta política e as ações desenvolvidas no Espaço Multiprofissional “Casa Verônica”.

Art. 11. Caberá ao Observatório de Direitos Humanos da Pró-Reitoria de Extensão, no que se refere ao funcionamento do Comitê de Igualdade de Gênero, a responsabilidade de realizar o apoio administrativo e demais encaminhamentos para o devido andamento dos trabalhos.

Art. 12. O funcionamento do CIG será estabelecido por Regimento Interno próprio apreciado e deliberado por instâncias competentes.

Art. 13. O CIG tornará públicas suas ações, reuniões e materiais específicos de sua área em sítio eletrônico do Observatório de Direitos Humanos, ressalvado o conteúdo sujeito a sigilo, não havendo necessidade de emitir relatórios periódicos e anuais.

Art. 14. A participação dos membros deste órgão colegiado será considerada prestação de serviço público relevante, e não será remunerada.

Parágrafo único. As atividades do Comitê e de seus membros não poderão causar prejuízo à prestação do serviço público pelo(a) servidor(a) membro do Comitê.

CAPÍTULO V

DOS EIXOS

Art. 15. A Política de Igualdade de Gênero da UFSM é pautada por 3 (três) eixos integradores: Promoção da Igualdade de Gênero, Enfrentamento e Responsabilização em Casos de Violência e Assistência.

Parágrafo único. Para a consecução dos 3 (três) eixos da Política, é fundamental o monitoramento das ações de igualdade de gênero, ou seja, a avaliação sistemática e o acompanhamento de todas as iniciativas desenvolvidas nas áreas de promoção, enfrentamento e responsabilização em casos de violência e assistência.

Art. 16. Da Política de Igualdade de Gênero originam-se estes eixos, os quais compõem estratégias, orientações e regulamentações que deverão ser realizadas prioritariamente pelo Espaço Multiprofissional “Casa Verônica”, com apoio do Comitê, interligando grupos, coletivos, movimentos sociais e profissionais da instituição com experiência na temática, tais como:

I – modelos, guias e fluxos das denúncias de violência de gênero na UFSM;

II – campanhas a serem desenvolvidas nas unidades;

III – planos estratégicos de combate à violência de gênero; e,

IV – programas institucionais de formação, comunicação e educação pela igualdade e equidade de gênero.

Seção I

Eixo 1 – Promoção da Igualdade de Gênero

Art. 17. No eixo Promoção da Igualdade de Gênero, preconiza-se o desenvolvimento de ações que reduzam as desigualdades de gênero, a partir da desconstrução de estereótipos de gênero, alterando padrões sexistas.

Art. 18. A promoção da igualdade de gênero inclui práticas educativas e culturais que disseminam atitudes igualitárias e valores éticos de irrestrito respeito e reconhecimento de gêneros e sexualidades, raça/cor, etnia, corporalidades, neuro diversidades e geracionais.

Art. 19. As principais estratégias propostas para este eixo são:

I – realizar campanhas de sensibilização sobre igualdade de gênero;

II – promover, periodicamente, rodas de conversa;

III – fomentar debates temáticos, em cada unidade de ensino;

IV – realizar curso de formação/capacitação como pré-requisito para servidores e servidoras dos setores citados nesta política e que terão contato direto com as ações previstas na Política, para qualificar o acolhimento das pessoas em situação de violência;

V – realizar curso de formação/capacitação para lideranças, gestores(as) da instituição, e pessoas que trabalham diretamente com atendimento ao público;

VI – inserir a temática da igualdade de gênero nos documentos orientadores institucionais e nos eventos de recepção de servidores e servidoras, por meio da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas;

VII – inserir a temática da igualdade de gênero nos documentos orientadores institucionais e nas atividades de recepção de estudantes durante a Calourada, por meio da Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis;

VIII – incorporar na comunicação oficial da instituição (ofícios, memorandos, editais, portarias, resoluções, etc.) e nas suas mídias (TV, Rádio, Web, etc.) a linguagem inclusiva e não sexista, levando em consideração a “Comunicação + plural: cartilha para uma linguagem mais inclusiva”.

IX – regular e recomendar a não utilização de atitudes e de linguagem discriminatória e/ou sexista nos materiais e meios de divulgação das festas acadêmicas oficiais, vinculadas à imagem e/ou ao nome da instituição (turma, semestre, curso, etc.), mesmo que realizadas fora do espaço físico da Universidade;

X – estimular a criação de normas internas, para buscar a paridade de gênero nas instâncias representativas da UFSM (conselhos, colegiados, comissões, grupos de trabalho, etc.), cargos de gestão e de chefia na instituição;

XI – fomentar a discussão para criação de reserva de vagas e política de permanência para pessoas trans nos níveis de: ensino médio, técnico, tecnológico, graduação e pós-graduação;

XII – implementar iniciativas que promovam o empoderamento da população LGBTQIAPN+ e de mulheres, bem como o amplo acesso à justiça e aos seus direitos;

XIII – incentivar e apoiar a criação de políticas, programas, projetos e serviços que contribuam na promoção da igualdade de gênero e diversidade sexual, bem como estudos, pesquisas e extensão universitária que discutam e promovam estas temáticas na UFSM;

XIV – incentivar, reivindicar e acompanhar junto às comissões de reformas curriculares e às coordenações de cursos, a inserção de componentes curriculares de gênero, sexualidade e interseccionalidades em cursos de ensino médio, técnico, graduação e pós-graduação;

XV – regulamentar no âmbito da UFSM a ampliação do período de análise do Currículo Lattes em 2 (dois) anos (além do estipulado no edital), em concursos públicos e seleções que exijam a avaliação da produção acadêmica, para mulheres que gestaram ou adotaram filhos(as) ao longo do período considerado originalmente para avaliação.

Seção II

Eixo 2 – Enfrentamento e Responsabilização em Casos de Violência

Art. 20. O eixo Enfrentamento e Responsabilização em Casos de Violência refere-se à intervenção e à responsabilização em casos de violência de gênero, tendo como base a Política para a Promoção da Comunicação Compassiva e da Cultura da Paz, da Prevenção de Violências e do Tratamento Restaurativo de Conflitos e o Comitê Permanente de Práticas Restaurativas na Universidade Federal de Santa Maria (UFSM).

Art. 21. Os mecanismos institucionais deverão ser acionados no caso de desrespeito ou violência, para que haja a apuração e, em caso de comprovação do desrespeito ou violência, a responsabilização dos/as envolvidos/as, priorizando a reparação do dano.

Art. 22. As principais estratégias propostas são:

§ 1º Viabilizar que todos os registros recebidos pela Ouvidoria na área de gênero sejam tipificados e automaticamente notificados à equipe que atuar junto ao Espaço Multiprofissional “Casa Verônica”, seguindo fluxo para acompanhamento, preservados o conteúdo e o anonimato do(a) denunciante e/ou vítima.

§ 2º Promover a regulamentação dos Termos de Ajustamento de Conduta (TAC) da UFSM e, nos casos relacionados à violência de gênero, estimular que, observados os regimes legais, sejam cumpridos pelos/as sujeitos responsabilizados/as os seguintes procedimentos:

I – participação, com aproveitamento e frequência mínima de 75% (setenta e cinco por cento), em processo formativo a ser realizado por meio de curso organizado, regulamentado e elaborado pela equipe do Espaço Multiprofissional “Casa Verônica”, em articulação com o Comitê de Igualdade de Gênero;

II – atuação, pelo período de 1 (um) ano, em projetos desenvolvidos pelo Observatório de Direitos Humanos (ODH), com emissão de declaração de participação, quando couber, pela coordenação da respectiva ação;

III – formalização de pedido de desculpas, de ampla divulgação na comunidade em que ocorreu o fato, resguardando-se a identidade da pessoa em situação de violência.

§ 3º As atividades devem ser realizadas fora do horário de expediente (servidores(as) docentes e TAEs) ou de aula (estudantes) de quem cumpre o TAC, não abonando as horas do curso no ponto eletrônico ou no controle de frequência das aulas, e a participação nas atividades deverá ser monitorada pelo(a) proponente do curso e/ou ação de extensão.

§ 4º Adotar no Espaço Multiprofissional “Casa Verônica”, sob a perspectiva da justiça restaurativa, a metodologia de mediação de conflitos, com foco na pessoa em situação de violência e na sua determinação de restauração e reparação do dano, desde que consensuado com a pessoa que praticar a violência.

§ 5º Sugerir, sempre quando necessário, a revisão do Código de Ética e Convivência Discente, no que se refere às sanções e punições aos casos de violência de gênero.

§ 6º Oferecer acolhimento e acompanhamento psicossocial organizacional para pessoas em situação de violência e quem as pratica no âmbito laboral:

I – em caso de servidores e servidoras, pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP); e,

II – em caso de estudantes, pela Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis (PRAE).

Seção III

Eixo 3 – Assistência

Art. 23. O eixo Assistência prioriza a articulação de unidades e órgãos executivos da instituição com profissionais e equipe capacitada para intervir nos casos de assédio (moral e sexual) e aprimorar programas de respeito à igualdade de gênero, bem como fomentar iniciativas inovadoras.

Art. 24. As principais estratégias para esse eixo são:

§ 1º Manutenção e fortalecimento do Espaço Multiprofissional “Casa Verônica”, o qual faz o acompanhamento da implantação da política em conjunto com o Comitê de Igualdade de Gênero da UFSM, conforme o Artigo 7º.

I – o Espaço Multiprofissional “Casa Verônica” oferece um espaço de acolhimento às pessoas em situação de violência de gênero – não excluindo o acolhimento em outros âmbitos, realizando a articulação com os demais eixos da política e a rede de assistência já existente na Universidade:

a) Coordenadoria de Ações Educacionais (CAED);

b) Unidades/Setores/Divisões/ Núcleo de Apoio Pedagógico (UAPs, SAPs, DAPs, NAPs);

c) Setor de Atenção Integral ao Estudante (SATIE)/Núcleo de Assistência Estudantil (NAEs);

d) Clínica de Estudos e Intervenções em Psicologia (CEIP);

e) Hospital Universitário de Santa Maria (HUSM) (equipe de matriciamento em violência sexual);

- f) Coordenadoria de Qualidade de Vida do Servidor (CQVS); e,
- g) Setor de Apoio à Moradia Estudantil da PRAE.

II – no âmbito do Espaço Multiprofissional “Casa Verônica” serão desenvolvidas:

- a) articulação de ações referentes à igualdade de gênero na UFSM, destacando-se como centro de referência articulador dos 3 (três) eixos desta política;
- b) acolhimento de pessoas vítimas de violência, mediando os registros concernentes à área de gênero, junto aos órgãos competentes, participando do fluxo de acompanhamento da ação e tomando as medidas cabíveis para eventual mediação, quando manifestado interesse de ambas as partes; utilizando os preceitos da justiça restaurativa, com enfoque nas pessoas que sofreram violências e na sua determinação de restauração e reparação de dano;
- c) organização, em conjunto com o Comitê de Igualdade de Gênero, de cursos, palestras, campanhas e outras ações educativas que sirvam para conscientização da comunidade acadêmica e externa sobre o respeito à diversidade sexual e de gênero;
- d) acolhimento de pessoas em situação de violência de gênero, estabelecendo um canal de escuta e amparo que zele pela sua segurança e às informe sobre as redes de assistência presentes na Universidade, na cidade e no Estado;
- e) cumprir o papel de articular-se com a gestão da UFSM, informando à Polícia Federal ou ao respectivo órgão competente em caso de violência praticada no âmbito da instituição, seguindo os protocolos do programa de proteção à pessoa que sofre violência.

III – para atuação junto ao Espaço Multiprofissional “Casa Verônica” demanda-se uma equipe multiprofissional com no mínimo: um(a) servidor(a) com afinidade e percurso teórico-prático na temática de gênero e sexualidade para a coordenação do setor; um(a) servidor(a) da área da psicologia, um(a) servidor(a) da área do serviço social, um(a) servidor(a) da área do direito, um(a) servidor(a) da área da comunicação social, todos(as) com afinidade e percurso teórico-prático na temática de gênero e sexualidade; não excluindo a possibilidade de parcerias com a rede pública, entidades privadas e *sui generis*.

IV – o orçamento para manutenção das atividades e do espaço físico da Casa Verônica será vinculado ao orçamento da PRE, podendo ter origem em outras fontes, observada a disponibilidade orçamentária da Instituição.

V – as ações do Espaço Multiprofissional “Casa Verônica” deverão ser estendidas para todos os campi da UFSM, respeitando as necessidades de cada campus.

§ 2º Criação de um programa de proteção à pessoa em situação de violência.

§ 3º Incentivo à reestruturação da infraestrutura da instituição no que concerne a:

I – proposição de banheiros individuais agênero, pelo menos 1 (um) por prédio já existente, e/ou em novas construções, além de placas inclusivas para pessoas trans, em todos os banheiros da Universidade;

II – ampliação da iluminação noturna nas vias e nos prédios da Universidade;

III – reforço da segurança nas CEU's e a contratação/manutenção de mulheres como vigilantes, garantida em contrato de prestação de serviço;

IV – garantia de implantação de fraldários e trocadores em locais que possam ser facilmente acessados pela comunidade acadêmica; e,

V – garantia do direito de amamentação livre em qualquer espaço da UFSM e sempre que possível disponibilizar espaços tranquilos e silenciosos – como uma sala de reuniões, uma cadeira confortável, etc.

§ 4º Viabilizar às mães, pais ou responsáveis legais no âmbito da UFSM:

I – fortalecimento do auxílio creche para estudantes em vulnerabilidade socioeconômica, conforme disponibilidade orçamentária, ou vagas na estrutura de educação infantil da UFSM ou na rede municipal, priorizando estudantes da moradia estudantil;

II – criação de grupo de acolhimento e/ou rede de apoio parental e acompanhamento psicológico no período pós-parto e/ou de aproximação e adaptação no período pós-adoção, articulado com a rede pública de saúde;

III – elaboração, por parte de docentes, de um plano de trabalho/aula específico com flexibilidade didático-pedagógica e avaliativa para a mãe em exercício domiciliar – permitido a partir dos 8 (oito) meses de gestação ou conforme orientação médica até o fim da sua licença maternidade de 4 (quatro) meses – considerando as peculiaridades da maternidade, com auxílio e orientação da equipe multidisciplinar que atue junto ao Espaço Multiprofissional “Casa Verônica”, se necessário;

IV – a maternidade e a paternidade de crianças de até 6 (seis) anos passam a ser justificativa para solicitação e concessão de “situação 6 (seis)” (Situação Incompleta – necessidade de concluir a disciplina no semestre seguinte, exceto disciplinas integralmente práticas), conforme consta no Guia Acadêmico da UFSM;

V – revisão de Programas de Assistência Estudantil – de permanência na Universidade, de acesso ao Benefício Socioeconômico (BSE) e à moradia – para mães e pais, principalmente no que se refere à frequência e desempenho acadêmico para permanecer usufruindo dos benefícios;

VI – possibilidade de justificar eventuais atrasos ou faltas em dias de entrega de trabalhos ou realização de provas, para mães e pais que estejam atendendo às necessidades específicas dos(as) filhos(as), desde que comprovado por atestado médico ou declaração da escola de educação infantil;

VII – possibilidade da presença de crianças de até 12 (doze) anos no ambiente acadêmico, na companhia da mãe, do pai ou de responsável legal, caso necessário, desde que o ambiente garanta a segurança e a integridade física e psicológica da criança;

VIII – adaptação dos horários de aula, atividades laborais, junto ao colegiado de curso, ao departamento, ou chefias, conforme as necessidades de mães, de pais ou de responsável

legal discentes e servidoras(es), com filhos(as) de 0 (zero) a 2 (dois) anos e/ou filhos(as) com deficiência de qualquer idade;

IX – intervenção junto à turma (docentes e estudantes) no caso da necessidade de as crianças frequentarem a sala de aula na companhia da mãe, do pai ou de responsável legal;

X – respeito e atenção à maternidade e à parentalidade indígena, principalmente no que se refere à relação entre mães, pais, responsável legal e filhos(as), bem como outras configurações familiares e contextos socioculturais das comunidades indígenas;

XI – prioridade no atendimento psicológico e acompanhamento pedagógico às mães e aos pais nos órgãos citados nessa política.

CAPÍTULO VI

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 25. A Política de Igualdade de Gênero, bem como as normas e procedimentos associados a ela, deverão ter ampla divulgação (mídias sociais, guia do estudante, etc.), de forma a garantir que toda a comunidade acadêmica compartilhe da responsabilidade de sua implementação e atue de acordo com esses preceitos. Neste compartilhamento de responsabilidades, faz-se imprescindível que as unidades de ensino e órgãos executivos implementem subgrupos/comitês de trabalho, visando a concretização da Política.

Art. 26. Os casos omissos a esta Política deverão ser decididos pelo Comitê de Igualdade de Gênero da UFSM.

Parágrafo único. Havendo qualquer modificação legislativa, ou ainda, havendo qualquer situação legal que impacte na legalidade da presente Resolução, a mesma se aplica de imediato.