

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ

CLAUDIA BRAGANÇA PEDRO

NÃO É NÃO – Políticas de enfrentamento do assédio sexual e da violência
contra as mulheres nas universidades federais do Sul brasileiro

CURITIBA

2024

CLAUDIA BRAGANÇA PEDRO

NÃO É NÃO – Políticas de enfrentamento do assédio sexual e da
violência contra as mulheres nas universidades federais do Sul brasileiro

NO IT'S NO – Policies to combat sexual harassment and violence against
women at federal universities in southern Brazil

Tese apresentada ao Programa de Pós-graduação em
Tecnologia e Sociedade, da Universidade Tecnológica
Federal do Paraná, como requisito parcial para obtenção
do título de Doutora em Tecnologia e Sociedade.
Orientadora: Profa. Dra. Nanci Stancki da Luz

CURITIBA

2024



Esta licença permite compartilhamento, remixe, adaptação e criação a partir do trabalho, mesmo para fins comerciais, desde que sejam atribuídos créditos ao(s) autor(es). Conteúdos elaborados por terceiros, citados e referenciados nesta obra não são cobertos pela licença.



Ministério da Educação
Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Campus Curitiba



CLAUDIA BRAGANCA PEDRO

NÃO É NÃO: POLÍTICAS DE ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO SEXUAL E DA VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES NAS UNIVERSIDADES FEDERAIS DO SUL BRASILEIRO

Trabalho de pesquisa de doutorado apresentado como requisito para obtenção do título de Doutor Em Tecnologia E Sociedade da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR). Área de concentração: Tecnologia E Sociedade.

Data de aprovação: 20 de Março de 2024

Dra. Nanci Stancki Da Luz, Doutorado - Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Dra. Andrea Maila Voss, Doutorado - Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Dra. Ivana Aparecida Weissbach Moreira, Doutorado - Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Dra. Tania Gracieli Vega Incerti, Doutorado - Instituto Federal do Paraná

Documento gerado pelo Sistema Acadêmico da UTFPR a partir dos dados da Ata de Defesa em 21/03/2024.

Dedico (in memoriam) esta tese à Martina Conde Piazza
e à Verônica Oliveira, vítimas letais do machismo e da misoginia,
mulheres que tiveram suas vidas abruptamente interrompidas
e suas vozes caladas no auge de seus sonhos por uma
sociedade mais justa, humana e democrática.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente à minha família, especialmente ao meu pai, Moyses Pedro Junior, e à minha mãe, Suely Aparecida Bragança Pedro.

Ao Elmo Paschoarelli, meu companheiro, por encarar comigo os últimos anos dessa jornada.

À minha psicóloga, Tânia Regina Cordeiro, pelos cinco anos em que acompanhou as minhas angústias da vida e as discussões sobre o tema desta tese de doutoramento.

À Adlia Chaves Tavares, amiga desde o primeiro ano de faculdade, pelas incríveis viagens que compartilhamos juntas, sempre envoltas de muita emoção e conversas incríveis, dando um fôlego imenso para continuar a trajetória do doutorado.

À Gabriela Rondado Ferreira e ao Vinícius Yoma Bueno, amigos inestimáveis desde os tempos de UEL.

Agradeço às minhas amigas de Curitiba, especialmente à Franciele Santos e à Tamine Moreira, pelas inúmeras vezes nas quais a companhia de vocês deixou esse processo mais leve e menos solitário.

Às estagiárias de Serviço Social e colegas de profissão, Géssica Roberta Ferreira e Larissa Eduarda dos Santos, por estarem comigo em momentos tão desafiadores da minha carreira e me instigarem o interesse em aprofundar o tema desta tese.

À gestão do DCE 2019-2021, especialmente à Julia Rinaldin Silveira e à Thalya Castro, que inspiraram tanto o interesse neste estudo.

À Dra. Jamile Cristina Ajub Bridi, colega de trabalho e atualmente minha chefia imediata, pelos incentivos em meus projetos acadêmicos e profissionais.

À profa. Dra. Andrea Maila Voss Kominek, à Dra. Ivana Weissbach Moreira e à Dra. Tânia Incerti, por aceitarem o convite para fazer parte da banca.

À professora Dra. Nanci Stanki da Luz, sem a qual nada disso seria possível!

RESUMO

Esta tese analisou as políticas de enfrentamento do assédio sexual e de outras formas de violência de gênero praticadas contra as mulheres em universidades federais do Sul brasileiro. Nesse contexto, o assédio sexual é compreendido como investidas de natureza sexual não consentidas, com o objetivo de chantagear, constranger, ofender, humilhar. Representa, assim, um grave problema social que quando praticado nas universidades, pode abalar a saúde e a permanência de diversas mulheres nesses espaços. Como metodologia de trabalho foi utilizada a pesquisa de natureza exploratória qualitativa, uma vez que esta tese aborda uma temática recente e ainda pouco explorada pela literatura acadêmica brasileira. Sendo assim, a primeira etapa analisou as Políticas Públicas de enfrentamento à violência contra as mulheres no Brasil, onde se evidencia o rol de tratados e convenções internacionais de Direitos Humanos. Destaca-se a Lei nº 11.340/2006, popularmente conhecida como Lei Maria da Penha, que pela primeira vez tipificou as diversas formas de violência contra as mulheres e estabeleceu mecanismos para sua superação. Apresenta, ainda, a recente Lei nº 14.540/2023, que criou um programa para prevenção e enfrentamento do assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e a violência sexual em instituições públicas, em que se inserem as universidades federais. Posteriormente, foram analisadas as políticas institucionais, bem como o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) das universidades federais da Região Sul que possuem unidades executivas de políticas para o enfrentamento da violência de gênero já regulamentadas e disponíveis nos sites oficiais das instituições. Os dados coletados foram analisados por conteúdo à luz de Bardin (2020), apontando as principais tendências das universidades que dispõem dessas políticas. Alguns resultados deste estudo apontam que, apesar da notoriedade das recentes normativas adotadas pelas universidades federais da Região Sul para o enfrentamento à violência contra as mulheres, o assédio sexual, por sua vez, ainda é um tema pouco mencionado no bojo dessas políticas institucionais. Destacam, ainda, que o enfrentamento das violências nas universidades envolve, além das políticas normativas, o comprometimento de toda comunidade acadêmica em afirmar uma cultura de paz e livre de todas as formas de violação de Direitos Humanos.

Palavras-chave: Direitos Humanos; violência contra as mulheres; assédio sexual; políticas institucionais; universidades.

ABSTRACT

This thesis analyzed policies to combat sexual harassment and other forms of gender-based violence against women at federal universities in southern Brazil. In this context, sexual harassment is understood as non-consensual sexual advances, with the aim of blackmailing, embarrassing, offending and humiliating. It represents a serious social problem which, when practiced in universities, can affect the health and permanence of many women in these spaces. The methodology used was qualitative exploratory research, since this thesis deals with a recent topic that has not yet been explored in Brazilian academic literature. Thus, the first stage analyzed public policies to combat violence against women in Brazil, highlighting the list of international human rights treaties and conventions. It highlights Law No. 11.340/2006, popularly known as the Maria da Penha Law, which, for the first time, typified the various forms of violence against women and established mechanisms for overcoming it. It also presents the recent Law 14.540/2023, which created a program to prevent and combat sexual harassment and other crimes against sexual dignity and sexual violence in public institutions, including federal universities. Subsequently, the institutional policies were analyzed, as well as the Institutional Development Plan (IDP) of the federal universities in the southern region that have executive policy units for tackling gender-based violence already regulated and available on the institutions' official websites. The data collected was , pointing out the main trends of the universities that have these policies. Some of the results of this study show that, despite the notoriety of the recent regulations adopted by federal universities in the southern region to combat violence against women, sexual harassment is still a topic that is rarely mentioned in these institutional policies. It also highlights that tackling violence in universities involves, in addition to regulatory policies, the commitment of the entire academic community to affirm a culture of peace and freedom from all forms of human rights violations.

Key words: human rights; violence against women; sexual harassment; institutional policies; universities.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

FIGURA 1 –	Capa da obra “Panoramas da violência contra as mulheres nas universidades brasileiras e latino-americanas”.....	39
FIGURA 2 –	Capa da publicação “Guia Lilás”.....	40
FIGURA 3 –	Cartaz com referência à Marina Piazza Conde.....	82
FIGURA 4 –	Cartaz da UFMS para divulgação da Política de Equidade de Gênero da instituição.....	90
FIGURA 5 –	Cartaz da Unipampa para divulgação da Política de Promoção da Cultura de Paz.....	94
FIGURA 6 –	Montagem usada em ação contra o assédio no âmbito da UFRGS.	98
FIGURA 7 –	Ilustração usada para divulgar a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio no âmbito da Furg.....	101
FIGURA 8 –	Logotipo da Sipad/UFPR.....	106
FIGURA 9 –	Cartaz de divulgação da Unidade de Acolhimento de Denúncias.	108
FIGURA 10 –	Logotipo da Ceeded/Unila.....	109
FIGURA 11 –	Logotipo da Cdgen/UFSC.....	110
FIGURA 12 –	Logotipo da Caid/Furg.....	111
FIGURA 13 –	Logotipo do Nugen/Ufpel.....	112
FIGURA 14 –	Logotipo da Casa Verônica.....	113
FIGURA 15 –	Imagem de divulgação da Casa Verônica 2.....	114

LISTA DE QUADROS E TABELA

QUADRO 1 –	Exemplos de condutas configuradas como assédio sexual.....	29
QUADRO 2 –	Conquistas a partir dos eventos internacionais acerca dos direitos humanos das mulheres.....	47
QUADRO 3 –	Legislação brasileira de enfrentamento da violência contra as mulheres.....	52
QUADRO 4 –	Os principais avanços das leis que tipificam crimes sexuais no Brasil.....	57
QUADRO 5 –	Universidades federais por região.....	68
QUADRO 6 –	Universidades federais da Região Sul por estado.....	68
QUADRO 7 –	PDI vigente nas universidades federais da Região Sul.....	71
QUADRO 8 –	Políticas institucionais das universidades federais da Região Sul...	81
QUADRO 9 –	Unidades administrativas de atendimento a mulheres em situação de violência de gênero no âmbito das instituições.....	105
TABELA 1 –	Políticas Institucionais das Universidades Federais da Região Sul..	104

LISTA DE SIGLAS

CAD	Coordenaria de Acessibilidade Educacional
CAE	Coordenadoria de Assuntos Estudantis e Comunitários
CAF	Coordenadoria de Ações Afirmativas
CDGEN	Coordenadoria de Diversidade Sexual e Enfrentamento de Violência de Gênero
CDNDM	Conselho Nacional dos Direitos da Mulher
CEDAW	Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher
CEDIN	Coordenadoria de Diversidade e Inclusão
CGU	Controladoria-Geral da União
CID	Coordenadoria de Inclusão
CIG	Comitê de Igualdade de Gênero
CIPAS	Centro Interdisciplinar de Pesquisa e Atenção à Saúde
COEMA	Coordenadoria de Relações Étnico-Raciais e Mobilidade Social
CPA	Coordenadoria de Políticas Afirmativas
CPI	Comissão Parlamentar de Inquérito
CQVS	Coordenadoria de Qualidade de Vida do Servidor
CRES	Conferência Regional de Educação Superior
DAS	Divisão de Promoção da Saúde
DEAM	Delegacia Especial de Atendimento à Mulher
FURG	Universidade Federal do Rio Grande
IES	Instituições de Educação Superior
LDB	Lei de Diretrizes e Bases da Educação
LGBTQIAPN+.	Lésbicas, Gays, Bi, Trans, Queer/Questionando, Intersexo, Assexuais/Arromânticas/Agênero, Pan/Pôli, Não-binárias e mais
LMP	Lei Maria da Penha
NAPNE	Núcleo de Apoio a Pessoas com Necessidades Especiais
NEAB	Núcleo de Estudos e Pesquisas Afro-Brasileiros
NGDS	Núcleo de Gênero e Diversidade Sexual
NID	Núcleo de Inclusão e Diversidade
NINA	Núcleo de Inclusão e Acessibilidade

NUDE	Núcleo de Desenvolvimento Educacional
NUEI	Núcleo Universitário de Educação Indígena
NUGEN	Núcleo de Gênero e Diversidades
PNPM	Plano Nacional de Políticas para as Mulheres
PPC	Projeto Pedagógico de Curso
PPGTES	Programa de Pós-graduação em Tecnologia e Sociedade
PPI	Plano Pedagógico Institucional
PRAE	Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis
PRE	Pró-Reitora de Extensão
PROAFE	Pró-Reitoria de Ações Afirmativas e Equidade
PRODAE	Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Assistência Estudantil
PROGEPE	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
SIPAD	Superintendência de Inclusão, Políticas Afirmativas e Diversidade
SPM	Secretaria Especial de Políticas para Mulheres
TAC	Termo de Ajustamento de Conduta
TAE	Técnico Administrativo em Educação
UFCSPA	Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre
UFFS	Universidade Federal da Fronteira Sul
UFPEL	Universidade Federal de Pelotas
UFPR	Universidade Federal do Paraná
UFSC	Universidade Federal de Santa Catarina
UFSM	Universidade Federal de Santa Maria
UFU	Universidade Federal de Uberlândia
UFRGS	Universidade Federal do Rio Grande do Sul
UNB	Universidade de Brasília
UNILA	Universidade da Integração Latino-Americana
UNIPAMPA	Universidade Federal do Pampa
UTFPR	Universidade Tecnológica Federal do Paraná

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	14
2	O ASSÉDIO SEXUAL, A VIOLÊNCIA DE GÊNERO E A OBJETIFICAÇÃO SEXUAL DAS MULHERES NO AMBIENTE UNIVERSITÁRIO.....	24
2.1	GÊNERO, PATRIARCADO E A VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES..	24
2.2	ASSÉDIO SEXUAL E A OBJETIFICAÇÃO SEXUAL DAS MULHERES NAS UNIVERSIDADES.....	29
2.3	O ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO SEXUAL NAS UNIVERSIDADES..	33
3	ASPECTOS METODOLÓGICOS.....	38
3.1	OBJETIVOS DO ESTUDO E CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA.....	38
3.2	REVISÃO BIBLIOGRÁFICA E ANÁLISE DOCUMENTAL.....	39
3.3	PROCEDIMENTOS PARA A COLETA DE DADOS E ANÁLISE DO MATERIAL.....	43
3.4	HIPÓTESE INICIAL E RESULTADOS ESPERADOS.....	44
4	DIREITOS HUMANOS E POLÍTICAS PÚBLICAS DE ENFRENTAMENTO DA VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES NO BRASIL.....	45
4.1	A DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS E OS DIREITOS HUMANOS DAS MULHERES.....	45
4.2	POLÍTICAS PÚBLICAS DE ENFRENTAMENTO DA VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES NO BRASIL.....	51
4.3	AS LEIS DE ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DOS CRIMES SEXUAIS NO BRASIL.....	56
4.4	DIREITOS HUMANOS DAS MULHERES E AS POLÍTICAS DE ENFRENTAMENTO DA VIOLÊNCIA DE GÊNERO NAS UNIVERSIDADES.....	60
5	O ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO SEXUAL E DA VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES NAS UNIVERSIDADES FEDERAIS DA REGIÃO SUL.....	67
5.1	BREVE PANORAMA DAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS FEDERAIS DO BRASIL.....	67

5.2	PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL.....	69
5.3	POLÍTICAS INSTITUCIONAIS SOBRE GÊNERO, ASSÉDIO E VIOLÊNCIA.....	80
5.4	UNIDADES ADMINISTRATIVAS DE ATENDIMENTO A MULHERES EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DE GÊNERO NO ÂMBITO DAS INSTITUIÇÕES.....	105
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	116
	REFERÊNCIAS.....	121

1 INTRODUÇÃO

Esta tese analisa os limites, possibilidades e avanços advindos das políticas institucionais de enfrentamento do assédio sexual e da violência contra as mulheres no âmbito das universidades federais do Sul brasileiro. Assim, o conceito de assédio sexual adotado neste trabalho se refere a qualquer comportamento de teor íntimo e sexual caracterizado pelo não consentimento da vítima, sendo assim, considerado desagradável, impertinente e ofensivo (Brasil, 2023). De outra parte, por violência contra as mulheres compreendemos “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” (Brasil, 1996, Art. 1º).

Primeiramente, destacamos a notoriedade das universidades, sobretudo as universidades públicas, espaços propícios para a construção de conhecimentos científicos e tecnológicos, bem como de atividades de ensino, pesquisa e extensão em diversas áreas do conhecimento, que oferecerem serviços da maior importância para a sociedade. No entanto, essas instituições não estão isentas de reproduzir as relações sociais que naturalizam o assédio sexual e outras formas de violência de gênero praticadas contra as mulheres no meio universitário (Pedro; Luz¹, 2023). Assim sendo, o Instituto Avon/Data Folha (2015) identificou algumas formas de violência de gênero que perfazem o cotidiano de mulheres nas universidades, como:

- **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 enquanto sob efeito de álcool / Ser tocada sem consentimento / Ser forçada a beijar veterano;
- **Violência física:** sofrer agressão física;
- **Desqualificação intelectual:** desqualificação ou piadas ofensivas, ambos por ser mulher;
- **Agressão moral/Psicológica:** humilhação por professores e alunos / Ofensa / Xingada por rejeitar investida / Músicas ofensivas cantadas por torcidas acadêmicas / Imagens repassadas sem autorização / Rankings (beleza, sexuais e outros) sem autorização (Instituto Avon; Data Folha, 2015, p. 06).

¹ Claudia Bragança Pedro e Nanci Stancki da Luz. Evidenciamos o nome completo nas citações ao longo do texto e das referências bibliográficas desta tese, que foi composta majoritariamente por mulheres. Esse método tem como objetivo dar visibilidade para as pesquisadoras mulheres que, mesmo sendo as protagonistas de grandes feitos ao longo da história da humanidade, por muito tempo tiveram seus nomes ocultados na Ciência e na Tecnologia. Desse modo, pretendemos suscitar os debates sobre o sexismo presente nas normas da Língua Portuguesa e de referência das publicações acadêmicas atuais, normas estas que reduzem a creditação das mulheres citadas nas pesquisas científicas (Nodari, 2021).

Vale ressaltar que a conformação das universidades remonta a uma época em que esses espaços eram exclusivamente masculinos e nos quais, em nome da ciência moderna, as mulheres eram excluídas da produção de conhecimento e das inovações tecnológicas. Época em que as disciplinas acadêmicas visavam justificar e naturalizar a exclusão das mulheres dos ambientes educacionais (Almeida; Zanello², 2022). Desse modo é construída a visão ocidental de uma ciência linear e acrítica, visão ocidental essa cujos aqueles que a produzem são homens brancos, velhos, heterossexuais e casados, que com seus óculos e aventais brancos, dedicam-se exclusivamente à produção de conhecimentos úteis para o desenvolvimento humano e social dentro dessa realidade (Freitas; Luz³, 2017).

Nessa representação simbólica, as mulheres estão restritas ao trabalho doméstico. Essa percepção do indivíduo que faz ciência naturalizou as restrições historicamente construídas para as mulheres, demarcando as ciências e as tecnologias como um campo masculino (Freitas; Luz, 2017).

Se o gênero feminino foi historicamente associado ao privado, à maternidade e aos cuidados, não é de surpreender que a inserção das mulheres em C&T esteja marcada por estereótipos e percepções associadas a esses espaços (Freitas; Luz, 2017, s/p).

Assim, o processo de inserção de mulheres na educação no Brasil é um fato recente e intenso. Durante o período de 1872 a 1950, o índice de analfabetismo era praticamente imutável e as mulheres obtinham quase 9 pontos a menos que os homens. A partir de 1990, vem sendo detectada uma inversão desses percentuais, contudo, o maior acesso de mulheres à educação em todos os níveis de ensino não tem se refletido, necessariamente, como igualdade de oportunidades (Rosemberg, 2013).

Carreira⁴ (2016) aponta que o melhor indicador de desempenho de mulheres em todos os níveis de escolaridade nas últimas décadas traz, para alguns setores governamentais da sociedade civil, a falsa ideia de que o Brasil já teria superado as demandas para a equidade de gênero na educação. A autora relata ainda que essa visão está permeada pela compreensão de “gênero” como mulher e “direito à educação” de forma restrita ao acesso à escolarização ou desempenho durante a trajetória de escolarização.

Diniz⁵ (2023) assevera que uma suposta docilidade feminina tem contribuído para a naturalização de escolhas de profissões consideradas de mulheres, como as do cuidado ou

² Tânia Mara Campos de Almeida e Valeska Zanello.

³ Lucas Bueno de Freitas e Nanci Stancki da Luz.

⁴ Denise Carreira.

⁵ Débora Diniz.

magistério, o que levaria mais mulheres para cursos de Pedagogia e menos para cursos de Engenharia Mecânica, por exemplo. Embora as mulheres já tenham alcançado a maioria nos cursos de Educação Superior, ainda vivem no que Diniz (2023, s/p) chama de “guetos da profissionalização feminina”. Corroborando Diniz (2023), Cavalcanti⁶ (2023) observa que:

[...] a presença minoritária de estudantes mulheres nas áreas de “Computação e Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC)”, 13,60%, e de “Engenharia, Produção e Construção”, 37,30%, esses que figuram no topo da lista de desigualdade de número de estudantes por sexo. Por outro lado, elas predominam nas áreas de “Ciências Sociais, Comunicação e Informação”, 72,30%, “Saúde e Bem-Estar”, 73,80%, e “Educação”, 75,60% (Cavalcanti, 2023, p. 36).

Assim, Cavalcanti (2023) afirma que apesar de as mulheres terem alcançado maioria em números de matrículas, a Educação Superior está marcada pela divisão sexual do trabalho, visto que a presença de mulheres ainda é minoritária em determinadas áreas naturalizadas socialmente como masculinas. Vale ressaltar que a divisão sexual do trabalho hierarquiza e atribui valor maior às atividades naturalizadas socialmente como masculinas, ao mesmo tempo que desvaloriza profissões feminizadas (Luz; Gitahy⁷, 2016), ou seja,

Não se trata apenas de trabalhos diferentes segundo o sexo, mas hierarquicamente distintos e assimétricos, que se desdobram e se expressam nas desigualdades existentes, dentre outros aspectos, nas carreiras, nas qualificações e nos trabalhos entre os sexos (Cisne; Santos, 2018, p. 63⁸).

Cavalcanti (2023) afirma que, ao ingressarem em cursos com predominância masculina, as mulheres provocam mudanças na história da universidade e nas carreiras desses cursos⁹, porém isso ocorre perante muitas dificuldades. Sobre o trajeto de estudantes mulheres em vulnerabilidade social nos cursos considerados socialmente masculinos, como as Engenharias, assevera que esses caminhos estão atravessados por vivências e labirintos, representados por preconceitos e discriminações de gênero, classe e raça. A autora argumenta, portanto, que o alcance da Educação Superior pelas mulheres não significa uma equidade de gênero, classe e raça nesse nível de ensino.

Assim sendo, a permanência das mulheres nas universidades demonstra diferentes contextos sociais que atravessam o cotidiano acadêmico de estudantes indígenas, camponesas, de regiões periféricas, mães, com deficiência, transexuais, o que exige políticas educacionais

⁶ Rosangela Wojdela Cavalcanti.

⁷ Nanci Stancki da Luz e Leda Gitahy.

⁸ Mirla Cisne e Silvana Mara de Moraes dos Santos.

⁹ A autora (Cavalcanti, 2023) analisou as barreiras e os desafios vivenciados por estudantes dos cursos de Engenharia da UTFPR, *campus* Curitiba, assistidas pelo Programa de Assistência Estudantil na modalidade moradia.

específicas para atender suas condições objetivas de vida. Vale destacar que as vivências das mulheres nas universidades estão atravessadas por desvalorizações e violências, que representam grandes obstáculos para o direito à educação para diversas estudantes (Pedro; Luz, 2023) e para um ambiente de trabalho digno para as trabalhadoras dessas instituições.

Não obstante, apesar do advento da Lei nº 11.340/2006 e de leis específicas para tratar os crimes sexuais no Brasil (Lei nº 10.224/2001; Lei nº 12.015/2009; Lei nº 13.718/2018¹⁰), muitas mulheres continuam sendo vítimas dessas práticas dentro e fora das universidades. Assim, de acordo com o Anuário de Segurança Pública de 2023, no Brasil foram registrados 6.114 casos de assédio sexual durante o ano 2022, ou seja, uma ocorrência a cada 1 hora e 25 minutos. Isso representa um aumento de 49,7% dos crimes de assédio sexual em comparação ao ano anterior. A pesquisa também apontou um aumento dos crimes sexuais de modo geral, que além do assédio sexual também inclui a importunação sexual, a perseguição, a violência psicológica e a divulgação de cenas de sexo sem consentimento (Zarur¹¹, 2023).

Nessa esteira, com base nas produções teóricas, dados estatísticos e normativas apontadas até aqui, o interesse pelo tema nasceu em face de inquietações minhas¹² como mulher e a partir de experiências próprias. Ainda durante os primeiros anos do curso de Serviço Social em uma universidade pública situada na cidade de Guarapuava e iniciado em 2007, presenciei os primeiros relatos de situações do cotidiano de mulheres que sofreram algum tipo de violência sexual nas mediações da universidade. Os relatos tinham em comum o fato de sempre envolverem homens que abusaram sexualmente de mulheres, entretanto, muitas delas não compreendiam que estavam passando por uma situação de violência ou tinham vergonha e medo de procurar ajuda. Diante disso, era muito comum o julgamento moral por parte de amigos/as ou pessoas do círculo social dessas mulheres, o que fazia com que elas se responsabilizassem ou fossem responsabilizadas socialmente pela violência sofrida.

Vale ressaltar, que no ano em que iniciei a graduação, a Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006) tinha sido recentemente promulgada no Brasil e ainda estava em fase de implantação. A promulgação dessa lei representou um grande avanço na luta pelo enfrentamento das mais diversas formas de violências (física, psicológica, sexual, patrimonial e moral) contra as mulheres, pois estabeleceu mecanismos importantes de enfrentamento e prevenção para a superação desse grave problema social.

¹⁰ As leis que tratam do assédio sexual e outros crimes contra a dignidade sexual serão discutidas no Capítulo 3.

¹¹ Camila Zarur.

¹² A primeira pessoa do singular foi utilizada para fazer referência às experiências individuais (pessoais e profissionais) da autora. Por sua vez, a terceira pessoa do plural refere-se à construção conjunta tecida entre a autora e a orientadora desta tese.

Nesse sentido, ressaltamos a notoriedade da história da mulher que dá nome à Lei nº 11.340, popularmente conhecida como Lei Maria da Penha. Trata-se de Maria da Penha Maia Fernandes, uma farmacêutica cearense que lutou bravamente por justiça em decorrência de violências causadas pelo professor universitário Marco Antonio Heredia Viveros, com quem era casada e tinha duas filhas. Após anos de violência praticadas contra ela e suas filhas, a tensão conjugal se agravou e resultou em duas tentativas de feminicídio, uma por um tiro de arma de fogo, que a deixou paraplégica, outra com uma tentativa de eletrocutá-la durante o banho.

Contudo, mesmo condenado a quinze anos de prisão, os recursos utilizados por sua defesa fizeram com que ele saísse em liberdade. Após isso, o caso de Maria da Penha ganhou dimensão internacional ao ser denunciado para a Comissão Interamericana de Direitos Humanos da Organização dos Estados Americanos – CIDH/OEA, que responsabilizou o Brasil por negligência e omissão perante situações de violência contra as mulheres. Nessa ocasião, a OEA também apontou recomendações para que o Estado brasileiro adotasse mecanismos de proteção e justiça para as mulheres. Assim, em 2002 foi instituído um consórcio de Organizações Não Governamentais – ONGs feministas para elaborar uma lei de combate à violência doméstica contra as mulheres, o que resultaria na Lei Maria da Penha, sancionada em 2006 (Zanello¹³, 2022).

Posteriormente, após transferir meu curso de graduação para uma universidade estadual na cidade de Londrina-PR, realizei o estágio de formação profissional na Secretaria Municipal de Políticas para Mulheres¹⁴ e na Casa Abrigo de Dália¹⁵, atuando no atendimento de mulheres em situação de violência doméstica e familiar sob o risco de morte que eram acolhidas em local seguro e sigiloso juntamente com seus/as filhos/as menores de 18 anos. Nessa oportunidade, vivenciei os desafios da execução de Políticas Públicas para o enfrentamento da violência contra as mulheres, já sob a égide da Lei Maria da Penha (Brasil, 2006), que exigia uma demanda exaustiva para as profissionais que desenvolviam esse serviço.

As vivências como estudante universitária, juntamente com as primeiras experiências de formação profissional durante o estágio, exigiram que eu priorizasse os princípios fundamentais da minha profissão, previstos no Código de Ética Profissional do/da Assistente Social (Lei nº 8.662/1993), dentre os quais:

¹³ Valeska Zanello.

¹⁴ Mais informações estão disponíveis em: <https://portal.londrina.pr.gov.br/menu-oculto-mulher/equipe-mulher>.

¹⁵ Mais informações estão disponíveis em: <https://blog.londrina.pr.gov.br/?tag=casa-abrigo-canto-de-dalia>.

VIII. Opção por um projeto profissional vinculado ao processo de construção de uma nova ordem societária, sem dominação, exploração de classe, etnia e gênero;
 XI. Exercício do Serviço Social sem ser discriminado/a, nem discriminar, por questões de inserção de classe social, gênero, etnia, religião, nacionalidade, orientação sexual, identidade de gênero, idade e condição física [...] (Brasil, 1993).

Perante a isso, desde o primeiro ano da graduação me dedico a estudos sobre as relações de gênero e violência contra as mulheres, que foram objetos de pesquisa do meu Trabalho de Conclusão de Curso na graduação e da minha primeira especialização. Em 2019, ingressei no Programa de Pós-graduação em Tecnologia e Sociedade – PPGTE, na Linha Tecnologia e Trabalho, que por meio das discussões tecidas em sala de aula, eventos acadêmicos e grupos de pesquisa, possibilitou a mim o aprofundamento sobre as nuances do assédio sexual nas universidades e suas consequências, sobretudo para as estudantes mulheres e população LGBTIAPN+.

Assim, durante o primeiro ano de doutorado, promovi atividades como rodas de conversa sobre gênero, diversidade e violência contra as mulheres para aproximar estudantes e suas demandas à instituição junto com as estagiárias de Serviço Social do Núcleo de Acompanhamento Psicopedagógico e Auxílio Estudantil – Nuape) de Curitiba. Dessa forma, ainda naquele ano, algumas representações do Diretório Central dos Estudantes – DCE, gestão 2019-2021, vieram procurar o Nuape mostrando a preocupação em saber como agir diante das vivências acadêmicas cotidianas que envolvem situações de assédio contra estudantes mulheres.

Diante da demanda, o Serviço Social do Nuape-CT iniciou, em parceria com estudantes do DCE, a elaboração de um curso de formação direcionado para as representações estudantis (Centros Acadêmicos, Baterias universitárias e outras organizações de base), procurando compreender melhor a temática para poder viabilizar alternativas diante de situações de assédio sexual e construir estratégias para sua superação.

Posteriormente, em março de 2020 foi decretada a pandemia de Covid-19¹⁶, que entre 2020 e 2023¹⁷ ceifou mais de 700 mil vidas somente no Brasil, bem como mais de 6,8 milhões no mundo. Essa letal doença remonta a um cenário onde ocorre o agravamento das desigualdades sociais, impactando em diversos setores da sociedade como a saúde, educação, trabalho, entre outros, desigualdades essas geradas pelas crises sanitária, política e econômica que se instauram no mundo a partir de 2020. O distanciamento social por quase dois anos, especificamente em universidades e escolas, demandou a rápida adaptação de

¹⁶ Mais informações estão disponíveis em: <https://covid.saude.gov.br/>.

¹⁷ Mais informações estão disponíveis em: <https://www.uol.com.br/vivabem/noticias/redacao/2023/03/11/em-tres-anos-de-pandemia-de-covid-19-ciencia-e-virus-evoluiram.htm>.

instituições de educação para aulas e atividades administrativas no modelo virtual. Com o rompimento simbólico dos muros físicos da universidade, surgiram novos relatos por parte de mulheres que se depararam com situações que poderiam se configurar como assédio ou importunação sexual também no ambiente virtual.

Diante disso, a ideia do Curso de Formação Antiassédio foi retomada e contou com professoras e estudantes de pós-graduação que ministraram as aulas¹⁸ voluntariamente, mobilizadas em buscar alternativas para o enfrentamento do assédio sexual praticado, sobretudo, contra as mulheres na instituição. No encerramento das aulas teóricas do curso, foi realizada uma reunião com estudantes pertencentes às organizações estudantis da instituição, na qual se discutiu o necessário envolvimento da comunidade acadêmica na elaboração de uma política com um protocolo mínimo de atendimento para apurar e encaminhar as denúncias, bem como oferecer um espaço de referência para proporcionar o acolhimento humanizado às vítimas dessa prática na universidade.

Assim, o assédio sexual se insere como violência de gênero e violação dos Direitos Humanos das mulheres, recorrente nos locais de trabalho, instituições de ensino e outros espaços públicos. Nas universidades, além de afetar negativamente a imagem da instituição, causa sérias consequências para as vítimas. Entre elas, podem ocorrer danos físicos, psicológicos, sociais e profissionais, assim como o comprometimento da concentração, da autoestima e da produtividade das mulheres. Para as trabalhadoras, pode gerar faltas no trabalho; já para as estudantes, pode resultar na evasão acadêmica (Brasil, 2023).

¹⁸ Devido à pandemia de Covid-19, as aulas ocorreram em caráter remoto, com início no dia 29 de agosto de 2020 e término no dia 19 de setembro de 2020, tendo a carga horária de 20 h e contando com 55 estudantes. Na primeira aula, as professoras do Programa de Pós-graduação em Tecnologia e Sociedade (PPGTE) Dra. Nanci Stancki da Luz, Dra. Lindamir Salete Casagrande e a Ma. Tamires Caroline de Oliveira, na época mestrandas do programa, abordaram alguns conceitos sobre a configuração do assédio sexual e outras formas de violência contra as mulheres que ocorrem dentro de esferas públicas e privadas. As aulas seguintes tiveram como foco refletir sobre os fluxos de encaminhamentos de denúncia dentro e fora da instituição. Nesse sentido, o curso contou com a ouvidora do *campus* Curitiba durante a vigência do curso, a Profa. Dra. Lilian Moreira Garcia, que realizou uma aula dialogada na qual esclareceu sobre os procedimentos para a apuração de denúncias na instituição, relatando nessa oportunidade que a universidade não recebe muitas denúncias pela Ouvidoria sobre esse assunto. De acordo com a fala da ouvidora do *campus* Curitiba, esse dado pode significar o receio de muitas mulheres em fazer uso dessa ferramenta, uma vez que durante minha experiência profissional essa problemática aparecia com frequência. Após, a Especialista Janaíne Priscila Nunes dos Santos e a Prof. Ma. Jéssica Paula da Silva Mendes, que são, respectivamente, Assistente Social e Psicóloga da Defensoria Pública da União localizada na Casa da Mulher Brasileira (CMB), compartilharam um pouco de suas experiências profissionais e mecanismos de denúncia de violência contra as mulheres no âmbito da cidade de Curitiba. Por fim, a Profa. Dra. Silvia Maria Lima Amorim e a Especialista Diana Theodoro, que são, respectivamente, Assistente Social e Psicóloga da Superintendência de Inclusão, Políticas Afirmativas e Diversidade (Sipad) da Universidade Federal do Paraná (UFPR), discutiram sobre os desafios encontrados durante as experiências no setor de apoio e acolhimento de denúncias de assédio e outras formas de violação de Direitos Humanos, revelando a importância em ofertar esse serviço na instituição.

Sendo assim, para o Grupo de Trabalho Equidade de Gênero da Universidade Federal de Santa Catarina (Portaria nº 046/Proafe/2023¹⁹), é urgente que as universidades sejam um espaço seguro para todas as pessoas, sobretudo, para

[...] as mulheres cis, trans/travestis, negras, com deficiência, indígenas e pessoas transmasculinas e, por isso, é preciso que todas as pessoas, atravessadas ou não por tais violências, se posicionem contra o silenciamento das vítimas e da repercussão dos casos (UFSC, 2023)²⁰.

Cabe ressaltar que os direitos contidos na Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH, 1948) são inalienáveis e independem de “raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento ou qualquer outra condição” (DUDH, 1948, Art. 2º) para serem usufruídos. Quando o assédio sexual e outras formas de violência contra as mulheres ocorrem nas universidades, ao menos dois Direitos Humanos são violados: o direito à educação e o direito a uma vida digna e livre de violência.

Diante disso, as universidades, sendo instituições do Estado, possuem obrigação de adotar medidas para qualquer conduta que atente à violação dos Direitos Humanos das mulheres, conforme o postulado pela DUDH/1948 e nos tratados internacionais pactuados pelo Brasil que tem como metas a erradicação da discriminação e da violência contra as mulheres, tal qual a Convenção para Erradicação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres – Cedaw (1994) e a Convenção de Belém do Pará (1994).

Sendo assim, o assédio sexual e outras formas de violência de gênero praticados contra as mulheres, sejam técnicas administrativas, professoras, servidoras terceirizadas ou estudantes, são um grave problema social que atinge as universidades, portanto, deve fazer parte da agenda de suas políticas institucionais combatê-lo. Entretanto, seu enfrentamento exige o comprometimento de toda comunidade acadêmica na construção de uma cultura livre das opressões de gênero ou de qualquer outra forma de violação de Direitos Humanos, daí a importância do fortalecimento de mecanismos e práticas institucionais de erradicação e prevenção das violências, bem como de apoio às mulheres nessa situação para que a presença delas seja ampliada no acesso e na permanência.

Nesse contexto, nas universidades brasileiras se destacam iniciativas que criam ações de coletivos de mulheres, grupos de pesquisa, comissões disciplinares, por exemplo, dedicados especificamente ao tema da violência de gênero e a núcleos de atendimento psicológico (Lima;

¹⁹ A íntegra da portaria está disponível em: <https://boletimoficial.ufsc.br/2023/06/22/boletim-no-1162023-22062023/>.

²⁰ A íntegra da nota pública está disponível em: <https://cdgen.ufsc.br/>.

Ceia²¹, 2022). Ressalta-se, ainda, a instituição da Lei nº 14.540/2023, que trata do Programa de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Sexual e dos demais Crimes contra a Dignidade Sexual e da Violência Sexual no âmbito da administração pública, o que representou um avanço recente para a prevenção e combate ao assédio sexual nas repartições públicas diretas e indiretas, federais, estaduais, distritais e municipais. No entanto, em grande medida, ainda não existe um procedimento específico a ser tomado nesses casos pelas Instituições de Educação Superior – IES.

Diante disso, a questão central que baliza esta tese é: quais são os limites, as possibilidades e os avanços advindos das políticas das universidades federais da Região Sul acerca do combate e da prevenção do assédio sexual e de outras formas de violência de gênero no âmbito acadêmico?

Assim, além do objetivo geral, o presente estudo também conta com os seguintes objetivos específicos que norteiam a sua construção:

- Analisar as políticas de direitos humanos das mulheres no Brasil que versam sobre o enfrentamento da violência contra as mulheres e do assédio sexual;
- Analisar o que os Planos de Desenvolvimento Institucional – PDI das universidades federais da Região Sul dispõem sobre políticas de enfrentamento da violência de gênero e do assédio sexual; e
- Mapear e analisar as políticas e equipamentos institucionais que oferecem serviços de referência no enfrentamento da violência contra as mulheres nas universidades públicas da Região Sul, sobretudo as que tratam do assédio sexual.

Além da Introdução (Capítulo 1), este estudo conta com mais 5 capítulos. No Capítulo 2 – “Assédio sexual, violência de gênero e objetificação sexual das mulheres no ambiente universitário”, realizamos uma revisão bibliográfica com a finalidade de refletir sobre as causas estruturantes das desigualdades e da violência contra as mulheres, bem como as demandas para o enfrentamento do assédio sexual e outras formas de violência de gênero cometidas no meio acadêmico. Dessa forma, evidenciamos os Direitos Humanos em Educação como ferramenta indispensável para promoção de uma Cultura de Paz e uma universidade mais inclusiva e inovadora.

Em seguida, no Capítulo 3 – “Aspectos Metodológicos”, apresentamos as escolhas metodológicas e procedimentos adotados para melhor contemplar os objetivos deste estudo. Descrevemos, assim, como ocorreram as escolhas dos conteúdos teórico e legal pertinentes ao tema violência contra as mulheres e assédio sexual nas universidades, bem como o mapeamento

²¹ Melina Moreira Campos Lima e Eleonora Mesquita Ceia.

e organização da análise das políticas institucionais de combate à violência contra as mulheres e ao assédio sexual no âmbito das universidades federais da Região Sul.

No Capítulo 4 – “Direitos Humanos e políticas públicas de enfrentamento da violência contra as mulheres no Brasil”, evidenciamos algumas das principais leis e políticas públicas de enfrentamento da violência contra as mulheres no contexto brasileiro pautadas, sobretudo, no que diz respeito ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência contra as mulheres em universidades públicas, políticas essas fundamentadas no rol dos tratados e convenções de direitos humanos das mulheres.

Já no Capítulo 5 discorremos sobre “O enfrentamento do assédio sexual e da violência de gênero nas universidades federais da Região Sul” com o intento de analisar as políticas e equipamentos das instituições públicas federais da Região Sul que normatizam os serviços baseados nas políticas públicas de defesa dos Direitos Humanos das mulheres no Brasil. Dessa forma, destacamos algumas universidades com referências em políticas e serviços, nas quais se evidenciam histórias de mulheres e movimentos sociais que influenciaram a criação de equipamentos institucionais.

Finalmente, no Capítulo 6, último desta tese, são apresentadas as considerações finais, em que procuramos sintetizar as conclusões da pesquisa, além de contribuições e sugestões para futuros trabalhos sobre o tema. Desse modo, finalizamos com uma reflexão sobre as possibilidades oriundas das políticas e dos equipamentos institucionais norteados pela Educação em Direitos Humanos.

Assim, ressaltamos que o presente trabalho partiu do pressuposto de que a Educação Superior é um “bem público social, um direito humano e universal, e um dever dos Estados” (Cres, 2018), sendo estratégica na luta pela superação das formas de opressão e dominação, entre elas as relações desiguais de gênero e suas interseccionalidades, pois além do preparo para poder conceber melhores condições de trabalho, a educação possibilita a formação de sujeitos de consciência crítica, que os transformará em sujeitos transformadores do mundo (FREIRE²², 2018).

Isso posto, alguns resultados deste estudo permitem afirmar que a educação em direitos humanos alinhada às lutas históricas do movimento feminista e o comprometimento de toda comunidade acadêmica para o enfrentamento da cultura machista e patriarcal, que reforça as desigualdades e a violência contra as mulheres, são indispensáveis para a superação desse grave problema social, que desafia também as universidades do mundo todo (Bellini²³, 2018).

²² Paulo Reglus Neves Freire.

²³ Daniela Mara Gouvêa Bellini.

2 O ASSÉDIO SEXUAL, A VIOLÊNCIA DE GÊNERO E A OBJETIFICAÇÃO SEXUAL DAS MULHERES NO AMBIENTE UNIVERSITÁRIO

Este capítulo analisa as singularidades do assédio sexual nas universidades como violência de gênero, que coloca em risco a permanência de diversas mulheres (estudantes e trabalhadoras) nessas instituições. Para tanto, por meio de um estudo bibliográfico, primeiramente apresentamos as universidades como instituições sociais, que apesar de serem da mais extrema relevância, não estão isentas da reprodução de preconceitos e de violências contra mulheres. Posteriormente, evidenciamos o assédio sexual como uma das formas de violência contra as mulheres praticado e naturalizado em ambientes acadêmicos.

Por fim, destacamos que o enfrentamento desse grave problema social demanda o comprometimento das gestões universitárias, bem como de toda a comunidade acadêmica, em pactuar com uma educação de direitos humanos que vislumbre uma sociedade democrática e livre de todas as formas de opressão ou violação de direitos humanos.

2.1 GÊNERO, PATRIARCADO E A VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES

Ao longo da história ocidental, as mulheres foram expostas a desvalorizações e violências, oriundas de uma sociedade machista e patriarcal que se traduz na naturalização de um maior poder atribuído aos homens, ao passo que as mulheres são dominadas e oprimidas. Ainda que o patriarcado atinja a sociedade como um todo de forma estrutural, suas consequências estão focalizadas nas mulheres ou a aspectos relacionados negativamente ao feminino (Cisne; Santos, 2018).

Dessa forma, o poder patriarcal transpassa a construção social do sexo biológico feminino associado à fragilidade, à desvalorização, à subalternização, à subserviência; o masculino, à força, à virilidade, ao poder e à dominação (Cisne; Santos, 2018). Embora as mulheres também possam reproduzir os efeitos e preconceitos do sistema patriarcal, quando isso acontece, a lógica de dominação masculina e subordinação feminina é fortalecida, pois os homens são os únicos a se beneficiarem desse sistema.

Embora reconheçamos que cada país imprime suas particularidades às relações sociais, por outro lado, o patriarcado ultrapassa fronteiras e deixa marcas comuns na forma como a mulher é tratada como coisa, ainda mais quando associada ao racismo (Cisne; Santos, 2018, p. 103).

Diante disso, o conceito de gênero possibilitou compreender as diferenças socialmente construídas dentro de um determinado período histórico, que por sua vez, revelam-se nas desigualdades percebidas entre os sexos (Scott, 1988). Trata-se, portanto, de uma categoria de análise histórica e social indispensável para refletir sobre relações desiguais de poder na sociedade, fundamentadas nas diferenças entre “homens e mulheres, homens e homens e mulheres e mulheres” (Incerti; Casagrande²⁴, 2021, p. 6).

Ou seja, o gênero é um elemento constituído perante as relações sociais e de poder baseadas nas diferenças entre os sexos. Assim, as mudanças nas relações sociais dependem das mudanças nas representações de poder (Scott, 2019²⁵). Diante disso, as subjetividades construídas a partir das relações desiguais de poder compõem a história das pessoas (Bober; Kominek²⁶, 2019), que:

[...] consiste na história de suas relações sociais, logo pode-se entender que a construção subjetiva de conceitos que direcionam as ideias, valores, modos que operamos nosso comportamento e nossa vida material está atrelada à construção de signos e significados numa perspectiva sócio-histórica, que são repassados pela linguagem e integrados como um reflexo subjetivo da sociedade. Sendo assim, temos, atualmente, a construção de signos e significados sociais criados a partir de relações de poder e do acesso desigual a condições de vida (Bober; Kominek, 2019, p. 4).

Vale lembrar que para Zanello (2022), o conceito de gênero, ou relações de gênero (o que, para a autora, seria a forma mais correta de nomear esse conceito), advém da segunda onda do movimento feminista e se tornou um dos pontos estruturantes mais importantes nas culturas ocidentais. Nesse sentido, Louro²⁷ (1997) assevera que:

Admitindo que as palavras têm história, ou melhor, que elas fazem história, o conceito de gênero que pretendo enfatizar está ligado diretamente à história do movimento feminista contemporâneo. Constituinte desse movimento, ele está implicado linguisticamente e politicamente em suas lutas [...] (Louro, 1997, p. 02).

Sendo assim, no Brasil, a igualdade formal entre homens e mulheres foi deflagrada pela Constituição Federal de 1988, que estabelece que homens e mulheres são iguais perante a lei (Brasil, 1988), representando uma grande conquista do movimento feminista. Vale lembrar que foi uma longa jornada para que as mulheres garantissem o direito à educação, ao trabalho, ao voto, a candidaturas a cargos políticos e à ocupação de postos de liderança (ONU Mulheres, 2023).

²⁴ Tânia Gracieli Vega Incerti e Lindamir Salete Casagrande.

²⁵ Joan Wallach Scott.

²⁶ Vanessa Vargass Bober e Andrea Maila Voss Kominek.

²⁷ Guacira Lopes Louro.

No entanto, a igualdade formal garantida na Carta Magna brasileira não garantiu a dissipação imediata da cultura que naturaliza a desvalorização das mulheres, o que coloca o Brasil em posições desfavoráveis nos índices globais de preconceitos e desigualdades²⁸ de gênero, fato que pode ser comprovado por meio da persistente diferença salarial entre homens e mulheres nas mesmas funções²⁹, bem como em relação à violência contra as mulheres³⁰.

Nesse sentido, vale lembrar que o Índice de Normas Sociais de Gênero – GSNÍ³¹, desenvolvido pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento – Pnud (2023), revela que 90% da população mundial e 84,5% da população brasileira têm algum tipo de preconceito contra as mulheres. O levantamento teve como base os indicadores relativos à integridade física, à educação, à política e à economia. Isso significa, por exemplo, que mais da metade da população mundial considera que os homens são melhores do que as mulheres em posições de liderança política. Além disso, duas a cada cinco pessoas afirmam que eles são melhores para ocupar cargos executivos. Vale destacar ainda que segundo a Pnud, 25% dos entrevistados acreditam ser justificável um homem agredir sua companheira (ONU, 2023).

²⁸ O Índice Global de Disparidade de Gênero de 2023 tem como objetivo viabilizar uma métrica anual que possibilite o progresso em relação à paridade de gênero, medida por meio de uma avaliação e comparação entre mulheres e homens de 146 países de todas as regiões do mundo. Esse índice, que é aplicado anualmente pelo Fórum Econômico Mundial desde 2006, avalia o progresso dos países em relação à paridade de gênero, tendo como base quatro dimensões de análise: oportunidades econômicas, educação, saúde e liderança política. Nesse sentido, em 2023 revelou que o Brasil ocupava a 57ª posição do ranking das desigualdades de gênero, que apesar de representar seu melhor desempenho desde que 2006²⁸, ainda continua apresentando um dos piores desempenhos da América Latina, ficando atrás de países como a Nicarágua (7ª posição), Costa Rica (14ª posição), Chile (27ª posição), México (33ª posição), Peru (34ª posição) e Argentina (36ª posição). Disponível em: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2023/in-full/benchmarking-gender-gaps-2023>.

²⁹ “Pesquisa do Instituto Brasileiro de Economia da Fundação Getúlio Vargas (Ibre/FGV) aponta que, no primeiro trimestre de 2023, a remuneração média das mulheres negras era de R\$ 1.948, o que equivale a 48% do que homens brancos ganham na média, 62% do que as mulheres brancas recebem e 80% do que os homens negros ganham” (Campos, 2023, s/p). Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2023-07/mulheres-negras-recebem-48-do-que-ganham-homens-brancos#:~:text=Pesquisa%20do%20Instituto%20Brasileiro%20de,que%20os%20homens%20negros%20ganham> am.

Em seu turno, em 2023 a igualdade salarial foi regulamentada e decretada obrigatória nos termos da Lei nº 14.611/2023. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm.

³⁰ O Fórum Brasileiro de Segurança Pública (2023) indica que, diariamente, 673 mulheres registram boletim de ocorrência por violência doméstica no país. Revela que 1,4 mil mulheres foram assassinadas no Brasil em 2022 em decorrência de serem mulheres. Destaca, ainda, que mais de 74 mil estupros foram registrados em 2022, dos quais 6 em cada 10 vítimas tinham até 13 anos (Brasil; Ministério das Mulheres, 2023). Disponível em: www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/noticias/2023/11/governo-federal-reforca-aco-es-da-iniciativa-brasil-sem-misoginia.

³¹ Mais informações estão disponíveis em: www.undp.org/pt/brazil/desenvolvimento-humano/publications/indice-de-normas-sociais-de-genero-2023-gsni.

Destaca-se ainda, que essas disparidades aumentam ao considerarmos a realidade de mulheres negras³² e pobres³³, que inscritas em uma sociedade ocidental estruturada pela lógica patriarcal-racista-capitalista, convivem com o adensamento dessas desigualdades e violências (Cisne, 2015³⁴). Nesse sentido,

Todas as mulheres, independente da classe e da raça/etnia em uma sociedade patriarcal, estão sujeitas a sofrer violência, mas não indiferenciadamente. Ou melhor, a classe e a raça/etnia não apenas imprimem novas determinações de violência, mas, também, tornam as mulheres mais propícias a violências, além ainda de serem as mulheres pobres e negras as que mais têm dificuldades materiais para o enfrentamento dessas violências, posto que além de patriarcal, essa sociedade é racista e classista (Cisne, 2015, p. 146).

Sendo assim, as diversas formas de discriminações e violências contra as mulheres se reproduzem em ambientes públicos e privados, tal como as universidades, que apesar de oferecerem serviços da maior importância para a sociedade, não estão alheias das desigualdades de gênero e suas terríveis consequências. No entanto, esse ainda é um tema muito recente que desafia gestões universitárias no Brasil e no mundo (Bellini, 2018).

No contexto brasileiro, as violências nos espaços universitários começaram a ser mais amplamente debatidas a partir dos anos 2000, quando o fenômeno ganha mais visibilidade social, demandando a atenção de caráter estrutural e caráter institucional que referendam as desigualdades, embora os casos de violações de direitos humanos ainda não fossem amplamente divulgados e algumas ações coletivas tenham sido mobilizadas a partir de ocorrência de casos que tiveram como consequência a morte de estudantes em algumas instituições (Almeida; Zanello, 2021).

Assim, uma das motivações para o adensamento das discussões sobre as violências de gênero e outras violações de direitos humanos nas universidades ocorreu em 2014 com a constituição da Comissão Parlamentar de Inquérito – CPI da Assembleia Legislativa de São Paulo – Alesp, que apurou denúncias de violações de direitos humanos em diversas faculdades paulistas.

Nesse sentido, alguns relatos contidos no relatório final dessa CPI de “Violações dos direitos humanos nas faculdades paulistas”³⁵ descrevem cenas de tortura; apelo à ingestão demasiada de álcool e outras drogas; e produção de letras de músicas e hinários de conteúdo

³² Mais informações estão disponíveis em: <https://www2.ufjf.br/noticias/2023/11/24/mulheres-negras-sao-as-maiores-vitimas-em-casos-de-violencia/>.

³³ Mais informações estão disponíveis em: <https://www.cnj.jus.br/violencias-racismo-e-sexismo-aprofundam-abismo-social-de-negras-brasileiras/>.

³⁴ Mirla Cisne.

³⁵ A íntegra do relatório está disponível em: www.al.sp.gov.br/comissao/cpi/?idLegislatura=17&idComissao=13033.

vexatório, quase sempre em festas, trotes universitários e outros espaços de vivência acadêmica, nos quais, algumas vezes, agentes institucionais participavam das práticas machistas, lgbtfóbicas e xenofóbicas (Alesp, 2015).

Nessa seara, uma pesquisa realizada pelo instituto Avon (2015)³⁶ acerca da violência nas universidades revela que embora 42% das estudantes já tenham sentido medo de sofrer violência no meio universitário, quando questionadas se já haviam sofrido violência por parte de um homem no ambiente universitário ou em festas acadêmicas, 10% das estudantes responderam espontaneamente que sim. Todavia, quando esclarecidas acerca das formas de violência e sendo apresentada uma lista dessas formas de violência, 67% reconhecem que já foram submetidas a uma ou mais violência(s). O estudo revelou ainda que:

- 56% das estudantes já sofreram assédio sexual;
- 49% foram desqualificadas intelectualmente;
- 1 em cada 3 já deixou de se envolver em alguma atividade acadêmica no espaço da universidade motivada por medo;
- 63% das estudantes violentadas nas universidades admitiram não ter reagido ou denunciado.

Nesse sentido, em um levantamento realizado pelo jornal Intercept Brasil (2019)³⁷, que mediu a violência contra as mulheres nas universidades, foi identificado que entre 2008 e 2018, ao menos 556 mulheres (estudantes, professoras, funcionárias técnicas administrativas) foram alvos de assédio sexual, agressão física e/ou psicológica e estupros em instituições de ensino superior (IES) no Brasil. A pesquisa também detectou que:

- A maioria das violências foi praticada por estudantes homens (60%) ou professores homens (45%);
- Outros agressores não foram identificados ou não eram diretamente vinculados às universidades, como técnicos terceirizados ou operários de construções também terceirizados;
- Em 80% dos casos, os crimes ocorreram no interior das instituições ou em seus arredores, como nos banheiros, moradias universitárias, áreas de estacionamento, pontos de ônibus, por exemplo;

³⁶ A pesquisa realizada pelo Data Popular e pelo Instituto Avon intitulada “Violência contra a mulher no ambiente universitário” analisou, por meio de questionário on-line, a percepção e o comportamento de 1.823 estudantes de ambos os sexos (60% mulheres e 40% homens) com matrículas em cursos de graduação e pós-graduação de todas as regiões brasileiras sobre a violência contra as mulheres nas universidades. Na etapa qualitativa da pesquisa foram realizados grupos de discussão com estudantes e entrevistas mais aprofundadas com especialistas de gênero e enfrentamento da violência doméstica contra as mulheres (Data Popular; Instituto Avon, 2015).

³⁷ O levantamento considerou 209 ocorrências levadas às instituições, das quais, em alguns casos, um agressor atingiu mais de uma vítima. Assim sendo, foram identificadas ocorrências em 122 instituições (34 particulares e 88 públicas), contabilizadas a partir de casos reportados pela imprensa e/ou movimentos estudantis, considerando, contudo, que esse crime é historicamente subnotificado.

- Também há registros de violências contra as mulheres ocorridas pela internet, em jogos universitários e em repúblicas de estudantes.

Tais dados evidenciam as consequências de uma cultura que naturaliza as desigualdades entre homens e mulheres, colocando as mulheres em situação de desvantagem, sobretudo as estudantes, que estão entre as últimas nas escalas hierárquicas de poder nas universidades. A objetificação sexual das mulheres está no cerne das desigualdades que naturalizam (Zanello, 2022), principalmente, a violência sexual e os crimes que ferem a dignidade e a liberdade sexual das mulheres, temas que serão tratados na próxima seção.

2.2 ASSÉDIO SEXUAL E A OBJETIFICAÇÃO SEXUAL DAS MULHERES NAS UNIVERSIDADES

Antes de falarmos sobre o assédio sexual e suas configurações nas universidades, é preciso refletir sobre o significado da palavra assédio. Assim sendo, um dos significados atribuídos à palavra “assédio” consta no dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa Michaelis (2023) como “Insistência impertinente, em relação a alguém, com declarações, propostas, pretensões [...]”. Por sua vez, o assédio sexual é caracterizado por atitudes com conotação sexual, materializado por mensagens escritas, gestos, cantadas, piadas, insinuações, chantagens ou ameaças (CGU, 2023).

Seja praticado no trabalho, em outros espaços públicos, como nas escolas e universidades, ou ainda nos ambientes virtuais, onde as mulheres estão sujeitas a diversas formas de violência, o assédio não está relacionado ao desejo sexual ou à paquera, “mas, sim, com uma manifestação de poder, intimidação e desrespeito em relação à vontade e aos corpos femininos” (Instituto Patrícia Galvão, 2023). No quadro a seguir são exemplificadas condutas que configuram assédio sexual.

QUADRO 1 – EXEMPLOS DE CONDUTAS CONFIGURADAS COMO ASSÉDIO SEXUAL

Tipo	Exemplos
Física	Tocar sensualmente
	Roçar no corpo da outra pessoa
	Acariciar
	Agarrar
	Beliscar
	Bloquear caminhos com o objetivo de fazer avanços sexuais

Verbal	Fazer referência à sexualidade, à orientação sexual, à identidade de gênero ou ao corpo de outra pessoa
	Observações sexistas
	Brincadeiras ou provocações sexuais
	Convites insistentes para sair
	Propostas indesejáveis de caráter sexual feitas oralmente ou por e-mail, SMS ou Whatsapp
	Perguntar sobre a vida privada relacionada ao exercício da sexualidade
	Contar mentiras ou espalhar rumores sobre a vida sexual da pessoa
	Compartilhar sem consentimento imagens íntimas da pessoa assediada
	Fazer descrições gráficas de pornografia
	Chantagear para a permanência ou para a promoção no emprego
Não Verbal Explícita	Manter materiais pornográficos como cartazes, desenhos animados, desenhos de calendários, fotos, programas de computador de natureza sexual
	Enviar materiais audiovisuais de caráter sexual ofensivo, brinquedos e objetos de natureza sexual
Não Verbal Implícita	Olhares fixos, maliciosos e de avaliação da pessoa
	Gestos depreciativos de natureza sexual
	Expressões faciais de natureza sexual

FONTE: A autora (2024) adaptado de MPSP (2023).

No Quadro 1 é exemplificado, portanto, comportamentos desagradáveis ou ofensivos, que podem ser mais ou menos explícitos e levar, ou não, ao contato físico, referentes ao assédio sexual. Assim, compreende-se que as condutas configuradas como assédio sexual são “Abordagens grosseiras, ofensas e propostas inadequadas que constroem, humilham e amedrontam” (Instituto Patrícia Galvão, 2023). Trata-se, então, de um comportamento considerado impertinente, caracterizado pelo não consentimento da pessoa que foi assediada.

Os exemplos de condutas configuradas como assédio sexual transcritos no Quadro 1 são práticas recorrentes no cotidiano de diversas mulheres no meio universitário, refletindo uma sociedade cujo poder sobre o corpo da mulher é exercido de forma violenta e naturalizada, colocando os corpos femininos como objetos à disposição dos homens e sob o jugo do espaço privado (Bandeira³⁸, 2017).

A objetificação sexual de mulheres em diversas instituições brasileiras é identificada no estudo de Bandeira (2017), que analisou as diversas formas de violência pelas quais as estudantes passam nesses espaços. A autora constatou que diversos abusos e violências sexuais são perpetrados cotidianamente nas vivências acadêmicas de diversas mulheres desde o seu

³⁸ Lourdes Maria Bandeira.

ingresso, em espaços como as salas aulas, nos trotes, nas festas e/ou nos jogos universitários. Demonstrou, assim, como o corpo feminino é posto em condições vexatórias e degradantes, indicando passividade dessas mulheres que devem servir ao prazer masculino. Deste modo, “o corpo feminino passa a ser objeto de desejo para o escárnio” (Bandeira, 2017, p. 59).

Como exemplo, a autora menciona um caso que ficou conhecido como festa da humilhação, promovida por veteranos do curso de Agronomia da Universidade de Brasília – UnB. Nessa festa, as calouras foram obrigadas a lamber uma linguiça colocada em bonecos, encapada com preservativo e encoberta de leite condensado, simulando uma representação vulgar de sexo oral. Na mesma ocasião, algumas mulheres foram leiloadas de acordo com seus atributos físicos, tendo como referência aquelas consideradas “gostosas para o sexo, aquelas que encarnam ser o objeto de desejo [...]” (Bandeira, 2017, p. 60).

Assim, essas estudantes passaram pela humilhação de desfilarem em espécies de passarelas rodeadas por homens, em especial veteranos, que ofereciam dinheiro em troca de seus atributos sexuais. Apesar da gravidade das práticas relatadas, a universidade as nomeou de “brincadeiras”. Diante disso, o caso foi denunciado para a Secretaria Especial de Políticas para Mulheres (SPM) da presidência da república, que prometeu apurar a situação. Assim, a SPM identificou “além da humilhação das estudantes, a prática de assédio sexual, cujo trote rebaixou a dignidade destas estudantes” (Bandeira, 2017, p. 61).

Quando o assédio sexual ou qualquer outra forma de violência de gênero é praticada nas universidades, ao menos dois direitos humanos são violados: o direito a uma vida digna e livre de violência. No entanto, o assédio sexual e outras formas de violência praticadas contra as mulheres em universidades brasileiras continuam recorrentes. Conforme pode ser verificado pelas notícias da mídia, as ocorrências de violência contra as mulheres, até em sua forma letal, o feminicídio, têm em comum o fato de os agressores serem homens e as vítimas mulheres. Destacamos a seguir algumas situações noticiadas pela mídia.

“Professor da UFBA é demitido após denúncias de assédio sexual em Salvador”.
(<https://g1.globo.com/ba/bahia/noticia/2023/11/23/professor-da-ufba-e-demitido-apos-denuncias-de-assedio-sexual-em-salvador.ghtml>)

- “Funcionárias denunciam assédio sexual em universidade de Juiz de Fora”.
(https://www.em.com.br/app/noticia/gerais/2022/07/19/interna_gerais,1381175/funcionarias-denunciam-assedio-sexual-em-universidade-de-juiz-de-fora.shtml)

- “Professor da UEPG é demitido após enviar mensagens com conteúdo sexual para aluna”.
(<https://g1.globo.com/pr/campos-gerais-sul/noticia/2023/08/21/professor-da-uepg-e-demitido-apos-enviar-mensagens-com-conteudo-sexual-para-aluna.ghtml>)

- “UFSC demite servidor denunciado por acessar dados de alunas e assediá-las sexualmente”.
(<https://g1.globo.com/sc/santa-catarina/noticia/2023/09/05/ufsc-demite-servidor-denunciado-por-acessar-dados-de-alunas-e-assedia-las-sexualmente.ghtml>)
- “Unisa expulsa alunos de medicina que praticaram importunação sexual em jogo universitário”.
(www.terra.com.br/nos/unisa-expulsa-alunos-de-medicina-que-praticaram-importunacao-sexual-em-jogo-universitario,b6b05f3521744bca79e604af1ba6b1ce9450g62j.html?utm_source=clipboard)
- “Estupro e morte de aluna da UFPI acende protestos e debate sobre violência de gênero em universidades”.
(<https://www.superacesso.info.com.br/supervisualizador/visualizador.aspx?idanalisesubcanal=23994114&idemail=7028&idempresa=1135>)

Nessa seara, Almeida (2022) revela que o assédio sexual e outras formas de violência sexual praticadas contra as mulheres aparecem muitas vezes como desabafos presentes nos relatos dos corredores das universidades, os quais, muitas vezes, não são oficializados. Destaca ainda a insuficiência de estruturas para as quais as mulheres que se encontravam nessa situação pudessem ser encaminhadas. Almeida (2022) destaca ainda que muitas denúncias acabaram culminando na violência institucional, caracterizada pela inação ou até mesmo o desencorajamento por parte das universidades.

Assim, as violências de natureza sexual têm características peculiares que, muitas vezes, naturalizadas socialmente, ocasionam a dificuldade para o entendimento e sua superação (Instituto Patrícia Galvão, 2023). Negreiros (2021) argumenta que um dos motivos para a permanência dessa dificuldade ocorre em face de que por muito tempo se resistiu à ideia de que elas, as mulheres, eram culpadas por despertar os piores instintos em seus agressores. Nos casos de estupro, Almeida (2022) relata ainda que a partir de suas experiências como docente, ficava evidente que os gestores consideravam os agressores apenas “rapazes desejosos por sexo, o que seria típico para essa fase da vida” (Almeida, 2022, p. 198).

Os dados a seguir vão ao encontro do exposto por Almeida (2022) e completam o quadro exposto até aqui:

- 27% dos homens não consideram violência abusar de uma garota se ela estiver alcoolizada [...]
- 35% dos homens não consideram violência coagir uma mulher a participar de atividades degradantes, como desfiles e leilões [...]
- 31% dos homens não consideram violência repassar fotos ou vídeos das colegas sem autorização delas (Instituto Avon; Data Folha, 2015, p. 6).

Desse modo, é da mais extrema relevância que as instituições tenham estruturas de enfrentamento do assédio sexual que possibilitem desnaturalizar a violência contra as mulheres,

por meio do letramento de gênero e da educação em direitos humanos, conforme veremos a seguir na próxima seção.

2.3 O ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO SEXUAL NAS UNIVERSIDADES

A superação do assédio sexual e outras formas de violência de gênero nas universidades envolve nomear e visibilizar as violências sofridas nesses espaços como um ato político para as mulheres, pois se faz necessário lutar contra essas violências, e não as deixar desaparecer impunemente (Bandeira, 2017).

Nesse sentido, o acolhimento e a orientação das mulheres que sofreram assédio sexual ou qualquer outro tipo de violência de gênero, por meio de um atendimento humanizado e especializado, são indispensáveis para a superação desse grave problema social. Contudo, mesmo as mulheres estando sujeitas ao assédio sexual e a outras diversas violências de gênero no cotidiano dessas instituições, a maioria das universidades dispõe, apenas, de uma Ouvidoria para a denúncia dos casos (Sayuri; Sicuru³⁹, 2019).

Assim, embora as Ouvidorias tenham papel fundamental no acolhimento e para o encaminhamento de denúncias, é comum que as ocorrências de violência contra as mulheres que chegam até elas percorram de modo discreto e, em grande medida, sem repercussões (Lima; Ceia, 2022).

Diante disso, a elaboração e a implantação de políticas de equidade de gênero no âmbito das universidades se inscrevem como importantes instrumentos que podem contribuir para a superação das diversas formas de violência pelas quais as mulheres estão sujeitas nesses espaços. Para Freitas, Schmidt e Paixão⁴⁰ (2021), normatizar uma política específica fomenta a temática em todas as instâncias institucionais, além de apoiar ações de educação e respeito aos seres humanos, norteados pela promoção da equidade de gênero; pelo enfrentamento e responsabilização dos autores dos casos de violência; e assistências às estudantes que se encontram nessa situação.

Diniz (2023) destaca também a necessidade da discussão das masculinidades no ambiente acadêmico, a fim de interpelar as bases das desigualdades de gênero, possibilitando outras trajetórias possíveis para os homens por meio de campanhas e práticas educativas, indo além das medidas meramente punitivistas (Diniz, 2023). Assim,

³⁹ Juliana Sayuri e Rodrigo Sicuro.

⁴⁰ Karina Oliveira de Freitas, Jéssica Schmidt e Márcia Eliane Leindcker da Paixão.

Além da denúncia, um dos principais meios de combate à violência é o processo de educação, mas uma educação que promova o letramento de gênero. Isto é, que forneça palavras que visibilizem vivências amplamente naturalizadas e, por isso mesmo, não identificadas, seja pelas meninas/mulheres que sofrem, seja pelos próprios meninos/homens (Zanello, 2022, p. 135-136).

Vale destacar que os coletivos e os movimentos sociais nas universidades, em especial o feminista, representam espaços importantes na luta para a consolidação dos direitos humanos das mulheres. Adrião *et al.*⁴¹ (2022) destacam que os coletivos são notórios ao reivindicar que as universidades reconheçam a violência como um problema institucional e coletivo, cobrando políticas concretas, efetivas e transparentes a serem elaboradas junto com a comunidade acadêmica. Para Cisne e Santos (2018), os estudos e lutas feministas possibilitaram dar visibilidade à violência contra as mulheres, tanto na produção de conhecimentos quanto no estabelecimento desse fenômeno como um problema de ordem pública, que demanda do Estado respostas políticas para seu enfrentamento.

Carneiro⁴² (2019) chama a atenção, ainda, para a história diferenciada de opressão pela qual passam as mulheres negras e a necessidade de construir políticas feministas e antirracistas. Para a autora, a opressão de mulheres negras não tem sido reconhecida pelos discursos clássicos sobre a opressão das mulheres e suas consequências. Assim, assevera para a necessidade de “enegrecer” (Carneiro, 2019, p. 316) o movimento feminista e colocar na pauta da agenda pública as especificidades das mulheres negras. Postula ainda que

[...] a unidade na luta das mulheres na sociedade não depende apenas da nossa capacidade de superar as desigualdades geradas pela histórica hegemonia masculina, mas exige também a superação de ideologias complementares desse sistema de opressão, como é o caso do racismo (Carneiro, 2019, p. 315).

Como experiências exitosas, algumas pesquisas apontam que os projetos de extensão universitária podem ter um importante papel no enfrentamento das diversas formas de agressão e de violência de gênero (Francisco; Camargo⁴³, 2018; Aguilar; Camargo, 2019). Nesse sentido, evidenciam a experiência do projeto de extensão “Ouvidoria Acolhidas”, que teve como objetivo oferecer acolhimento jurídico e psicológico a mulheres em situações de assédio (moral ou sexual), discriminação e violência de gênero na Universidade Federal de Uberlândia – UFU. Para Aguilar e Camargo (2019), o acolhimento dessas mulheres é direito fundamental

⁴¹ Karla Galvão Adrião, Daniele Cristine Cavalcanti Rabello, Bárbara Pereira Martorelli e Mariana Borelli Rodrigues.

⁴² Sueli Carneiro.

⁴³ Caroline Pozzobon Francisco e Beatriz Corrêa Camargo.

que pode ser proporcionado pela “Ouvidoria Acolhidas” na UFU, bem como destacam a importância de se obter soluções no âmbito jurídico.

Francisco e Camargo (2018) apontam a necessidade de ampliação do diálogo sobre as desigualdades de gênero na instituição e que esta deve ocorrer de modo interdisciplinar. Assim, as autoras argumentam que algumas dificuldades encontradas durante o decurso do projeto emergiram da necessidade de proporcionar mais voz e conhecimento para as envolvidas com o projeto e para toda a comunidade acadêmica, medidas tão necessárias quanto o acolhimento das mulheres em situação de violência nas IES.

Outra experiência de acolhimento foi relatada por Pereira *et al.*⁴⁴ (2022), que versaram sobre um projeto desenvolvido por um grupo de mulheres durante o contexto dos jogos universitários de Medicina – Intermed de 2017, no qual se evidenciaram casos de violências contra as mulheres. Nesse sentido, o projeto Conte Comigo foi idealizado para oferecer às mulheres um espaço de salvaguarda em meio a um ambiente opressor, onde seriam acolhidas por voluntárias capacitadas pela Delegacia Especial de Atendimento à Mulher – Deam para saber agir diante dos casos de violações e, ainda, onde seriam registradas todas as queixas de mulheres durante o evento. No ano posterior, as participantes do projeto Conte Comigo auxiliaram na alteração da redação do estatuto da organização do Intermed, incluindo punições para alguns casos de violência, além de exigir a obrigatoriedade de um espaço físico para que o projeto dê continuidade nas próximas edições do evento universitário.

Concluem, assim, que apesar do sucesso atribuído ao projeto Conte Comigo, ainda há muito o que se fazer para tornar os espaços dos jogos universitários acessíveis para toda a diversidade de público, como, por exemplo, o comprometimento das voluntárias em capacitações contínuas sobre o tema, estabelecimento de ações educativas para os estudantes homens sobre a temática e coordenação das escolas médicas, que devem proporcionar um ambiente possível para todos e todas estudantes.

Cabe ressaltar que as experiências relatadas atendem a diretrizes importantes da Lei Maria da Penha (Brasil, 2006), que estabelece mecanismos de proteção em casos de violência contra as mulheres no Brasil, assim como da Lei 13.540/2023, que institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Sexual e dos Demais Crimes contra a Dignidade Sexual e da Violência Sexual, e, ainda, do Guia Lilás da CGU (2023), que contém orientações para prevenção e tratamento do assédio moral e sexual e da discriminação no Governo Federal⁴⁵.

⁴⁴ Ana Laura de Queiróz Pereira; Carla Larissa Cunha Sottomaior; Raquel Aziz Batista; Sara Torres y Moreno Batista; Renata Orlandi Rubim.

⁴⁵ Essas políticas serão melhor analisadas no Capítulo 4.

Contudo, apesar da importância das ações das universidades e das leis evidenciadas acima, de acordo com Beltrame⁴⁶ (2020), mais de 70% das IES, em um universo com 44 instituições, não adotam procedimento padrão algum para o combate ao assédio (moral e sexual)⁴⁷. Além disso, uma pesquisa inédita da CNN Brasil (CNN Brasil, 2023) apontou que apenas 20% das denúncias de assédio sexual nas universidades federais nos últimos 10 (dez) anos resultaram em algum tipo de punição e, ainda, que somente 6% dos professores acusados de assédio sexual nesse período foram demitidos.

Isso posto, as experiências das universidades no enfrentamento da violência e do assédio sexual contra as mulheres no âmbito universitário, de modo geral, chamam a atenção para a importância de uma gestão universitária com autonomia e articulada entre os setores da instituição, com a rede de apoio da comunidade, bem como com os movimentos sociais.

Nesse sentido, Bellini⁴⁸ (2018) tece algumas recomendações⁴⁹ compostas por medidas preventivas e paliativas acerca do enfrentamento da violência de gênero no meio acadêmico, a partir de experiências encontradas na literatura:

- 1) Criação pelas instituições de política de atendimento institucional definida para o combate, prevenção e superação da violência de gênero nas universidades, com medidas disciplinares normativas e punitivas;
- 2) Criação, nas instituições, de um departamento ou secretaria como espaço de acolhimento das vítimas e de denúncia;
- 3) Criação, na página da web da universidade, de espaço no qual possam ser realizadas denúncias e também ser encontradas todas as informações sobre atendimentos e procedimentos;
- 4) Atividades contínuas de formação sobre o tema para toda a comunidade universitária (estudantes, professorado, técnicos administrativos e, também, funcionários terceirizados que prestam serviços para a comunidade);
- 5) Cartazes e documentos informativos que tragam a informação que define o que é violência na universidade e também indicar o caminho a ser percorrido caso ocorra qualquer tipo de violência;
- 6) Posicionamento da instituição de ensino superior sempre a favor da vítima e de nunca justificar a agressão cometida pelo agressor (Bellini, 2018, p 103).

Sendo assim, vale lembrar as recomendações contidas no relatório final da CPI das “Violações dos direitos humanos nas faculdades paulistas” (Alesp, 2015) que, entre outras, sugeriu a criação de uma Ouvidoria Estudantil na Secretaria de Estado e Defesa da Cidadania para apurar casos de abuso e assédio sexual. O objetivo dessa Ouvidoria seria dar

⁴⁶ Bianca Spode Beltrame.

⁴⁷ Mais informações estão disponíveis em: <https://sul21.com.br/noticias/educacao/2023/04/70-das-universidades-federais-no-brasil-nao-tem-qualquer-medida-de-combate-ao-assedio/>.

⁴⁸ Daniela Mara Gouvêa Bellini.

⁴⁹ Essas recomendações fornecidas por Bellini (2018) foram geradas com base na análise da literatura e dos artigos que compuseram o escopo de sua dissertação de mestrado sobre a violência contra as mulheres nas universidades, coletados por meio das bases de dados Scielo e Web of Science.

encaminhamento imediato para as denúncias de abusos e assédio sexual nas universidades de São Paulo de forma célere e garantindo o sigilo das informações prestadas.

O relatório final da CPI recomendou, ainda, que as instituições adotem medidas para a responsabilização dos envolvidos nos crimes ocorridos. Também destacou a necessária assistência jurídica, médica e psicológica para as vítimas de assédio sexual, moral e de outras violações de direitos humanos, assim como a criação de campanhas educativas que possam banir as práticas de trotes violentos, incentivando a recepção de estudantes de forma mais solidária e acolhedora, além de tomar, de forma imediata, medidas cabíveis para apurar situações violentas como exposições vexatórias com potenciais danos físicos, psicológicos e morais.

Para a obtenção de políticas satisfatórias, portanto, é necessário o compromisso institucional de promover uma mudança profunda na estrutura de sua cultura, que não tolere qualquer expressão das desigualdades de gênero ou violação dos direitos humanos das mulheres. Diante disso, a Educação em Direitos Humanos perfaz um processo de orientação e formação de sujeitos de direitos articulados pelos seguintes âmbitos:

- apreensão de conhecimentos historicamente construídos sobre direitos humanos e a sua relação com os contextos internacional, nacional e local;
- afirmação de valores, atitudes e práticas sociais que expressem a cultura dos direitos humanos em todos os espaços da sociedade;
- formação de uma consciência cidadã capaz de se fazer presente em níveis cognitivo, social, ético e político;
- desenvolvimento de processos metodológicos participativos e de construção coletiva, utilizando linguagens e materiais didáticos contextualizados;
- fortalecimento de práticas individuais e sociais que gerem ações e instrumentos em favor da promoção, da proteção e da defesa dos direitos humanos, bem como da reparação das violações (Brasil, 2018, p. 11).

Assim, para Alves⁵⁰ (2012), as universidades têm a tarefa de formar agentes culturais mobilizadores que usem a educação como instrumento de luta pela ampliação dos direitos humanos e pela consolidação da cidadania. Cabe, portanto, que estas sejam balizadas pela educação em direitos humanos, a fim de que se tornem espaços verdadeiramente democráticos e livres da opressão de gênero, raça, etnia, classe, idade ou qualquer outro marcador social.

⁵⁰ Jolinda Moraes Alves.

3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

Este capítulo tem como objetivo apresentar percurso metodológico para a elaboração desta tese. Apresenta, assim, a caracterização da pesquisa e a organização das etapas de estudo, evidenciando as principais referências teóricas e legais utilizadas para dar luz à análise das políticas, normativas e equipamentos institucionais das universidades federais da Região do Sul. Por fim, destaca a análise de conteúdo de Bardin⁵¹ (2020) como método para a análise dos dados.

3.1 OBJETIVOS DO ESTUDO E CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

Esta tese pretende refletir sobre os avanços e os desafios que ainda se apresentam na condução das políticas de enfrentamento do assédio sexual e da violência contra as mulheres nas universidades federais do Sul brasileiro. Diante disso, os objetivos específicos que conduziram este trabalho foram:

- Analisar as políticas de direitos humanos das mulheres no Brasil que versam sobre o enfrentamento da violência contra as mulheres e do assédio sexual;
- Analisar o que os Planos de Desenvolvimento Institucional – PDI das universidades federais da Região Sul dispõem sobre políticas de enfrentamento da violência de gênero e do assédio sexual; e
- Mapear e analisar as políticas e equipamentos institucionais que oferecem serviços de referência no enfrentamento da violência contra as mulheres nas universidades públicas da Região Sul, sobretudo as que tratam do assédio sexual.

Assim, este estudo se caracterizou pela natureza qualitativa, do tipo exploratório, possibilitando uma aproximação empírica com o assunto investigado por meio de um estudo de campo. Desse modo, para Flick⁵² (2009, p. 20), a pesquisa qualitativa é de particular relevância aos estudos das relações sociais devido à pluralização das esferas da vida”. Ou seja, “preocupa-se com fatos da sociedade que estão centrados na interpretação e explicação da dinâmica das relações sociais” (Sousa; Santos⁵³, 2020, p. 1398).

⁵¹ Laurence Bardin.

⁵² Uwe Flick.

⁵³ José Raul de Sousa e Simone Cabral Marinho dos Santos.

Desse modo, a pergunta que norteou a condução desta tese é: Quais as possibilidades de superação das relações desiguais de gênero e suas consequências por meio das políticas e equipamentos institucionais?

Assim, a revisão bibliográfica e documental foi utilizada para responder essa pergunta de pesquisa, detalhada na próxima seção.

3.2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA E ANÁLISE DOCUMENTAL

Primeiramente, realizamos uma revisão bibliográfica a fim de iluminar a compreensão das desigualdades de gênero, da violência contra as mulheres e do assédio sexual, bem como os engendramentos dessas violações de direitos na Educação Superior. Diante disso, Cisne e Santos (2018) são uma das referências teóricas deste estudo, pois embasam os conceitos de gênero e de violência contra as mulheres.

Por sua vez, Almeida e Zanello (2022) e Lima e Ceia (2022), cujos textos estão presentes na coletânea “Panoramas da violência contra as mulheres nas universidades brasileiras e latino-americanas” (Figura 1), obra que contém estudos inéditos sobre o tema, destacam-se no referencial teórico sobre o contexto do assédio sexual, da violência de gênero e de violações contra os direitos humanos das mulheres no âmbito universitário.

FIGURA 1 – CAPA DA OBRA “PANORAMAS DA VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES NAS UNIVERSIDADES BRASILEIRAS E LATINO-AMERICANAS”



FONTE: OAB (2022).

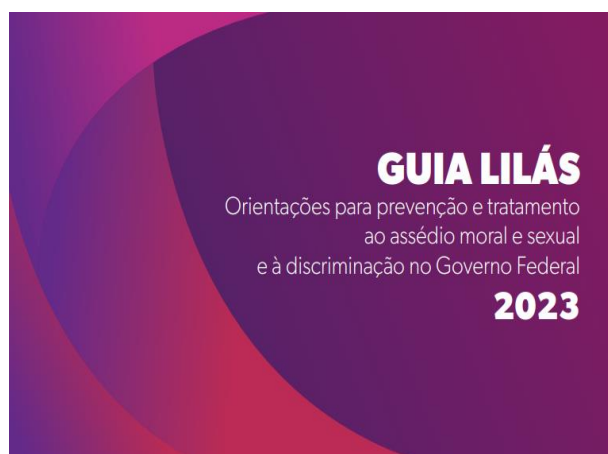
Destarte, analisamos a legislação e as políticas públicas que embasam os direitos humanos das mulheres a partir de convenções e tratados internacionais, cujo objetivo foi proporcionar condições para promoção da igualdade de gênero, essencial para o combate à violência contra as mulheres, como a DUDH (1948) e as posteriores inclusões relacionadas ao direito das mulheres, dentre os quais:

- Cedaw (1994);
- Lei Maria da Penha (Brasil, 2006);
- Política Nacional de Enfrentamento da Violência contra as Mulheres (Brasil, 2011).

Além disso, esta tese também teceu considerações sobre políticas públicas brasileiras dos últimos anos que fornecem subsídios mais consistentes para a gestão desse grave problema social em instituições públicas, tais como:

- Guia Lilás da Controladoria-Geral da União, que dispõe sobre o enfrentamento do assédio moral e sexual (Figura 2);
- Lei 13.540/2023, que dispõe sobre o Programa de Enfrentamento e de Prevenção do Assédio Sexual, da Violência Sexual e Demais Crimes Contra a Dignidade Sexual nas Instituições Públicas.

FIGURA 2 – CAPA DA PUBLICAÇÃO “GUIA LILÁS”



FONTE: CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO (2023).

Posteriormente, analisamos os Planos de Desenvolvimento Institucional – PDI das universidades federais da Região Sul, identificando os principais eixos nos quais são abordadas questões de gênero, assédio sexual e outras formas de violência contra as mulheres. Vale ressaltar que o PDI representa um importante instrumento de gestão universitária, podendo assegurar objetivos, metas e estratégias pelo menos pelos quatro anos subsequentes ao momento em que foi aprovado.

Nesse sentido, foram analisados os PDIs disponibilizados publicamente nos sites oficiais das 11 (onze) universidades federais localizadas na Região Sul do Brasil, nos quais verificamos a consonância desses documentos com as políticas mencionadas até aqui. Assim, os PDIs mais recentes já disponibilizados pelas instituições abrangidas por este estudo são:

1. Universidade Federal do Paraná – UFPR. Vigência: 2022-2026;
2. Universidade da Integração Latino-americana – Unila. Vigência: 2019-2023;
3. Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR. Vigência: 2023-2027;
4. Universidade Federal da Fronteira Sul – UFFS. Vigência: 2019-2023;
5. Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC. Vigência: 2020-2024;
6. Universidade Federal do Rio Grande – Furg. Vigência: 2024-2028;
7. Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre – UFCSPA. Vigência: 2020-2029;
8. Universidade Federal do Pampa – Unipampa. Vigência: 2019-2024;
9. Universidade Federal de Pelotas – Ufpel. Vigência: 2022-2026;
10. Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS. Vigência: 2016-2026; e
11. Universidade Federal de Santa Maria – UFSM. Vigência: 2016-2026.

A partir de uma análise dos planos de desenvolvimento das universidades da Região Sul, selecionamos 8 universidades que mencionaram mecanismos de enfrentamento do assédio sexual e de outras violências de gênero, sendo estas: UFPR, Unila, UFSC, UFSM, Ufpel, Furg, UFRGS, Unipampa. Dessa forma, exporemos a seguir as normativas que regulamentam as políticas institucionais nas referidas universidades selecionadas:

- Resolução nº 18/2017. Política de Equidade de Gênero da Unila: Martina Piazza Conde. Universidade da Integração Latino-Americana;
- Resolução nº 254/2019: Política de Promoção da Cultura de Paz na Universidade Federal do Pampa;
- Resolução nº 64/2021: Política de Igualdade de Gênero da Universidade Federal de Santa Maria;
- Resolução nº 275/2022: Política Contra o Assédio no Âmbito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul;
- Resolução nº 015/2023: Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio, Discriminação e Outras Formas de Violência na Universidade Federal do Rio Grande; e
- Portaria nº 046/2023: GT Equidade de Gênero responsável pela Minuta da Política Institucional de Equidade de Gênero da Universidade Federal de Santa Catarina.

Posteriormente, apresentamos os espaços multiprofissionais nas universidades federais da Região Sul especializados em serviços de acolhimento, orientação, assistência, encaminhamentos de mulheres em situação de violência, bem como práticas educativas que possibilitem a prevenção de casos de violência de gênero, assédio sexual e outras formas de violação de direitos humanos. Assim, foram identificadas 6 unidades administrativas de referência no âmbito das universidades federais da Região Sul que oferecem serviços da mais extrema relevância para toda comunidade acadêmica. São eles:

- Superintendência de Inclusão, Políticas Afirmativas e Diversidade – Sipad) / Núcleo de Gênero e Diversidade Sexual – NGDS, na UFPR;
- Comitê Executivo pela Equidade de Gênero e Diversidade – Ceeded, na Unila;
- Coordenadoria de Diversidade Sexual e Enfrentamento de Violência de Gênero – Cdgen, na UFSC;
- Núcleo de Gênero e Diversidade – Nugen, na Ufpel;
- Coordenação de Ações Afirmativas, Inclusão e Diversidades – Caid, na Furg;
- Casa Verônica, na UFSM.

Além disso, embora nem todas as universidades possuam regulamentos para a execução desses serviços, apresentamos 4 documentos institucionais que normatizam o funcionamento dessas unidades de referência na Unila e na UFPR, ambas situadas no estado do Paraná, assim como na Ufpel e na Furg, respectivamente no estado do Rio Grande do Sul, por meio das seguintes Portarias e Resoluções:

- Portaria nº 276/2021: Regimento Interno do Comitê Executivo pela Equidade de Gênero e Diversidade da Universidade Federal da Integração Latino-Americana;
- Resolução nº 34/2017: Regimento da Superintendência de Inclusão, Políticas Afirmativas e Diversidade da Universidade Federal do Paraná;
- Resolução nº 22/2019: Regimento do Núcleo de Gênero e Diversidade da Universidade Federal de Pelotas; e
- Resolução nº 003/2021: Institui a Coordenação de Ações Afirmativas, Inclusão e Diversidades junto ao Gabinete do(a) Reitor(a) na Universidade Federal do Rio Grande.

3.3 PROCEDIMENTOS PARA A COLETA DE DADOS E ANÁLISE DO MATERIAL

Primeiramente, destacamos que todos os dados e documentos normativos institucionais analisados nesta tese foram encontrados e estão disponíveis publicamente nos sites oficiais das universidades estudadas/analizadas.

Foram selecionadas apenas as políticas com diretrizes claras sobre o enfrentamento do assédio sexual e outras formas de violência de gênero, bem como os equipamentos institucionais com atendimento ao público já implementados nas universidades estudadas/analizadas.

Após a coleta de dados, que ocorreu até o último dia do mês de novembro de 2023, o material coletado foi tratado por meio da análise de conteúdo proposta por Bardin (2020), composto das seguintes etapas:

- 1) pré-análise;
- 2) categorização do material; e
- 3) tratamento dos resultados, inferências e interpretação.

Assim, em primeiro lugar identificamos as principais estratégias e instrumentos normativos das universidades federais da Região Sul que versam sobre o enfrentamento da violência contra as mulheres, em especial, o assédio sexual.

Sendo assim, vale dizer que o conceito de enfrentamento adotado nesta tese está em consonância com a Política Nacional de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres (Brasil, 2011), ou seja, diz respeito “à implementação de políticas amplas e articuladas, que procurem dar conta da complexidade da violência contra as mulheres em todas as suas expressões” (Brasil, 2011, p. 11), a partir de 4 eixos de atuação: Combate, Prevenção, Assistência e Garantia dos Direitos Humanos das Mulheres.

Os dados coletados sobre as políticas e serviços de referência de enfrentamento do assédio sexual e da violência contra as mulheres das 11 universidades federais localizadas no Sul brasileiro foram sistematizados a partir das categorias de análise:

- Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI;
- Políticas Institucionais de Gênero, Assédio e Violência; e
- Unidades administrativas de atendimento a mulheres em situação de violência de gênero no âmbito das instituições.

A posteriori os dados foram triangulados por meio do cruzamento dos dados com os campos teórico e legal da literatura feminista sobre gênero, assédio sexual e violência contra as mulheres.

3.4 HIPÓTESE INICIAL E RESULTADOS ESPERADOS

Este trabalho tem como hipótese inicial que as políticas e normativas das universidades têm papel fundamental para romper as desigualdades de gênero e a naturalização da cultura que respalda as violências contra as mulheres. Entre essas violências está o assédio sexual, que deve ser banido não somente no âmbito das instituições, mas de toda sociedade. Há também a hipótese de que as políticas institucionais vigentes hoje, de modo geral, ainda não dão conta de enfrentar essa problemática de modo satisfatório nas IES.

Assim, pretendemos contribuir com o adensamento do debate sobre o enfrentamento desse grave problema social, bem como vislumbramos possibilidades para sua superação. Desse modo, esperamos que esta pesquisa contribua para a reflexão e o aprimoramento de políticas públicas e normativas institucionais, a fim de que sejam capazes de fornecer os devidos acolhimento e encaminhamento das denúncias de assédio sexual contra as mulheres nessas instituições, bem como de prevenir novos casos.

Esperamos, ainda, que as universidades possam formar sujeitos de mudança social e cultural, conforme propõe Freire (2018), que vislumbrem uma sociedade livre das opressões e das desigualdades que naturalizam a violência contra as mulheres, o assédio sexual ou qualquer forma de violação de direitos humanos pautados no gênero, sexo, raça, etnia, deficiências, entre outros marcadores sociais.

4 DIREITOS HUMANOS E POLÍTICAS PÚBLICAS DE ENFRENTAMENTO DA VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES NO BRASIL

Neste capítulo analisamos algumas das mais importantes políticas públicas pautadas nos direitos humanos das mulheres no Brasil. Primeiramente, tecemos algumas reflexões sobre a luta do Movimento de Direitos Humanos no contexto internacional, que nem sempre contemplou os direitos das mulheres. Assim sendo, discorreremos sobre alguns eventos internacionais da mais extrema relevância para a agenda de lutas do movimento feminista, sobretudo no que se refere ao enfrentamento da violência contra as mulheres, bem como seus engendramentos no contexto das universidades.

4.1 A DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS E OS DIREITOS HUMANOS DAS MULHERES

O desprezo e o desrespeito pelos direitos humanos redundaram em atos bárbaros durante toda a história da humanidade. Com o advento da Declaração Universal dos Direitos Humanos, os países que com esse documento pactuaram, incluindo o Brasil, comprometeram-se com a elaboração de um mundo onde homens e mulheres usufruam de ampla liberdade e melhores condições de vida. Os direitos humanos, portanto, estão arribados na lógica de proteção dos vulneráveis, dos historicamente excluídos, tais como mulheres, crianças, adolescentes, população negra, indígena, migrantes, gays, lésbicas, transexuais e pessoas idosas (Teles⁵⁴, 2006).

Assim, o direito à educação e a uma vida digna e livre de violência são algumas prerrogativas contidas na DUDH (1948) que são inalienáveis e independem de “raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento ou qualquer outra condição” (DUDH, 1948, Art. 2º) para serem usufruídas.

Entretanto, para Teles (2006), nos primórdios do Movimento de Direitos Humanos havia uma falta de interesse em assumir bandeiras referentes a questões intrínsecas do feminismo, tais como: o preconceito contra as mulheres, principalmente quanto a seus temas mais específicos referentes ao aborto e à sexualidade, e a percepção da violência doméstica e familiar. Havia, ainda, a percepção de que a violência contra as mulheres era uma pauta de menor importância, o que levava a uma aparente aceitação de que as mulheres poderiam ser

⁵⁴ Maria Amélia de Almeida Teles.

violentadas, espancadas e até assassinadas pelos seus companheiros e que esses crimes poderiam ser justificados pela defesa da honra ou em nome do amor e da paixão.

Como se isso não bastasse, Teles (2006) destaca também a falta de comoção social quanto à desigualdade salarial entre homens e mulheres que exercem as mesmas funções, as inúmeras mortes evitáveis de mulheres em situações de abortos clandestinos e no que tange à carência na assistência do parto e no pré-natal. Assim, embora a Organização das Nações Unidas – ONU tenha declarado a igualdade entre homens e mulheres em 1945, foi necessária uma longa jornada até a conquista desse direito.

Diante disso, Goes e Sousa⁵⁵ (2020) asseveram que o papel dos movimentos feministas ganhou maior visibilidade nos anos 1970, contexto histórico e social concomitante com a reorganização da luta de trabalhadores e com o fortalecimento dos movimentos sociais que lutavam pela democracia. Nessa seara, Pinheiro⁵⁶ (2020) destaca ainda que:

[...] nesse contexto em que as diferenças e, sobretudo, as desigualdades entre mulheres foram sublinhadas, principalmente pelas mulheres negras e não heterossexuais, ampliaram-se as participações das mulheres em fóruns de debate paralelos e/ou prévios às conferências globais que se sucederam a partir da década de 1970 e mais particularmente nos anos 1990, dando-se cada vez mais plural e diversa, como elas vinham reivindicando (Pinheiro, 2020, p. 5).

A partir de então, os encontros nacionais e internacionais adensaram a agenda de políticas para as mulheres, o que coadunou na elaboração da “Carta das Mulheres Brasileiras aos Constituintes” (Goes; Sousa, 2020). Esse movimento teve como um de seus resultados a equiparação legal de direitos e obrigações entre homens e mulheres, assegurada posteriormente pela Constituição Federal de 1988. Além disso, também registrou nos seus princípios fundamentais a obrigação do Estado em promover o bem de todas as pessoas, independentemente dos preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade ou de outras manifestações de discriminação. Contudo, para Goes e Sousa (2020, p. 22),

[...] entre a Constituição de 1988 e a criação de Políticas para as Mulheres em 2003, os movimentos feministas precisaram atuar internacionalmente para que os direitos das mulheres se tornassem políticas públicas no Brasil. As conferências mundiais sobre a mulher têm se constituído como marcos inquestionáveis e têm incidido diretamente sobre a legislação e as políticas públicas nos países-parte.

Sendo assim, vale destacar o contexto histórico que antecede a Carta Magna brasileira, contexto este fortemente marcado pelas agendas do movimento feminista pactuadas em

⁵⁵ Emanuelle Freitas Goes e Diogo Sousa.

⁵⁶ Ana Laura Lobato Pinheiro.

encontros internacionais de direitos humanos promovidos pela ONU, conforme apontado no quadro a seguir.

QUADRO 2 – CONQUISTAS A PARTIR DOS EVENTOS INTERNACIONAIS ACERCA DOS DIREITOS HUMANOS DAS MULHERES

Evento	Principais conquistas
I Conferência Mundial da Mulher (1975)	Sob o slogan “Igualdade, Desenvolvimento e Paz”, teve como centralidade das discussões nessa oportunidade a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres e o seu avanço social, aprovando um plano norteador a ser aderido pelos governos e pela comunidade internacional durante o decênio 1976-1985, considerada a década da mulher.
Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher – Cedaw (1979) ⁵⁷	Definiu a expressão discriminação contra mulher como “toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente 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” (Art. 1º), cobrando medidas dos Estados para seu enfrentamento.
II Conferência da Mulher – ONU (1980)	Sob o lema “Educação, Emprego e Saúde”, reivindicou maior pressão da sociedade civil e o adensamento de medidas nacionais a fim de possibilitar a igualdade no acesso à educação, maiores oportunidades no mercado de trabalho e na distribuição da riqueza social.
III Conferência Mundial sobre a Mulher – ONU (1985)	Sob o lema “Estratégias Orientadas ao Futuro, para o Desenvolvimento da Mulher até o ano 2000”, estabeleceu o compromisso dos Estados em promover igualdade no acesso à educação, ao mercado de trabalho, com melhores oportunidades para mulheres, bem como na atenção à saúde das mulheres, além de exigir medidas para se obter um maior controle de propriedades de mulheres e o direito à herança, à guarda de filhos e à nacionalidade.
II Conferência Mundial de Direitos Humanos/Declaração de Viena (1993)	Reconheceu pautas importantes mediante a campanha chamada “Sem as mulheres os direitos não são humanos”.
Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher/Convenção Belém do Pará (1994)	Definiu 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” (Art. 1º). Estabeleceu também que as violências sexuais ou psicológicas contra as mulheres podem ocorrer no âmbito doméstico, na comunidade ou perpetrada pelo Estado.
IV Conferência da Mulher (1995)	Avançou na luta pelos direitos sexuais e reprodutivos, no enfrentamento da violência doméstica, bem como pelo acesso ao mercado de trabalho e contra a precariedade do trabalho doméstico.

FONTE: A autora (2024).

⁵⁷ Do inglês *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* (Cedaw). A convenção foi adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 1979 e entrou em vigor em 1981, sendo ratificada pelo Brasil sem reservas e publicada em 1994.

Conforme demonstrado sinteticamente no Quadro 2, gradativamente os movimentos e os espaços de discussões e planejamento de ações para a garantia dos direitos humanos das mulheres foram ganhando robustez. Nesse sentido, a seguir será descrito de forma mais explicitada o que cada um desses marcos regulatórios representa para o avanço e suporte à temática.

Em 1975, foi instituído o Ano Internacional da Mulher na I Conferência Mundial da Mulher⁵⁸, com o slogan “Igualdade, Desenvolvimento e Paz”. As discussões nessa oportunidade foram centradas na eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres e nas possibilidades para o seu avanço social. Para tanto, aprovou-se um plano norteador a ser aderido pelos governos e pela comunidade internacional durante o decênio 1976-1985. Sendo assim, tal decênio foi considerado a década da mulher, pois rogava principalmente pela “igualdade plena de gênero e a eliminação da discriminação por razões de gênero, a plena participação das mulheres no desenvolvimento e maior contribuição das mulheres para a paz mundial” (ONU Mulheres, 2023).

Mostrando preocupação com a falta de resultados no que tange ao avanço da erradicação da discriminação contra as mulheres mesmo diante das declarações e recomendações das Nações Unidas (ONU) e por suas agências especializadas, a “Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher” (Cedaw, 1994), descrita no Quadro 2, foi aprovada em Assembleia da ONU em 1979. Essa convenção está alinhada com os pressupostos da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), consagrando a expressão “discriminação contra a mulher” como:

[...] toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente 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 (Cedaw, 1994, Art. 1º).

A Cedaw (1994) afirma que as discriminações praticadas contra as mulheres violam os princípios da igualdade de direitos e do respeito da dignidade humana. Além disso, ressalta as discriminações de raça e classe social, que adensam as desigualdades expressas por situações de pobreza e pela falta de acesso à satisfação de necessidades mínimas para sua sobrevivência, como alimentação, saúde e capacitação para melhores oportunidades de trabalho. Afirma, ainda, que a igualdade entre homens e mulheres envolve a participação estrita de mulheres em

⁵⁸ Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/planeta5050-2030/conferencias/>.

todos os campos, o que é indispensável para o desenvolvimento pleno e completo dos próprios países, para o bem-estar social mundial, assim como para a promoção da paz.

Desse modo é reconhecida, ainda nessa Convenção, a importância social da mulher no que concerne à maternidade, ao bem-estar da família e, ainda, que a maternidade feminina não deve ser alvo de discriminação, mas que é necessário ressaltar a importância de se estabelecer o papel compartilhado entre homens e mulheres na educação de filhos e filhas. A Convenção, assim, traz a necessária transformação dos papéis sociais naturalizados e desiguais entre homens e mulheres, que colocam as mulheres em desvantagem nas diversas relações sociais dentro e fora do lar.

A II Conferência da Mulher⁵⁹, promovida pela ONU em Copenhague no ano de 1980, teve como máxima “Educação, Emprego e Saúde” e discutiu, dentre outros temas, a escassez de mulheres em espaços decisórios, a falta de investimentos nos serviços de apoio social e a parca vontade política dos governantes no que se refere ao enfrentamento das desigualdades de gênero. Na ocasião, reivindicou-se maior pressão da sociedade civil e o adensamento de medidas nacionais a fim de possibilitar a igualdade no acesso à educação, maiores oportunidades no mercado de trabalho e na distribuição da riqueza social.

Já a III Conferência Mundial sobre a Mulher, promovida pela ONU em Nairóbi no ano de 1985, apresentou como tema “Estratégias Orientadas ao Futuro, para o Desenvolvimento da Mulher até o ano 2000” e fez um balanço geral do decênio, constatando que poucas metas foram alcançadas. Desse modo, cobrou medidas para que houvesse maior participação das mulheres na distribuição das riquezas produzidas socialmente por meio de dispositivos jurídicos normativos que possibilitassem maior participação delas nos espaços políticos e decisórios de poder.

Assim, o encontro firmou o compromisso dos Estados em promover igualdade no acesso à educação, ao mercado de trabalho, com melhores oportunidades para mulheres, bem como na atenção à saúde das mulheres, além de exigir medidas para se obter um maior controle de propriedades de mulheres e o direito à herança, à guarda de filhos e à nacionalidade (ONU Mulheres, 2023).

Vale destacar que no Brasil, uma das principais conquistas frente ao protagonismo social das mulheres, por meio do movimento feminista, ocorreu com a implantação das delegacias da mulher no ano de 1985, na cidade de São Paulo/SP, declarada a década da mulher pela ONU, quando também se conformou o Conselho Nacional da Mulher – CNDM por meio

⁵⁹ Mais informações estão disponíveis em: <http://www.onumulheres.org.br/planeta5050-2030/conferencias/>.

da Lei nº 7.353/85. Em 1986, a Secretaria de Segurança Pública criou a primeira Casa Abrigo do país para mulheres em situação de violência com o risco proeminente de morte, representando um marco no que se refere às ações do Estado frente à promoção de direitos das mulheres, bem como no combate à violência (Política Nacional de Enfrentamento da Violência contra as Mulheres, 2005).

Não obstante, apesar dos esforços do movimento feminista e dos encontros históricos promovidos pela ONU, como os expostos no Quadro 2, foi somente a partir da década de 1990 que os direitos humanos das mulheres foram efetivamente reconhecidos de fato na DUDH por meio de uma campanha chamada “Sem as mulheres os direitos não são humanos” (Teles, 2006, p. 10). Esse movimento reivindicou novos conceitos e modos de tratar a temática das mulheres e dos direitos humanos (Teles, 2006).

O ponto forte dessa campanha tornou possível a II Conferência Mundial de Direitos Humanos, ocorrida em Viena (1993), cujo encontro teve como maior conquista a elaboração de um documento que reconheceu os direitos humanos das mulheres. Somando-se a esses esforços de construção dos direitos humanos das mulheres, a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher de 1994, conhecida como Convenção de Belém do Pará, representou um marco na bandeira da erradicação da violência motivada pelo gênero, em decorrência da condição de ser mulher (Brasil, 1996).

Esse importante documento tem contribuído para a compreensão do que é a violência contra a mulher ao defini-la 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” (Convenção de Belém do Pará, Art. 1º). Esse documento prevê também que a violência contra a mulher abrange a violência física, sexual e psicológica e pode ocorrer em diversos espaços, como:

- a. [...] 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. [...] 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 (Convenção Belém do Pará, Art. 2º).

Já, em 1995, ocorreu em Pequim (China) a IV Conferência da Mulher⁶⁰ organizada pela ONU, cujo tema foi “Ação para a Igualdade, o Desenvolvimento e a Paz”. Essa

⁶⁰ Mais informações estão disponíveis em: <http://www.onumulheres.org.br/planeta5050-2030/conferencias/>.

Conferência estabeleceu como tema central o empoderamento das mulheres e a transversalidade das políticas públicas sob a ótica de gênero. Um dos pontos centrais de tal evento foi o reconhecimento do conceito de gênero como categoria de análise da estrutura social que envolve a relação entre homens e mulheres de modo desigual, que deveriam ser reavaliados, pois somente assim as mulheres poderiam alçar plenos poderes e direitos, tendo os homens como parceiros iguais em todos os aspectos da vida.

Nessa oportunidade, os direitos das mulheres foram reafirmados como direitos humanos, bem como a equidade de gênero uma questão de interesse universal, com benefícios para toda a sociedade, estabelecendo, assim, 12 (doze) áreas de atenção acerca dos direitos de mulheres e meninas (ONU Mulheres, 2022):

1. Mulheres e Pobreza;
2. Educação e Capacitação de Mulheres;
3. Mulheres e Saúde;
4. Violência contra a Mulher;
5. Mulheres e Conflitos Armados;
6. Mulheres e Economia;
7. Mulheres no Poder e na Liderança;
8. Mecanismos Institucionais para o Avanço das Mulheres;
9. Direitos Humanos das Mulheres;
10. Mulheres e a Mídia;
11. Mulheres e Meio Ambiente;
12. Direitos das Meninas.

Nesse sentido, o Quadro 2 sintetizou as principais conquistas históricas dos eventos nacionais e internacionais que balizaram as políticas para as mulheres nas décadas que se sucederam no Brasil e nos países signatários dos tratados e convenções internacionais mencionados. No entanto, para Goes e Sousa (2020), a formulação de políticas para as mulheres só se intensificou nos anos 2000, com a criação da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, ocorrida em 2003, conforme será demonstrado na próxima seção.

4.2 POLÍTICAS PÚBLICAS DE ENFRENTAMENTO DA VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES NO BRASIL

Todas as formas de violência contra as mulheres representam graves violações de direitos humanos, que não ocorrem somente na esfera privada, mas também nos locais de

trabalho, instituições de ensino e outros espaços públicos. Essas violências também podem ocorrer no âmbito institucional e têm como perpetradores aqueles que detêm o poder institucional sobre as mulheres, tais como: chefes, policiais, médicos, professores e orientadores (Arruzza *et al.*⁶¹, 2019).

Nesse sentido, a legislação de enfrentamento da violência contra as mulheres no contexto brasileiro sintetizada a seguir no Quadro 3, representa grande avanço na garantia dos direitos humanos das mulheres.

QUADRO 3 – LEGISLAÇÃO BRASILEIRA DE ENFRENTAMENTO DA VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES

Legislação	Ementa	Principais avanços
Decreto nº 1.973/1996	Convenção Belém do Pará. Promulga a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, concluída em Belém do Pará.	Define o que é a violência contra a mulher e firma o compromisso de estabelecer medidas para seu enfrentamento.
Decreto nº 4.377/2002	Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto nº 89.460, de 20 de março de 1984.	Define o que é discriminação contra a mulher e firma o compromisso em estabelecer medidas para o seu enfrentamento.
Lei nº 11.340/2006	Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do Art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências.	Tipifica as formas de violência contra as mulheres, além de fortalecer a rede de proteção das mulheres em situação de violência.
Política Nacional de Enfrentamento da Violência contra as Mulheres (2011)	Estabelece conceitos, princípios, diretrizes e ações de prevenção e combate à violência contra as mulheres, assim como de assistência e garantia de direitos às mulheres em situação de violência, conforme normas e instrumentos internacionais de direitos humanos e legislação nacional.	Fortalece a rede de proteção e combate à violência contra as mulheres no âmbito nacional.
Lei nº 13.104/2015	Altera o Art. 121 do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para prever o feminicídio como circunstância qualificadora do crime de homicídio, e o Art. 1º da Lei nº 8.072, de 25 de julho de 1990, para incluir o feminicídio no rol dos crimes hediondos.	Tipifica o feminicídio como crime hediondo e o define como forma letal de violência oriunda do menosprezo pelo fato de a pessoa ser mulher.

Fonte: A autora (2024).

⁶¹ Cinzia Arruda, Tithi Bhattacharya e Nancy Fraser.

Em consonância com as convenções e tratados internacionais da ONU, em 2003 o governo federal brasileiro criou a Secretaria Especial de Políticas para Mulheres (SPM), cujo enfrentamento da violência contra as mulheres situava-se como um dos seus eixos centrais. A SPM prevê também trabalho e autonomia econômica para as mulheres, bem como programas e ações nas áreas da saúde, educação, cultura, participação política, igualdade de gênero e diversidade.

Além disso, a SPM elaborou em 2004 o Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (PNPM), fruto da I Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres, pauta que também se manteve nas conferências posteriores, tendo como um de seus eixos o enfrentamento da violência contra as mulheres e, ainda, estabeleceu como um de seus objetivos a criação de uma política nacional de enfrentamento da violência contra a mulher.

Nesse ínterim, sob forte influência da Convenção de Belém do Pará (Brasil, 1996), como evidenciada no Quadro 3, foi sancionada a Lei nº 11.340/2006 – a Lei Maria da Penha, que dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher, altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal, além de representar um marco na legislação brasileira na luta pela erradicação da violência doméstica⁶² e familiar⁶³ contra as mulheres.

Um dos pontos fortes da Lei Maria da Penha (2006) foi o reconhecimento do conceito de gênero como motivador da violência contra as mulheres como “qualquer ação ou omissão baseada no gênero que lhe cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico e dano moral ou patrimonial” (Brasil, 1996, Art. 5º), bem como no seu Art. 7º é especificado que:

Art. 7º São formas de violência doméstica e familiar contra a mulher, entre outras: Ver tópico (196605 documentos)

I - a violência física, entendida como qualquer conduta que ofenda sua integridade ou saúde corporal; Ver tópico (80950 documentos)

II - a violência psicológica, entendida como qualquer conduta que lhe cause dano emocional e diminuição da autoestima ou que lhe 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 contumaz, insulto, chantagem, violação de sua intimidade, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que lhe cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação; (Redação dada pela Lei nº 13.772, de 2018) Ver tópico (72291 documentos)

III - a violência sexual, entendida como qualquer conduta que a constranja a presenciar, a manter ou a participar de relação sexual não desejada, mediante

⁶² I - no âmbito da unidade doméstica, compreendida como o espaço de convívio permanente de pessoas, com ou sem vínculo familiar, inclusive as esporadicamente agregadas; Ver tópico (16647 documentos)

⁶³ II - no âmbito da família, compreendida como a comunidade formada por indivíduos que são ou se consideram aparentados, unidos por laços naturais, por afinidade ou por vontade expressa; Ver tópico (22078 documentos)

III - em qualquer relação íntima de afeto, na qual o agressor conviva ou tenha convivido com a ofendida, independentemente de coabitação. Ver tópico (58062 documentos)

intimidação, ameaça, coação ou uso da força; que a induza a comercializar ou a utilizar, de qualquer modo, a sua sexualidade, que a impeça de usar qualquer método contraceptivo ou que a force ao matrimônio, à gravidez, ao aborto ou à prostituição, mediante coação, chantagem, suborno ou manipulação; ou que limite ou anule o exercício de seus direitos sexuais e reprodutivos; Ver tópico (3977 documentos)

IV - a violência patrimonial, entendida como qualquer conduta que configure retenção, subtração, destruição parcial ou total de seus objetos, instrumentos de trabalho, documentos pessoais, bens, valores e direitos ou recursos econômicos, incluindo os destinados a satisfazer suas necessidades; Ver tópico (5872 documentos)

V - a violência moral, entendida como qualquer conduta que configure calúnia, difamação ou injúria. Ver tópico (7381 documentos)

Para Arruda e Luz (2016), a Lei Maria da Penha deu visibilidade à violência contra a mulher e pode gerar transformações sociais que possibilitem que a sociedade deixe, ainda que de modo lento, de pactuar com situações de violência. Nesse sentido, a Lei Maria da Penha (Brasil, 2006) descortina a necessidade de garantir a igualdade constitucional prevista pela CF de 1988, pois:

[...] a mulher em situação de violência necessitava de uma legislação que lhe desse um tratamento diferenciado, que estabelecesse políticas afirmativas que acelerassem o processo da justa e necessária igualdade material entre homens e mulheres, e que, para tanto, considerasse a fragilidade da condição social e cultural feminina (Arruda; Luz, 2016, p. 226).

A Política Nacional de Enfrentamento da Violência contra as Mulheres (Brasil, 2011), descrita no Quadro 3, perfaz outro importante documento que teve a finalidade de atender às pautas do movimento feminista e dos Tratados e Convenções Internacionais, bem como estabelecer ações nas seguintes áreas: Consolidação da Política Nacional de Enfrentamento da Violência Contra as Mulheres e Implementação da Lei Maria da Penha.

Assim, a Política Nacional de Enfrentamento da Violência Contra as Mulheres (Brasil, 2011) antecedeu a sanção de importantes leis nesse sentido no Brasil e também balizou conceitos, princípios, diretrizes e ações essenciais para tal enfrentamento, por meio de medidas de prevenção e combate, sempre respaldada na assistência e na garantia de direitos humanos, conforme os dispositivos internacionais.

Cumprе salientar que o termo “Mulheres” é intencionalmente utilizado no plural no texto da Política Nacional de Enfrentamento da Violência contra as Mulheres com a finalidade de abranger a história e os marcadores sociais de diversas mulheres. Diante disso, Incerti⁶⁴ (2022) destaca que

Importa enxergar as mulheres constituídas por variadas experiências e trajetórias articuladas por marcadores sociais. Esses marcadores sociais servem para que possamos distinguir os sujeitos como singulares, tendo em vista as diferenças que se

⁶⁴ Tânia Gracieli Vega Incerti.

dão a partir deles; porém, essas diferenças não podem ser transformadas em desigualdades, o que comumente ocorre em nossa sociedade (Incerti, 2022, p. 25).

No Brasil, a diversidade de mulheres nas políticas públicas pode ser observada nas estruturas de atendimento à mulher em situação de violência, como por exemplo, o Ligue 180, vinculado à Ouvidoria Nacional dos Direitos Humanos do Ministério da Mulher, que analisa e encaminha diversas denúncias de violações contra as mulheres. Nesse sentido, as violações registradas envolvem a violência contra uma diversidade de mulheres, tais como:

- Mulheres negras;
- Mulheres idosas;
- Mulheres lésbicas, bissexuais e transexuais;
- Mulheres com deficiência;
- Mulheres em restrição de liberdade;
- Mulheres em situação de rua;
- Mulheres comunicadoras e jornalistas;
- Mulheres migrantes e refugiadas;
- Mulheres de comunidades: Árabes, do Campo, Ciganas, da Floresta, Indígenas, Judaicas, Quilombolas, Rurais, Tradicionais, entre outras (GOV.BR, 2024).

Um dos importantes programas executados no âmbito da Política Nacional de Enfrentamento da Violência contra as Mulheres foi o programa “Mulher, Viver sem Violência”, a cargo da gestão da SPM, que desenvolveu ações para o fortalecimento da rede de atendimento às mulheres em situação de violência, por meio dos seguintes eixos:

- a) Implementação da Casa da Mulher Brasileira;
- b) Ampliação da Central de Atendimento à Mulher – Ligue 180;
- c) Organização e humanização do atendimento às vítimas de violência sexual;
- d) Implantação e Manutenção dos Centros de Atendimento às Mulheres nas regiões de fronteira seca;
- e) Campanhas continuadas de conscientização;
- f) Unidades Móveis para atendimento a mulheres em situação de violência no campo e na floresta (GOV.BR, 2024).

Outra importante conquista no enfrentamento da violência contra a mulher no Brasil ocorreu em 2015 com a Lei nº 13.104/2015, Lei do Feminicídio, conforme demonstrado no Quadro 3. Nessa seara, o feminicídio, ou o assassinato em decorrência do menosprezo pelo fato de a pessoa ser mulher, passou a ser considerado uma circunstância qualificadora para o crime de homicídio, sendo incluído como crime hediondo⁶⁵ no Código Penal Brasileiro. Com o advento da Lei do Feminicídio,

⁶⁵ “Crime hediondo é o adjetivo utilizado pelo Direito Penal para qualificar crimes dos quais sua natureza causa repulsa. Diante disto, o crime hediondo ‘é inafiançável e insuscetível de graça, indulto ou anistia, fiança e liberdade provisória’. São considerados hediondos: tortura; tráfico de drogas; terrorismo; homicídio, quando praticado em atividade típica de grupo de extermínio, ainda que cometido por um só agente; homicídio qualificado; latrocínio; extorsão qualificada pela morte; extorsão mediante sequestro e na forma qualificada; estupro; atentado violento ao pudor; epidemia com resultado morte; genocídio; falsificação; corrupção ou

Assassinar mulheres por questões de gênero ganhou fonética, ortografia e, gradualmente, flexibilidades semânticas, em que diferentes usos e formulações afetaram o conceito, delineando-o, aprofundando-o ou expandindo-o para que a palavra feminicídio fosse, efetivamente, carregada do sentido que melhor traduzisse a complexa realidade de mulheres mortas por serem mulheres (Cordeiro⁶⁶, 2023, p. 30).

Assim, conforme apresentado no Quadro 3, é possível observar inúmeros avanços na legislação de enfrentamento da violência contra as mulheres no Brasil.

A próxima seção trata dos crimes de violência sexual no Brasil, ao considerar a cultura do estupro discutida no capítulo anterior, dos quais as mulheres estão mais sujeitas.

4.3 AS LEIS DE ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DOS CRIMES SEXUAIS NO BRASIL

De acordo com a Organização Mundial da Saúde – OMS (2018), a violência sexual pode se manifestar de diversas formas e em diferentes níveis de intensidade, tais como: intimidação psicológica, extorsão, ameaças ou, ainda, casos em que a pessoa está sob efeito de álcool ou outras drogas, em estado de sonolência ou sem capacidade mental de se defender. Desse modo, a violência sexual pode ser definida como:

[...] todo ato sexual, tentativa de consumir um ato sexual ou insinuações sexuais indesejadas; ou ações para comercializar ou usar de qualquer outro modo a sexualidade de uma pessoa por meio da coerção por outra pessoa, independentemente da relação desta com a vítima, em qualquer âmbito, incluindo o lar e o local de trabalho (OMS, 2018).

Destarte, no Quadro 4 estão sintetizadas leis importantes que versam sobre o enfrentamento dos crimes sexuais no Brasil. Tratam-se de leis datadas de 2001 a 2018 que representam contribuições de grande relevância para o combate aos crimes sexuais no Brasil, definindo o que é o assédio sexual (Lei nº 10.224/2001), importunação sexual (Lei nº 13.718/2018) e demais crimes contra a dignidade e a liberdade sexual (Lei nº 12.015/2009).

alteração de produto destinado a fins terapêuticos ou medicinais. Considera-se também hediondo o crime de genocídio previsto nos artigos 1º, 2º e 3º da Lei nº 2.889/56, tentado ou consumado (Veja Código Penal – Decreto-Lei nº 2.848/40)” (CNMP, 2024). Mais informações estão disponíveis em: <https://www.cnmp.mp.br/portal/institucional/476-glossario/8190-crime-hediondo>.

⁶⁶ Ana Luiza Cordeiro.

QUADRO 4 – OS PRINCIPAIS AVANÇOS DAS LEIS QUE TIPIFICAM CRIMES SEXUAIS NO BRASIL

Lei/ano	Ementa	Principais avanços
Lei nº 10.224/2001	Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências.	Avançou na compreensão sobre assédio sexual ao tipificá-lo no Código Penal como a prática de “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual”.
Lei nº 12.015/2009	Altera o Título VI da Parte Especial do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, e o art. 1º da Lei nº 8.072, de 25 de julho de 1990, que dispõem sobre os crimes hediondos, nos termos do inciso XLIII do art. 5º da Constituição Federal, e revoga a Lei nº 2.252, de 1º de julho de 1954, que trata de corrupção de menores.	Substituiu a palavra “Costumes” por “Dignidade” nos crimes dessa natureza; Ampliou a compreensão sobre o que se caracteriza estupro, tipificando-o como qualquer conduta inapropriada, independentemente do sexo, no sentido de obter uma conjunção carnal ou qualquer ato libidinoso, sem necessariamente incorrer na penetração ou sexo explícito; Tornou mais rígida a punição de crimes dessa natureza, sobretudo quando praticados contra crianças e adolescentes ou vítimas vulneráveis.
Lei nº 13.718/2018	Altera o Decreto-Lei nº 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 nº 3.688, de 3 de outubro de 1941 (Lei das Contravenções Penais).	Tipificou os crimes de importunação sexual e de divulgação de cena de estupro, tornou pública incondicionada a natureza da ação penal dos crimes contra a liberdade sexual e dos crimes sexuais contra vulnerável, estabeleceu causas de aumento de pena para esses crimes e definiu como causas de aumento de pena o estupro coletivo e o estupro corretivo.

FONTE: A autora (2024).

Assim, a Lei nº 12.015/2009, conforme observado no Quadro 4, trouxe alterações importantes no Código Penal Brasileiro (Brasil, 1940) em relação aos crimes contra a dignidade sexual, tratando a liberdade sexual de forma equiparada para homens e mulheres. Diante disso, a partir do princípio da dignidade da pessoa humana, prevista na Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988), retirou termos atribuídos à conduta sexual das mulheres, tais como, “mulher honesta” e “mulher virgem”.

Desse modo, são formas de crimes contra a dignidade e a liberdade sexual qualificadas pelo Código Penal Brasileiro (1940), entre outras: o estupro (art. 213), violência sexual mediante fraude (art. 215), assédio sexual (art. 216-A) e importunação sexual (Art. 215-A), descritas como:

Estupro: “Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a ter conjunção carnal ou a praticar ou permitir que com ele se pratique outro ato libidinoso”. Pena - reclusão, de 6 (seis) a 10 (dez) anos. § 1º Se da conduta resulta lesão corporal de natureza grave ou se a vítima é menor de 18 (dezoito) ou maior de 14 (catorze) anos: Pena - reclusão, de 8 (oito) a 12 (doze) anos. § 2º Se da conduta resulta morte: Pena - reclusão, de 12 (doze) a 30 (trinta) anos (Código Penal Brasileiro, 1940, Art. 213; Redação dada pela Lei nº 12.015, de 2009).

Violência sexual mediante fraude: “Ter conjunção carnal ou praticar outro ato libidinoso com alguém, mediante fraude ou outro meio que impeça ou dificulte a livre manifestação de vontade da vítima”. Pena - reclusão, de 2 (dois) a 6 (seis) anos (Código Penal Brasileiro, 1940, Art. 215; Redação dada pela Lei nº 12.015, de 2009).

Assédio sexual: “Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”. Pena - aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos (Código Penal Brasileiro, 1940, Art. 21-A; Redação dada pela Lei nº 12.015, de 2009).

Importunação sexual: “Praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro”. Pena - reclusão, de 1 (um) a 5 (cinco) anos, se o ato não constitui crime mais grave (Código Penal Brasileiro, Art. 215-A; Incluído pela Lei nº 13.718, de 2018).

Nesse sentido, a Lei nº 12.015/2009 amplia a compreensão sobre o que se caracteriza estupro, como ato de obter conjunção carnal ou qualquer ato libidinoso mediante violência ou grave ameaça, sem a exigência da penetração ou sexo explícito. Traz, ainda, uma alteração importante para evitar a concepção patriarcal de controle da sexualidade das mulheres, ao deixar de considerá-las como vítimas exclusivas desse crime, evocando o princípio constitucional da igualdade entre homens e mulheres e a dignidade da pessoa humana (Torres⁶⁷, 2011).

Dessa forma, foram retirados termos como “Mulher virgem” e “Mulher honrada”, por exemplo, a fim de romper com a compreensão de que a “honra sexual” das mulheres está atrelada ao comportamento sexual. Essa mesma lei aumenta a pena para os crimes cometidos contra a criança e adolescente, tipificando como estupro de vulnerável a conjunção carnal ou ato libidinoso com menores de 14 anos.

Por sua vez, a Lei 10.224/2001, que descreve o assédio sexual como a prática de “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual”, tipifica esse crime como a prática de dominação mediante o uso do poder de um superior hierárquico, sendo associada a questões trabalhistas. Em 2009, por meio da Lei nº 12.015/2009, esse crime passou a ter a pena aumentada em até um terço quando as vítimas forem crianças ou adolescentes.

⁶⁷ José Henrique Rodrigues Torres.

Contudo, o assédio sexual pode ocorrer de modo horizontal, quando não há necessariamente distinção hierárquica entre a pessoa que assedia e a que é assediada, tal como ocorre entre pares. O assédio sexual horizontal, portanto, não pode ser considerado crime de assédio, mas pode incorrer no crime de importunação sexual (Código Penal, 1940, Art. 215-A), conforme observado no Quadro 4, bem como em outras sanções administrativas ou tipos penais (CGU, 2023).

Diante disso, a Lei nº 13.718/2018 define a importunação sexual como o crime de “Praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro” (Código Penal, 1940, Art. 215- A). Assim,

Essa lei surge em razão de duas graves lacunas da nossa legislação que não previa especificamente nem a conduta de importunação sexual, conhecida vulgarmente como assédio na rua, e a conduta de divulgação de cena íntima ou cena de estupro (Brito⁶⁸, 2018, s/p)⁶⁹.

Além da importunação sexual, a Lei nº 13.718 também apresenta disposições importantes sobre a “Divulgação de cena de estupro ou de cena de estupro de vulnerável, de cena de sexo ou de pornografia” (Código Penal, 1940, Art. 218-C), com o aumento de pena para crimes cometidos por agentes que tenham (ou tiveram) relação íntima de afeto com as vítimas e foram motivados por vingança e humilhação. Nesse sentido, Brito (2018) destaca a magnitude dessa lei, tendo em vista de que a maior ocorrência dos crimes envolvendo cenas de nudez decorre com o fim de relacionamentos afetivos, em que os parceiros divulgam imagens íntimas das ex-companheiras como forma de ameaça ou vingança.

Por fim, a Lei nº 13.718 também prevê o aumento de pena para estupro coletivo, (quando praticado por dois ou mais agentes) e estupro corretivo (Art. 234-A), quando tem a intenção de controlar o comportamento social ou sexual da vítima, praticado principalmente contra mulheres em relações homoafetivas (Brito, 2018).

Isso posto, sem o prejuízo das outras formas de violência de gênero ou violação dos direitos humanos das mulheres, o assédio sexual e os demais crimes contra a dignidade e a liberdade sexual⁷⁰ ainda causam muitas dúvidas. Isso decorre devido à cultura de objetificação

⁶⁸ Débora Brito.

⁶⁹ Mais informações estão disponíveis em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2018-09/nova-lei-de-importunacao-sexual-pune-assedio-na-rua>.

⁷⁰ Estão previstos pelo Código Penal Brasileiro (1940) como crimes que ferem a dignidade e a liberdade sexual da pessoa humana: **Exposição à intimidade sexual** - Art. 216-B. Produzir, fotografar, filmar ou registrar, por qualquer meio, conteúdo com cena de nudez ou ato sexual ou libidinoso de caráter íntimo e privado sem autorização dos participantes. (Incluído pela Lei nº 13.772, de 2018) Parágrafo único. Na mesma pena incorre quem realiza montagem em fotografia, vídeo, áudio ou qualquer outro registro com o fim de incluir pessoa em cena de nudez ou ato sexual ou libidinoso de caráter íntimo. (Incluído pela Lei nº 13.772, de 2018). **Estupro coletivo** (Incluído pela Lei nº 13.718, de 2018) a) mediante concurso de 2 (dois) ou mais agentes; (Incluído pela

sexual das mulheres, que objetifica os corpos femininos e naturaliza essas violências (Zanello, 2018), conforme tratamos no Capítulo 2.

Assim, mesmo dispondo de leis específicas para tratar os crimes sexuais no Brasil (Lei nº 10.224/2001; Lei nº 12.015/2009; Lei nº 13.718/2018), o sentimento de justiça deixou de ser experimentado por inúmeras mulheres que não tiveram acesso à justiça, à orientação e ao acolhimento para denunciar os agressores e iniciar uma batalha judicial. Além disso, nem sempre as situações de assédio contra as mulheres nas universidades são possíveis de ser enquadradas no tipo penal ou trabalhista.

Trata-se de uma questão contemporânea, peculiar e urgente às instituições de diversas esferas públicas e privadas, sendo que muitas delas são instituições de Educação Superior e encontram dificuldades para identificar, acolher e encaminhar as denúncias devidamente. Nesse sentido, a autonomia universitária e o resgate dos tratados e convenções de direitos humanos são essenciais para a formulação de políticas de enfrentamento do assédio sexual e de outras formas de violência de gênero nas universidades, conforme demonstra a próxima seção.

4.4 DIREITOS HUMANOS DAS MULHERES E AS POLÍTICAS DE ENFRENTAMENTO DA VIOLÊNCIA DE GÊNERO NAS UNIVERSIDADES

Conforme já exposto, a obrigação do Estado em adotar medidas que ampliem a proteção de mulheres para situações de discriminação e violência está consagrada em diversos tratados e convenções internacionais. Nesse sentido, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (1994), no intento de estabelecer medidas para os países signatários para eliminar a discriminação contra as mulheres, prevê que os Estados

Lei nº 13.718, de 2018). **Estupro corretivo** (Incluído pela Lei nº 13.718, de 2018) b) para controlar o comportamento social ou sexual da vítima. (Incluído pela Lei nº 13.718, de 2018). **Favorecimento da prostituição ou outra forma de exploração sexual** (Redação dada pela Lei nº 12.015, de 2009) - Art. 228. Induzir ou atrair alguém à prostituição ou outra forma de exploração sexual, facilitá-la, impedir ou dificultar que alguém a abandone [...]. **Casa de prostituição** - Art. 229. Manter, por conta própria ou de terceiro, estabelecimento em que ocorra exploração sexual, haja, ou não, intuito de lucro ou mediação direta do proprietário ou gerente [...] (Redação dada pela Lei nº 12.015, de 2009). **Rufianismo** - Art. 230. Tirar proveito da prostituição alheia, participando diretamente de seus lucros ou fazendo-se sustentar, no todo ou em parte, por quem a exerça [...]. **Promoção de migração ilegal** - Art. 232-A. Promover, por qualquer meio, com o fim de obter vantagem econômica, a entrada ilegal de estrangeiro em território nacional ou de brasileiro em país estrangeiro [...] (Incluído pela Lei nº 13.445, de 2017). **Ato obsceno** - Art. 233. Praticar ato obsceno em lugar público, aberto ou exposto ao público [...]. **Escrito ou objeto obsceno** - Art. 234. Fazer, importar, exportar, adquirir ou ter sob sua guarda, para fim de comércio, de distribuição ou de exposição pública, escrito, desenho, pintura, estampa ou qualquer objeto obsceno [...] § 1º. Incorre na mesma pena quem: I - vende, distribui ou expõe à venda ou ao público qualquer dos objetos referidos neste artigo; II - realiza, em lugar público ou acessível ao público, representação teatral, exibição cinematográfica de caráter obsceno ou qualquer outro espetáculo que tenha o mesmo caráter; III - realiza, em lugar público ou acessível ao público, ou pelo rádio, audição ou recitação de caráter obsceno.

Partes estabeleçam formas de assegurar a igualdade entre homens e mulheres, bem como as condições de acesso à educação, nos seguintes termos:

- a) As mesmas condições de orientação em matéria de carreiras e capacitação profissional, acesso aos estudos e obtenção de diplomas nas instituições de ensino de todas as categorias, tanto em zonas rurais como urbanas; essa igualdade deverá ser assegurada na educação pré-escolar, geral, técnica e profissional, incluída a educação técnica superior, assim como todos os tipos de capacitação profissional;
- b) Acesso aos mesmos currículos e mesmos exames, pessoal docente do mesmo nível profissional, instalações e material escolar da mesma qualidade;
- c) A eliminação de todo conceito estereotipado dos papéis masculino e feminino em todos os níveis e em todas as formas de ensino mediante o estímulo à educação mista e a outros tipos de educação que contribuam para alcançar este objetivo e, em particular, mediante a modificação dos livros e programas escolares e adaptação dos métodos de ensino;
- d) As mesmas oportunidades para obtenção de bolsas de estudos e outras subvenções para estudos;
- e) As mesmas oportunidades de acesso aos programas de educação supletiva, incluídos os programas de alfabetização funcional e de adultos, com vistas a reduzir, com a maior brevidade possível, a diferença de conhecimentos existentes entre o homem e a mulher;
- f) A redução da taxa de abandono feminino dos estudos e a organização de programas para aquelas jovens e mulheres que tenham deixado os estudos prematuramente;
- g) As mesmas oportunidades para participar ativamente nos esportes e na educação física;
- h) Acesso a material informativo específico que contribua para assegurar a saúde e o bem-estar da família, incluída a informação e o assessoramento sobre planejamento da família (Cedaw, 1994).

Vale destacar que o tema de igualdade de gênero abarca também os Objetivos 4 e 5 dos 17 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável – ODS⁷¹ estabelecidos pela ONU em 2015. Assim, o Objetivo 4 da ODS prevê uma Educação de qualidade, na qual esteja assegurada uma política educacional mais inclusiva e equitativa para toda a diversidade do ambiente educacional, eliminando quaisquer tipos de disparidades, sejam de gênero, classe, raça, origem etc. Já o Objetivo 5 da ODS estabelece a igualdade de gênero por meio do empoderamento de mulheres e meninas do enfrentamento de todas as formas de discriminação contra elas. Portanto, o enfrentamento da violência e do assédio sexual nas IES está diretamente relacionado a esses dois objetivos.

⁷¹ Agenda estabelecida por 193 países membros da ONU em 2015, contendo 17 objetivos e 169 metas de ações globais para serem alcançadas até 2030. Nesse sentido, os 17 objetivos compõem os principais desafios para o desenvolvimento no contexto nacional e mundial, sendo: 1) Erradicação da pobreza; 2) Fome zero e agricultura sustentável; 3) Saúde e bem-estar; 4) Educação de qualidade; 5) Igualdade de gênero; 6) Água potável e saneamento; 7) Energia limpa e acessível; 8) Trabalho decente e crescimento econômico; 9) Indústria, inovação e infraestrutura; 10) Redução das desigualdades; 11) Cidades e comunidades sustentáveis; 12) Consumo e produção responsáveis; 13) Ação contra mudança global do clima; 14) Vida na água; 15) Vida terrestre; 16) Paz, justiça e instituições eficazes; e 17) Parcerias e meios de implementação. Mais informações estão disponíveis em: <https://odsbrasil.gov.br>.

Diante disso, a Conferência Regional de Educação Superior – Cres (2018) assevera que o conhecimento é bem um público social e um dos direitos humanos fundamentais, estratégico para a garantia do bem-estar dos povos; da cidadania plena, da emancipação, do empoderamento social e da integração regional. Para tanto, é necessário o compromisso da IES para o acesso universal, permanência e conclusão de curso pelos estudantes, além de agregar políticas públicas que contemplem a diversidade e a inclusão de todas as pessoas (Cres, 2018).

Em relação ao direito à educação, é necessário viabilizar, também, o direito à diferença, conforme menciona Cury⁷² (2002), sendo respeitadas nas escolas ou nas universidades as especificidades que mesclam questões de gênero, etnia, credo, entre outras. Isso posto, somente com o atendimento integral das necessidades é que será garantida a universalidade da educação ou de qualquer outra política pública e social. Portanto, a função social das IES só pode ser pactuada mediante o respeito aos direitos humanos em seus espaços, que podem ser verificados por meio de suas políticas e regimentos, os quais denotam o compromisso das universidades em desnaturalizar as violências estruturadas no bojo da sociedade.

Chaui⁷³ (2003) destaca que as universidades são instituições sociais que acompanham as transformações sociais, políticas e econômicas, cujo papel é atender as expectativas das demandas sociais, e não do mercado. Nesse sentido, chama a atenção para o necessário resgate da autonomia universitária e de seu caráter público e universal, e não de prestadora de serviços. Contudo, sobre a lógica prestadora de serviços e benefícios por parte do Estado, que ganha centralidade nas políticas sociais como um todo, Moreira⁷⁴ (2019) adverte que esta é uma das particularidades oriundas do novo modo de produção capitalista, que

[...] marcadas por profundas desigualdades sociais e diferentes questões, remetem à reflexão sobre a relação Estado/sociedade e Estado/mercado num contexto marcado, por um lado por políticas econômicas e pelo ajuste estrutural da economia e, por outro lado, pela complexa e conflituosa relação entre a democracia política e a democracia social (Moreira, 2019, p. 66).

As universidades possuem aparato legal que regulamenta a autonomia universitária, possibilitando com que elas desenvolvam políticas institucionais alinhadas às suas demandas. Assim, os direitos humanos, como direitos inseridos no rol de proteção dos instrumentos internacionais pactuados pelo Brasil, precisam ser resgatados pelas IES. Pois, afinal, elas têm

⁷² Carlos Roberto Jamil Cury.

⁷³ Marilena de Souza Chaui.

⁷⁴ Ivana Aparecida Weissbach Moreira.

o compromisso, no papel do Estado pactuado nas convenções internacionais, de enfrentar essa problemática e qualquer outra forma de violação de direitos humanos.

Para tanto, as instituições de Educação Superior dispõem de autonomia universitária previstas tanto na Constituição Federal (1988) quanto na Lei de Diretrizes de Bases para a Educação (1996), documentos que mencionam a autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial tanto em IES públicas quanto privadas. Assim, alguns estudos apontaram para a necessidade do resgate da autonomia universitária (Maito *et al.*⁷⁵, 2021; Rossignolli⁷⁶, 2021) a fim de possibilitar que as instituições adotem medidas enfrentamento da violência de gênero em seu âmbito. Nesse sentido, Maito *et al.* (2021) argumentam que as universidades envolvidas na luta pela equidade de gênero e no enfrentamento da violência contra as mulheres reafirmam seu papel social e sua autonomia universitária, resgatando a função de atender às demandas da sociedade.

Vale ressaltar, ainda, que conforme o preconizado na Política Nacional de Enfrentamento da Violência contra as Mulheres (Brasil, 2011), o enfrentamento do assédio sexual, bem como de outras violências de gênero das quais as mulheres são expostas nas universidades, requer ações amplas de:

Combate à violência

[...] inclui o estabelecimento e cumprimento de normas penais que garantam a punição e a responsabilização dos agressores/autores de violência contra as mulheres (Brasil, 2011, p.12).

Ações preventivas

[...] implementar ações que desconstruam os mitos e estereótipos de gênero e que modifiquem os padrões sexistas, perpetuadores das desigualdades de poder entre homens e mulheres e da violência contra as mulheres. A prevenção inclui não somente ações educativas, mas também culturais que disseminem atitudes igualitárias e valores éticos de irrestrito respeito às diversidades de gênero, raça/etnia, geracionais e de valorização da paz. As ações preventivas incluirão campanhas que visibilizem as diferentes expressões de violência de gênero sofridas pelas mulheres e que rompam com a tolerância da sociedade frente ao fenômeno (Brasil, 2011, p. 12).

Garantia aos direitos humanos das mulheres

[...] cumprir as recomendações previstas nos tratados internacionais na área de violência contra as mulheres (em especial aquelas contidas na Convenção de Belém do Pará – Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (1994) e na Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher – Cedaw (1981). No eixo da garantia de direitos, deverão ser implementadas iniciativas que promovam o empoderamento das mulheres, o acesso à justiça e o resgate das mulheres como sujeito de direitos (Brasil, 2011, p. 12).

⁷⁵ Deíse Camargo Maito, Maria Paula Panúncio Pinto e Elisabeth Meloni Vieira.

⁷⁶ Bruna Maria Rossignolli.

Assistência às mulheres em situação de violência

[...] garantir o atendimento humanizado e qualificado às mulheres em situação de violência por meio da formação continuada de agentes públicos e comunitários; da criação de serviços especializados [...]; e da constituição/fortalecimento da Rede de Atendimento (articulação dos governos – Federal, Estadual, Municipal, Distrital – e da sociedade civil para o estabelecimento de uma rede de parcerias para o enfrentamento da violência contra as mulheres, no sentido de garantir a integralidade do atendimento) (Brasil, 2011, p. 13).

Assim, o “Guia Lilás: orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal” (CGU, 2023) é um importante instrumento para a gestão universitária no enfrentamento do assédio (sexual e moral) e das discriminações no âmbito da administração pública. Para tanto, o Guia Lilás considera que a administração pública deve estar norteada pela dignidade da pessoa humana e da valorização social do trabalho. Diante disso, traz o esclarecimento sobre conceitos de assédio (moral e sexual) e discriminação, compreendidos como:

Assédio moral: “[...] consiste na violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva. Manifesta-se por meio de gestos, palavras (orais ou escritas), comportamentos ou atitudes que exponham o(a) servidor(a), o(a) empregado(a), o(a) estagiário(a) ou o(a) terceirizado(a), individualmente ou em grupo, a situações humilhantes e constrangedoras, degradando o clima de trabalho e muitas vezes impactando a estabilidade emocional e física da vítima. A pessoa assediada integra, muitas vezes, algum grupo que já sofre discriminação social, tais como mulheres, pessoas com deficiência, pessoas idosas, negras, minorias étnicas, população LGBTQIAP+, dentre outros” (CGU, 2023, p. 7).

Assédio sexual: “[...] é um comportamento ou atitude de teor íntimo e sexual, considerado desagradável, ofensivo e impertinente pela vítima. O assédio sexual se caracteriza pelo não consentimento da pessoa assediada. Em série histórica da pesquisa ‘Visível e Invisível’, realizada pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública, a cantada ou comentários desrespeitosos no ambiente de trabalho aparece como a segunda forma mais comum de assédio sexual contra mulheres” (CGU, 2023, p. 13).

Discriminação: “É toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em sexo, gênero, idade, orientação sexual, deficiência, crença religiosa, convicção filosófica ou política, raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica, que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada (art. 1º, I, da Lei 12.288/2010). Deve-se explicitar que há condutas discriminatórias que poderão configurar crime de assédio sexual, crime de injúria racial ou crime de preconceito, desde que cumpram os requisitos para tanto” (CGU, 2023, p. 20).

Além disso, o Guia Lilás também apresenta um protocolo para denúncias contra assédios e discriminações, no qual constam informações práticas sobre como identificar essas violências, como denunciá-las e como agir mediante possíveis retaliações da vítima em decorrência da denúncia. Vale ressaltar que esse guia compõe o Plano de Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual e da Discriminação na Administração Pública Federal e demais ações

de prevenção, capacitação, acolhimento, saúde mental, entre outras, promovidas por um Grupo de Trabalho Interministerial do Governo Federal.

Outro importante instrumento que ampara as universidades públicas na promoção dos direitos humanos das mulheres é a Lei nº 14.540/2023, que instituiu o Programa de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Sexual e Demais Crimes contra a Dignidade Sexual e da Violência Sexual no âmbito da administração pública direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal. Esse programa estabelece campanhas educativas preventivas contra o crime de assédio sexual nos sistemas de ensino federal, estaduais e municipais, sendo seus objetivos descritos no Art. 4º:

- I - prevenir e enfrentar a prática do assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e de todas as formas de violência sexual nos órgãos e entidades abrangidos por esta Lei;
- II - capacitar os agentes públicos para o desenvolvimento e a implementação de ações destinadas à discussão, à prevenção, à orientação e à solução do problema nos órgãos e entidades abrangidos por esta Lei;
- III - implementar e disseminar campanhas educativas sobre as condutas e os comportamentos que caracterizam o assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e qualquer forma de violência sexual, com vistas à informação e à conscientização dos agentes públicos e da sociedade, de modo a possibilitar a identificação da ocorrência de condutas ilícitas e a rápida adoção de medidas para a sua repressão (Brasil, 2023).

Dessa forma, tal lei estabelece diretrizes para a criação de mecanismos para o registro e os encaminhamentos de denúncias de forma sigilosa, além de prever campanhas educativas, capacitação de agentes públicos e disseminação de informações sobre o tema no âmbito dessas instituições, o que possibilitou ir além de políticas institucionais permeadas por práticas meramente punitivistas. Assim, são diretrizes desta lei, de acordo com seu Art. 5º:

- I - esclarecimento sobre os elementos que caracterizam o assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e as formas de violência sexual;
- II - fornecimento de materiais educativos e informativos com exemplos de condutas que possam ser caracterizadas como assédio sexual ou outro crime contra a dignidade sexual, ou qualquer forma de violência sexual, de modo a orientar a atuação de agentes públicos e da sociedade em geral;
- III - implementação de boas práticas para a prevenção ao assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, ou a qualquer forma de violência sexual, no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal;
- IV - divulgação da legislação pertinente e de políticas públicas de proteção, de acolhimento, de assistência e de garantia de direitos às vítimas;
- V - divulgação de canais acessíveis para a denúncia da prática de assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, ou de qualquer forma de violência sexual, aos servidores, aos órgãos, às entidades e aos demais atores envolvidos;
- VI - estabelecimento de procedimentos para o encaminhamento de reclamações e denúncias de assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, ou de qualquer forma de violência sexual, assegurados o sigilo e o devido processo legal;
- VII - criação de programas de capacitação, na modalidade presencial ou a distância [...] (Brasil, 2023).

Além das políticas mencionadas, a Procuradoria Geral da República – PGR tornou mais severa as punições para os casos comprovados de assédio sexual na administração pública que envolvam servidores federais, destacando que essa é uma transgressão disciplinar gravíssima. Nesse caso, o entendimento fixado no parecer é de que seja imputada a penalidade máxima prevista no Estatuto dos Servidores Públicos Federais (Lei nº 8.112/90), ou seja, a demissão (AGU, 2024)⁷⁷.

Essas políticas, portanto, fortalecem os mecanismos de proteção dos direitos humanos das mulheres nesses espaços, assim como possibilitam promover práticas educativas permeadas pela Educação em Direitos Humanos, o que, para Piovesan⁷⁸ (2008), tem o potencial de transformação social por meio de uma ética emancipatória.

A ética emancipatória dos direitos humanos demanda transformação social, a fim de que cada pessoa possa exercer, em sua plenitude, suas potencialidades, sem violência e discriminação. É a ética que vê no outro um ser merecedor de igual consideração e profundo respeito, dotado do direito de desenvolver as potencialidades humanas, de forma livre, autônoma e plena. Enquanto um construído histórico, os direitos humanos não traduzem uma história linear, não compõem uma marcha triunfal, nem tampouco uma causa perdida. Mas refletem, a todo tempo, a história de um combate, mediante processos que abrem e consolidam espaços de luta pela dignidade humana (Piovesan, 2008, p. 887).

Desse modo, mais do que obter políticas institucionais satisfatórias, é preciso reconhecer a Educação como um direito social, bem público e um direito humano universal. No entanto, para atingir tal intento, é necessário o compromisso institucional de promover uma mudança profunda na estrutura de sua cultura, que não tolere qualquer expressão das desigualdades de gênero ou violação dos direitos humanos das mulheres.

O próximo capítulo se dedica à análise das possibilidades advindas com as políticas e equipamentos de enfrentamento do assédio sexual e outras formas de violência de gênero nas universidades federais do Sul.

⁷⁷ Mais informações estão disponíveis em: www.gov.br/agu/pt-br/comunicacao/...responsabilidadedisciplinar.pdf.

⁷⁸ Flávia Piovesan.

5 O ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO SEXUAL E DA VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES NAS UNIVERSIDADES FEDERAIS DA REGIÃO SUL

Este capítulo apresenta uma análise das políticas e dos equipamentos institucionais para o enfrentamento do assédio sexual e de outras formas de violência de gênero praticadas contra as mulheres nas universidades federais da Região Sul do Brasil. Assim, tecemos algumas reflexões sobre os limites e possibilidades advindos dessas experiências, bem como sobre a adequação das políticas institucionais às políticas públicas em defesa dos direitos humanos das mulheres, em especial a Lei nº 11.340/2006 e Lei nº 14.540/2023, que apresentam mecanismos importantes para a prevenção e o enfrentamento do assédio sexual e da violência contra as mulheres nas universidades públicas federais do Sul brasileiro.

5. 1 BREVE PANORAMA DAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS FEDERAIS DO BRASIL

De acordo com o Censo da Educação Superior de 2022 (Inep, 2022), o Brasil conta com 2.595 Instituições de Educação Superior – IES públicas e privadas, que englobam diversas organizações acadêmicas, como Universidades, Centros Universitários, Faculdades, Institutos Federais de Educação Superior – Ifes e Centros Federais de Educação Tecnológica – Cefet.

De acordo com a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (1996), as universidades são instituições pluridisciplinares caracterizadas pela indissociabilidade das atividades de ensino, pesquisa e extensão, bem como pela:

- I - produção intelectual institucionalizada mediante o estudo sistemático dos temas e problemas mais relevantes, tanto do ponto de vista científico e cultural quanto regional e nacional;
- II - um terço do corpo docente, pelo menos, com titulação acadêmica de mestrado ou doutorado; e
- III - um terço do corpo docente em regime de tempo integral (Brasil, 1996, Art. 52).

Nesse sentido, o Brasil conta com 69 universidades federais, conforme demonstra o Quadro 5 a seguir, presentes nas cinco regiões administrativas do Brasil – Norte, Nordeste, Centro-Oeste, Sudeste e Sul). A região que conta com maior número de universidades federais é a Região Nordeste, com 20 instituições, seguida pela Região Sudeste, com 19 instituições.

QUADRO 5 – UNIVERSIDADES FEDERAIS POR REGIÃO (2024)

Região	Universidade	Nº total
Norte	UFAC, UNIFAP, UFAM, UFOPA, UFPA, UFRA, UNIFESSPA, UNIR, UFRR, UFT, UFNT	11
Nordeste	UFAL, UFBA, UFSB, UFRB, UFOB, UNILAB, UFCA, UFC, UFMA, UFPB, UFCG, UFPE, UNIVASF, UFRPE, UFAPE, UFDPA, UFPI, UFRN, UFERSA, UFS	20
Centro-Oeste	UNNB, UFGD, UFG, UFCAT, UFJ, UFMT, UFR, UFMS	8
Sudeste	UFES, UNIFAL-MG, UNIFEI, UFJF, UFLA, UFMG, UFOP, UFSJ, UFU, UFV, UFTM, UFVJM, UFSCAR, UNIFESP, UFABC, UNIRIO, UFRJ, UFF, UFRRJ	19
Sul	UTFPR, UNILA, UFPR, UFCSPA, UFPEL, UFSM, UNIPAMPA, FURG, UFRGS, UFFS, UFSC	11
Total geral		69

FONTE: A autora (2024).

A Região Sul conta com o total de 11 universidades federais, conforme demonstrado o Quadro 6. Nele podemos verificar que o estado do Rio Grande do Sul (RS) é o que concentra o maior número de universidades federais na Região Sul, somando 6 instituições, seguido do Paraná, com 3, e Santa Catarina, com 2.

QUADRO 6 – UNIVERSIDADES FEDERAIS DA REGIÃO SUL POR ESTADO

UF	Universidade	Nº total
PR	Universidade Federal do Paraná - UFPR	3
	Universidade da Integração Latino-Americana - Unila	
	Universidade Tecnológica Federal do Paraná - UTFPR	
SC	Universidade Federal da Fronteira Sul - UFFS ⁷⁹	2
	Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC	
RS	Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre - UFCSPA	6
	Universidade Federal de Pelotas - Ufpel	
	Universidade Federal de Santa Maria - UFSM	
	Universidade Federal do Pampa - Unipampa	
	Universidade Federal do Rio Grande - Furg	
	Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS	
Total geral		11

FONTE: A autora (2024).

⁷⁹ A sede administrativa da UFFS está na cidade de Chapecó (Santa Catarina), mas essa universidade tem *campus* universitários em Realeza e Laranjeiras do Sul (Paraná) e Cerro Largo, Erechim e Passo Fundo (Rio Grande do Sul). Fonte: <https://www.uffs.edu.br>. Acesso em: 28 jan. 2024.

Assim, as universidades federais possuem cursos de graduação e pós-graduação nas mais diversas áreas do conhecimento, cursos esses fundamentados pelos princípios constitucionais de um ensino público de qualidade, com o pluralismo de ideias e concepções pedagógicas, bem como por uma gestão democrática (Brasil, 1988), que formam profissionais engajados com a realidade social (Ufpel, 2015). Além do mais, por meio da pesquisa e da extensão, podem auxiliar no desenvolvimento regional e apontar soluções para problemas sociais para toda a comunidade (UTFPR, 2021).

Ou seja, possuem autonomia de gestão e um incontestável potencial para a promoção humanística, científica e tecnológica, bem como para o desenvolvimento social do país de modo geral. Entretanto, a função social das universidades públicas, resguardada pelas CF/1988 e LDB/1996, só pode efetivar-se mediante o respeito à diversidade humana e ao rompimento com “todos os mecanismos geradores de racismo, sexismo, xenofobia e todas as formas de intolerância e discriminação” (Cres, 2018) presentes na sociedade e reproduzidas nessas instituições. Assim:

O desafio não é só incluir nas instituições de educação superior as mulheres, pessoas com deficiência, membros de povos indígenas, afrodescendentes e indivíduos de grupos sociais historicamente discriminados, senão transformá-las para que sejam social e culturalmente relevantes. Estas mudanças devem assegurar a incorporação nas instituições de educação superior das cosmovisões, valores, conhecimentos, saberes, sistemas linguísticos, formas de aprendizagem e modos de produção de conhecimento de ditos povos e grupos sociais (Cres, 2018, p. 65).

Nessa seara, o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) configura um importante instrumento de gestão e de planejamento estratégico para assegurar o compromisso das universidades quanto à garantia dos direitos humanos das mulheres e de outros grupos de pessoas que compõem a comunidade acadêmica, tendo como finalidade planejar e estabelecer parâmetros mínimos para o atendimento das normativas e dos princípios que regem a gestão da Educação Superior, como o direito à Educação.

Diante disso, a próxima seção apresenta de que forma as universidades federais da Região Sul abordam nesse documento o enfrentamento da violência contra as mulheres, bem como de suas causas estruturais.

5.2 PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

O Plano de Desenvolvimento Institucional é um “documento de administração institucional, de gestão universitária e do pensamento estratégico” (UFPR, 2022-2026, p. 29)

das instituições para os próximos anos. Trata-se de um documento obrigatório para o reconhecimento e a avaliação de instituições e de cursos de Educação Superior na rede federal de ensino (Lei nº 10.861/2004; Decreto nº 9.235/ 2017).

De acordo com o PDI 2022-2026 da UFPR, esse instrumento reflete o compromisso social da Instituição de Ensino Superior – Ifes em proporcionar benefícios da mais extrema relevância para as comunidades externa e interna, como a oferta de produtos e serviços com notório valor científico e técnico, provindos do trabalho desenvolvido no ensino, na pesquisa e na extensão. Nessa perspectiva, o PDI reflete o desafio das universidades em:

[...] abrigar as demandas sociais, educacionais e tecnológicas da comunidade universitária, tanto quanto as mudanças do mundo de trabalho. Com isso, o documento passa a orientar o cotidiano da universidade, servindo como importante instrumento balizador para o dimensionamento de recursos, planejamento de ações, projeção e monitoramento de indicadores para o cumprimento dos macrodesafios e metas estabelecidos [...] (UTFPR, 2023, p. 31).

Assim, urge a necessidade de as universidades se adequarem às dinâmicas de seu tecido social, o que se torna “tarefa complexa e necessária para o adequado desempenho da Universidade como instituição de excelência, promotora de cidadania” (UFSC, 2020, p. 23). Desse modo, cabe às universidades consolidarem uma:

[...] era da sociedade contemporânea, da diversidade, pluralismo e singularidades, o atual cenário político e econômico e acelerado avanço científico e tecnológico vem trazendo mudanças culturais e vocacionais em diferentes regiões e contextos da sociedade, levando também as Instituições de Ensino Superior (IES) a novas perspectivas de avanços estruturais e políticos para o alcance de suas missões (UFSC, 2020, p. 23).

Nesse sentido, é indispensável que o reconhecimento das desigualdades e violências de gênero, assim como outras violações de direitos humanos, sejam mencionadas de forma clara no PDI dessas instituições, que também devem prever políticas de prevenção, enfrentamento e monitoramento desses problemas sociais. Assim, verificamos como as universidades federais da Região Sul tratam essa temática em seus Planos de Desenvolvimento Institucional. No quadro a seguir, apresentaremos os PDIs vigentes nas universidades federais da Região Sul.

QUADRO 7 – PDI VIGENTE NAS UNIVERSIDADES FEDERAIS DA REGIÃO SUL

UF	IFES	Vigência
PR	Universidade Federal do Paraná - UFPR	2022-2026
	Universidade da Integração Latino-americana - Unila	2019-2023
	Universidade Tecnológica Federal do Paraná - UTFPR	2023-2027
SC	Universidade Federal da Fronteira Sul- UFFS	2019-2023
	Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC	2020-2024
RS	Universidade Federal do Rio Grande - Furg	2024-2028
	Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre - UFCSPA	2020-2029
	Universidade Federal do Pampa - Unipampa	2019-2024
	Universidade Federal de Pelotas - Ufpel	2022-2026
	Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS	2016-2026

FONTE: A autora (2024).

No PDI da UFPR (2022-2026) são mencionas as políticas e ações desenvolvidas sob a égide da **Superintendência de Inclusão, Políticas Afirmativas e Diversidade – Sipad**, unidade administrativa vinculada à Reitoria e prevista no eixo “Políticas Afirmativas e Inclusão”, no qual o combate à violência de gênero está previsto entre as ações necessárias para garantir a permanência, qualidade, respeito à pluralidade e bem-estar da comunidade acadêmica. Nesse sentido, de acordo com o PDI da UFPR, a Sipad oferece serviços de acolhimento, atendimento e acompanhamento (social e psicológico) para situações de assédio, discriminação, violência ou violações de direitos humanos. Também, realiza encaminhamentos para as áreas da saúde, jurídica e de segurança, quando necessário.

Além disso, a Sipad trabalha com políticas transversais na orientação para o desenvolvimento de ações afirmativas e de inclusão, o que envolve diversas pró-reitorias e setores administrativos, bem como o diálogo com os coletivos que abarcam discussões sobre inclusão, igualdade, acessibilidade, direitos humanos e ações afirmativas. Nessa perspectiva, realiza ações de caráter educativo no intento de conscientizar a comunidade acadêmica sobre o combate ao “preconceito, à discriminação, ao racismo, ao capacitismo, à violência de gênero e de orientação sexual no ambiente universitário” (UFPR, 2022, p. 126).

O mesmo documento também menciona a “Inclusão, diversidade e permanência” como um dos objetivos pedagógicos, estabelecendo algumas ações estratégicas no âmbito didático, acadêmico e comunitário a fim de atender à população universitária a respeito da diversidade. Vale ressaltar que essa menção está contida no Plano Pedagógico Institucional – PPI da UFPR, parte integrante do PDI, que estabelece as diretrizes para ações de pesquisa, ensino e extensão norteadas pela missão institucional. Assim, o fomento de “ações de combate

ao racismo, LGBTIfobia, xenofobia, violência de gênero, capacitismo, entre outros preconceitos e violências” (UFPR, 2022, p. 199) é destacado com um dos objetivos específicos para alcançar a inclusão, a diversidade e a permanência.

Assim como a UFPR, a Unila também faz menções importantes sobre o enfrentamento da violência de gênero em seu âmbito. Desse modo, o PDI 2019-2023 da Unila aborda o enfrentamento da violência de gênero e de outras violações de direitos humanos entre os objetivos institucionais de sua “missão”, o que deixa em evidência o compromisso da instituição em:

[...] combater todas as formas de intolerância e discriminação decorrentes de diferenças linguísticas, sociais, culturais, nacionais, étnicas, religiosas, de gênero e de orientação sexual [...] (Unila, 2019, p. 29).

Outro ponto importante do PDI da Unila é o objetivo estratégico “Responsabilidade Social”, que, por sua vez tem entre seus objetivos institucionais “estabelecer uma cultura de combate ao preconceito, à discriminação e às violências de gênero” (Unila, 2019, p. 129). As diretrizes estratégicas para alcançar esses objetivos são:

- Implementar e institucionalizar a política de equidade de gênero da UNILA, por meio da criação de uma unidade administrativa.
- Normatizar e publicizar fluxos e procedimentos que permitam a denúncia, a visibilidade e o tratamento de episódios diretamente ligados às questões de gênero, diversidade, assédio ou qualquer outra forma de violência e/ou preconceito.
- Fomentar ações que valorizem e fortaleçam a coletividade, a alteridade, o acolhimento e o respeito incondicional à dignidade humana (Unila, 2019, p. 129).

Além do PDI da Unila conter diretrizes claras para o enfrentamento das mais diversas formas de violência de gênero e ao respeito da dignidade humana na instituição, o PPI tem princípios filosóficos e metodológicos institucionais que orientam o ensino, a pesquisa e a extensão:

[...] a interdisciplinaridade, a interculturalidade, o bilinguismo e o multilinguismo, a integração solidária, a gestão democrática, a ética, os direitos humanos e a equidade étnico-racial e de gênero, a sustentabilidade e o bem-estar (Unila, 2019, p. 35).

Desse modo, a garantia dos direitos humanos e da equidade étnico-racial e de gênero está prevista em seus fundamentos filosóficos e metodológicos, bem como nas diretrizes de suas políticas, como condição indispensável para a construção de uma universidade justa e democrática. Assim, assevera a necessidade das universidades

Combater todas as formas de discriminação, de violência e de exploração, garantindo acessibilidade às pessoas com deficiência e promovendo a equidade de gênero, os direitos da comunidade LGBTI, bem como incluir a maternidade e a paternidade no

ambiente universitário. Incluir grupos e comunidades tradicionais, afrodescendentes e pessoas em situação de vulnerabilidade migratória (Unila, 2019, p. 38).

Por sua vez, o PDI 2020-2024 da UFSC prevê a “Inclusão Social e Diversidade” entre as áreas transversais de atuação acadêmica no “Perfil Institucional”, no qual destaca o trabalho da Coordenadoria de Diversidade Sexual e Enfrentamento da Violência de Gênero – Cdgen na promoção do respeito e do acolhimento da diversidade sexual e de gênero. Assim, prevê indicadores de desempenho e iniciativas estratégicas para o enfrentamento e a prevenção da violência de gênero no ensino, na pesquisa, na extensão, na gestão e na governança.

Objetivo Ensino. 11: Desenvolver ações pedagógicas, acadêmicas e de acolhimento direcionadas às ações afirmativas, bem como à valorização das diversidades e pessoas com deficiência (UFSC, 2020, 176).

Iniciativa estratégica:

Ofertar disciplinas transversais, presenciais ou a distância, específicas e comuns a todos os cursos, como direitos humanos; história da África; histórias indígenas; relações étnico-raciais; libras; acessibilidade; relações de gênero e respeito à diversidade sexual; e ética. Apresentar uma Política de Combate ao Racismo e Violência de Gênero (UFSC, 2020, 177).

Objetivo Extensão. 4: Estimular e fomentar a realização e o desenvolvimento de projetos culturais, artísticos e literários (UFSC, 2020, 187).

Iniciativa estratégica: Criar o Espaço Cultural Gênero e Diversidade (UFSC, 2020, 188).

Objetivo Extensão. 9: Articular projetos de extensão que promovam a inclusão social e o respeito à diversidade (UFSC, 2020, 199).

Iniciativa estratégica: Promover atividades alusivas às datas do calendário da pessoa com deficiência, da diversidade sexual e contra a LGBTfobia e a violência de gênero (UFSC, 2020, 192).

Objetivo Gestão. 9: Promover a inclusão social e o respeito à diversidade (UFSC, 2020, p. 199).

Iniciativa estratégica: Organizar disciplinas obrigatórias de Gênero e Diversidade Sexual e Relações Étnico-Raciais no PROFOR para docentes e no programa de capacitação para servidores técnico-administrativos em educação (UFSC, 2020, p. 199).

Objetivo Governança. 1: Aperfeiçoar as políticas de qualificação e capacitação (UFSC, 2020, p. 201).

Indicadores de desempenho: h) Índice de capacitação de técnico-administrativos em educação em diversidades de deficiência, étnico-raciais, de desigualdade econômica, indígena, quilombola, sexual e de gênero [...]. i) Índice de capacitação de docentes em diversidades de deficiência, étnico-raciais, de desigualdade econômica, indígena, quilombola, sexual e de gênero [...] (UFSC, 2020, 201).

O PDI 2016-2026 da UFSM, no eixo “Planejamento Estratégico”, prevê a “Inclusão Social” entre seus sete desafios institucionais: Internacionalização; Educação Inovadora e

Transformadora com Excelência Acadêmica; Inclusão Social; Inovação, Geração de Conhecimento e Transferência de Tecnologia; Modernização e Desenvolvimento Organizacional; Desenvolvimento Local, Regional e Nacional; Gestão Ambiental. Assim, menciona iniciativas apontadas pela comunidade acadêmica para a inclusão social, entre as quais “promover atividades/palestras/discussões/encontros relativos à diversidade étnico-racial, cultural e de gênero” (UFSM, 2016, p. 117).

No entanto, o enfrentamento da violência de gênero é mencionado de forma mais objetiva nas “Diretrizes da política de assistência estudantil” (UFSM, 2016, p. 185), mais especificamente no eixo “Acessibilidade e ações afirmativas” (UFSM, 2016, p. 188), no qual são mencionadas ações sobre “Diversidade sexual e igualdade de gênero” que visam “promover o debate sobre preconceito, violência e tolerância de gênero, bem como fomentar ações de inclusão e ações afirmativas para grupos vulneráveis” (UFSM, 2016, p. 189).

Nesse documento é indicado ainda o “Observatório de Direitos Humanos” (UFSM, 2016, p. 557) como projeto de referência no eixo “Direitos Humanos e Justiça”, sendo ele um projeto de extensão universitária que vem se consolidando nos últimos anos na UFSM. Nessa seara, destaca-se que os projetos de extensão considerados referência no PDI são aqueles que trabalham de forma sinérgica com diversos departamentos e unidades de ensino. Assim, por meio do apoio e recursos institucionais, ganham destaque regional ao promover a inclusão social da universidade na comunidade.

Nesse sentido, o PDI da UFSM prevê a importância de manter projetos como o “Observatório de Direitos Humanos” que, entre outras ações, é responsável pela “Casa Verônica”, espaço que oferece o acolhimento a pessoas em situação de violência de gênero e atividades educativas direcionadas à promoção da igualdade de gênero na instituição.

Entretanto, apesar dos serviços oferecidos pela Casa Verônica serem de fundamental importância, assim como as outras universidades federais da Região Sul, a Ouvidoria Geral⁸⁰ é o meio oficial para o registro e a mediação de denúncias. Destacamos algumas contribuições advindas da comunidade acadêmica nas reuniões de planejamento e formulação do PDI da UFSM que apontam a necessidade da criação de uma “Ouvidoria para mulheres dentro da universidade” (UFSM, 2016, p. 300) ou, ainda, um meio de “informação específico para denunciar situações de preconceito e/ou de afronta à diversidade étnico-racial, cultural, de gênero e sexualidade” (UFSM, 2016, p. 303).

⁸⁰ Mais informações estão disponíveis em: www.ufsm.br/reitoria/ouvidoria/ufsm-sem-assedio.

Por sua vez, o PDI 2024-2028 da Furg destaca no eixo “Inclusão e Diversidades” objetivos e estratégias para a construção de uma universidade mais inclusiva, diversa e plural. Assim sendo, propõe a construção contínua de ações afirmativas, bem como de políticas de prevenção e de combate ao assédio, à discriminação e a outras violências com o objetivo de garantir a igualdade material prevista na CF/88, tal como “neutralizar os efeitos perversos da discriminação racial, de gênero, de idade, de origem, entre outras” (Furg, 2024, p. 75). Por conseguinte, ressalta que:

[...] é indispensável a construção e fortalecimento de políticas que fortaleçam estas ações, assim como, atuar na prevenção e combate às violências que, estruturalmente, permeiam a sociedade, fazendo com que a existência de ações afirmativas seja essencial para garantia da dignidade da pessoa humana.

Diante disso, menciona a Coordenação de Ações Afirmativas, Inclusão e Diversidades (Caid) como unidade articuladora responsável pelo objetivo de:

Promover a prevenção e o combate ao assédio, discriminação e outras formas de violência. Estratégias: Ofertar formação aos discentes acerca da prevenção e enfrentamento do assédio, discriminação e outras formas de violência; Implementar a adoção de medidas para atingir a maior igualdade de gênero, raça e etnia; Estabelecer a regulação normativa da conduta discente acerca da prevenção e enfrentamento do assédio, discriminação e outras formas de violência (Furg, 2024, p. 76).

No PDI 2019-2023 da Unipampa são feitas menções importantes com a temática relações de gênero, sobretudo nas políticas de extensão e aquelas destinadas ao corpo estudantil. Assim, o Plano Pedagógico Institucional prevê como um dos princípios das “Políticas de Extensão” a Responsabilidade Social, contemplada em ações para a promoção da igualdade de gênero na universidade e de combate às diversas formas de violência contra as mulheres. Embora o eixo destinado às políticas de extensão se comprometam de modo mais objetivo a trabalhar a violência de gênero praticada contra as mulheres, também faz menções à igualdade de gênero nas ações afirmativas das Políticas de Assistência Estudantil.

Assim, no eixo “Corpo Discente” do PDI da Unipampa é previsto o Programa de Desenvolvimento Acadêmico – PDA, inserido no rol dos “Programas de Política de Assistência Estudantil”. Esse programa prevê a reserva de recursos para ações afirmativas, atividades para a promoção da igualdade de oportunidades e a inclusão social de estudantes com deficiência, pretos, pardos, indígenas, além da promoção de questões étnico-raciais, de inclusão, de acessibilidade e de diversidade de gênero. Cabe ressaltar ainda que os “Direitos Humanos” são apontados como um dos eixos que direciona as ações afirmativas dessa instituição. Dessa forma, a definição de direitos humanos mencionada no PDI se refere a:

[...] um conjunto de direitos e garantias fundamentais, que buscam garantir a dignidade da pessoa, que possam fornecer condições básicas para o desenvolvimento da vida, em condições de igualdade, respeitando as diferenças, evitando qualquer tipo de preconceito e discriminação em razão de deficiência, discriminação étnico-racial, discriminação de gêneros, discriminação contra as mulheres e outras (Unipampa, 2019, p. 98).

Além disso, como perspectiva futura, menciona a necessidade de fortalecer a “Comissão de Prevenção à Violência” (de gênero, raça, religião, combate à homofobia, transfobia, LGBT fobia, entre outras formas de violência na Instituição), instituída pela Portaria nº 920, de 16 de agosto de 2017⁸¹. Diante disso, aponta o intento da instituição de construir e implementar políticas e programas transversais, ou seja, que perpassem por todas as unidades acadêmicas e administrativas de modo articulado para tratar a temática.

Assim, firma o compromisso social da instituição de encarar o desafio de vencer todas as limitações estruturais, o que envolve viabilizar recursos materiais e humanos a fim de oferecer atendimentos (interdisciplinares e multiprofissionais) mais inclusivos para as pessoas vítimas de discriminação de gênero, religioso, cultural, entre outras formas de violação de direitos humanos.

Em seu turno, o PDI 2022-2026 da Ufpel tem objetivos específicos e ações previstas importantes para tratar das relações de gênero nos eixos temáticos “Gestão Acadêmica de Ensino” e “Assistência Estudantil”. Assim, o eixo “Gestão Acadêmica de Ensino” prevê a inovação/atualização/adequação curricular dos Projetos Pedagógicos de Cursos – PPCs e políticas da Ufpel para a discussão de gênero e outras temáticas atinentes aos Direitos Humanos em Educação.

Como metas e ações previstas na Gestão Acadêmica de Ensino, sugere a promoção de seminários e cursos de formação para a discussão da inclusão dessa temática nos currículos e em disciplinas de cursos presenciais ou a distância.

Objetivo Específico 4: Incentivar a inovação curricular, atualizando, adequando e diversificando os Projetos Pedagógicos de Cursos e Currículos.

Ação 1: Promover a discussão sobre a inclusão curricular de saberes populares e tradicionais por meio de mestres de saberes e ofícios, além dos debates acerca da diversidade étnico-racial, de gênero, de pessoas com deficiência e questões ambientais.

Meta: Organização de seminários semestrais [...].

Ação 2: Promover a discussão para a inserção de disciplinas, parcialmente ou integralmente, a distância em cursos presenciais, flexibilizando a organização curricular.

Meta: Organização de seminários anuais para promover a discussão sobre a inserção de disciplinas parcialmente ou integralmente a distância em cursos presenciais, flexibilizando a organização curricular [...].

⁸¹ Mais informações estão disponíveis em: <https://unipampa.edu.br/portal/unipampa-cria-comissao-especial-para-enfrentar-violencias-na-universidade>.

Ação 3: Promover formação sobre os PPCs e as políticas da UFPel.

Meta: Organização de eventos semestrais para formação e capacitação de docentes sobre as políticas e resoluções da UFPel a respeito do Ensino de Graduação nos Cursos de Licenciatura, Bacharelado e Tecnólogo [...] (Ufpel, 2022, p. 29).

Por sua vez, o eixo destinado à “Assistência Estudantil” prevê reservas de vagas para estudantes em vulnerabilidade socioeconômica em editais de bolsas e de apoios para ações afirmativas, a fim de oferecer a equidade social no atendimento às especificidades socioeconômicas, étnico-raciais e de gênero. Ademais, esse eixo também tem como um de seus objetivos específicos o fortalecimento de políticas de ações afirmativas na universidade. Assim, estabelece ações, metas e indicadores da mais extrema importância para o enfrentamento do assédio e da violência de gênero na instituição.

Ação 1: Implementar políticas institucionais e fortalecer programas que combatam quaisquer formas de discriminação e violências, assédio, racismo, machismo, LGBTfobia (lésbicas, gays, bissexuais e transgêneros) e capacitismo.

Meta: Implementar resolução sobre normas e procedimentos a serem adotados em casos de assédio e discriminação na UFPel.

Indicador: Aprovação de resolução sobre normas e procedimentos a serem adotados em casos de assédio e discriminação na UFPel (Ufpel, 2022, p. 49).

Vale ressaltar que o PDI da Ufpel apresenta também o aumento do quadro de servidores/as na Coordenadoria de Diversidade e Inclusão – Cedin, que por sua vez é responsável pelo Núcleo de Gênero e Diversidades – Nugen, unidade administrativa responsável pelo atendimento de denúncias de assédio, discriminação e preconceito na Ufpel. Essa menção é importante para garantir a capilaridade dessa política, pois o número adequado de recursos humanos, pauta histórica da educação pública federal⁸², é indispensável para garantir um trabalho contínuo e de qualidade. Cabe considerar ainda que a falta de servidores/as pode inviabilizar trabalhos inovadores, como extinto o Observatório de Gênero e Diversidade da Ufpel, que poderia ter permanecido em funcionamento caso contasse com a estrutura adequada⁸³.

O PDI 2016-2026 da UFRGS apresenta no tópico “Inclusão Social” metas de conscientização para servidores/as e para a comunidade acadêmica sobre temas de gênero, LGBT e de outros grupos. Também destaca as ações afirmativas desenvolvidas no âmbito da extensão universitária, com atividades presenciais e a distância que abordam questões de gênero, assédio e violência. Vale lembrar que é no contexto da extensão universitária que se

⁸² Mais informações estão disponíveis em: <https://www.assufrgs.org.br/2022/06/14/universidades-federais-do-pais-tem-deficit-de-pelo-menos-11-mil-professores-e-tecnicos/>.

⁸³ A íntegra do comunicado de encerramento das atividades do Observatório de Gênero e Diversidade da Ufpel está disponível em: <https://wp.ufpel.edu.br/observatorio/2018/06/21/comunicado/>.

situa o trabalho do Ampare, responsável por desenvolver pesquisas sobre o tema assédio na instituição. No entanto, o documento não aprofundou tal assunto.

No PDI 2020-2029 da UFCSPA, nos eixos “Promoção da inclusão e da diversidade” e “Responsabilidade Social da UFCSPA” consta que

Além dos projetos e programas de extensão, ações formais desenvolvidas com e para a sociedade, há vários outros campos de atuação dentro desta dimensão que mostram a relevância do papel social da universidade na cidade e na região em que se insere. A UFCSPA realiza ações de promoção da saúde, assistência social e à saúde, diversidade de gênero e sexualidade, inclusão étnico-racial, sustentabilidade e bem-estar no trabalho. As ações contribuem para construção de uma sociedade mais justa e igualitária (UFCSPA, 2020, p. 81).

Também menciona a inclusão de temáticas como relações de gênero e diversidades na “Política de atendimento aos discentes”, prevendo abordagens no ensino, pesquisa e extensão. Visa, ainda, ao compromisso com o combate a todos os tipos de preconceito e de discriminação nos atendimentos de saúde mental, ressaltando a necessidade de ampliação dos meios de denúncia de violações de direitos humanos. No entanto, nesse documento não são abordadas diretrizes ou objetivos para o enfrentamento do assédio ou da violência de gênero.

O PDI 2019-2023 da UFFS prevê como um de seus objetivos institucionais a promoção da “igualdade na sociedade, combatendo todas as formas de intolerância, preconceito, discriminação e violência” (UFFS, 2019, p. 36). Também faz menções à desigualdade de gênero e ao respeito aos direitos humanos em trechos do PPI, no qual são destacados alguns princípios filosóficos e técnico-metodológicos que norteiam as práticas acadêmicas, princípios esses alinhados a uma gestão democrática e aos grandes desafios regionais.

Humanismo: O princípio diz respeito ao reconhecimento da humanidade que se faz presente em cada ser humano. Pressupõe uma abertura para a alteridade. Trata-se de um princípio indispensável a uma educação que queira fazer jus ao seu conceito de formadora do ser humano e, de modo especial, à formação do pesquisador, como forma de relação que estabelece com o objeto investigado. Traduz-se na capacidade de se indignar diante de qualquer forma de injustiça e de perda da dignidade humana; pela manifestação da solidariedade e do companheirismo; pela busca da igualdade combinada com o respeito às diferenças culturais, étnicas, de gênero, de opções de vida, de estilos pessoais e do respeito às decisões coletivas; pela sensibilidade ecológica e pelo respeito ao meio ambiente, entre outros (UFFS, 2019, p 47).

Concepção de educação: A UFFS pretende oferecer uma educação que faça jus ao conceito de formadora do ser humano e, de modo especial, à formação do pesquisador. Traduz-se pela capacidade de se indignar e de se posicionar diante de qualquer forma de injustiça e de perda da dignidade humana; pela manifestação da solidariedade e do companheirismo; pela igualdade combinada com o respeito às diferenças culturais, étnicas, de gênero, de opções de vida e de crença, de estilos pessoais e do respeito às decisões coletivas; pela sensibilidade ecológica e pelo respeito ao meio ambiente, entre outros. Uma educação, enfim, entendida como processo socializante e

democratizante do conhecimento, agente impulsionador do desenvolvimento humano e social e, portanto, direito de todo ser humano (UFFS, 2019, p. 54).

Por sua vez, no PDI 2023-2027 da UTFPR, a “Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos” é um dos eixos das políticas de seu plano, no qual afirma que esse é um assunto cotidiano nos cursos de graduação e pós-graduação, assim como em programas/projetos/ações extensionistas. Nesse sentido, no documento são destacadas produções bibliográficas⁸⁴, bem como palestras e comissões de 3⁸⁵ de seus 13 *campus* universitários que promovem trabalhos acerca de inclusão, gênero e diversidade no âmbito das políticas pedagógicas. Destaca, ainda, a “Comissão Permanente de Relações de Gênero”, composta por estudantes e servidoras dos 13 *campus*, com o objetivo consolidar uma cultura de equidade de gênero na UTFPR⁸⁶.

Apesar da importância dessas ações para a prevenção de novos casos de violência, assim como os PDIs da UFFS e da UFCSPA, o PDI da UTFPR também não aponta direcionamentos claros para o enfrentamento do assédio sexual e de outras formas violência de gênero em seu âmbito. De igual modo, não há no PDI vigente de nenhuma delas a menção a uma política ou a equipamentos institucionais que ofereçam serviços de atendimento, prevenção e orientações que contemplem a comunidade acadêmica de todas suas unidades e *campi*.

Assim, todas universidades federais da Região Sul abordam de alguma forma a temática “relações de gênero” em pelo menos um dos eixos previstos no PDI. No entanto, somente 8 das 11 universidades abordaram nesse documento o enfrentamento do assédio sexual ou de outras formas de violência de gênero.

⁸⁴ A coleção “Entrelaçando Gênero e Diversidade”, mencionada no PDI, foi publicada pela Editora UTFPR em 2016. Vale ressaltar que essa obra deriva do projeto Gênero e Diversidade na Escola – GDE, sob coordenação das pesquisadoras Nanci Stancki da Luz e Lindamir Salete Casagrande. Ressaltamos também que o desenvolvimento do projeto contou com o apoio da Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização, Diversidade e Inclusão – Secadi do MEC e do Núcleo de Gênero e Tecnologia – GeTec do Programa de Pós-graduação em Tecnologia – PPGTE da UTFPR. Os quatro livros dessa coleção foram desenvolvidos entre anos de 2013 e 2014 e reuniram estudos que tiveram o objetivo de “refletir sobre a urgência e a necessidade da promoção dos direitos humanos e colaborar com o enfrentamento da homofobia, sexismo, racismo e outras violências presentes no ambiente escolar” (Casagrande; Luz, 2016, p. 9). O título de cada volume e o link para o acesso a cada obra seguem abaixo.

Volume 1 - “Enfoques para a educação”:

<http://repositorio.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/2067/8/generodiversidadeeducacao.pdf>.

Volume 2 - “Múltiplos olhares”:

<http://repositorio.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/2068/8/generodiversidadedivisaosexual.pdf>.

Volume 3 - “Violências em debate”:

<http://repositorio.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/2069/8/generodiversidademultiplosolhares.pdf>.

Volume 4 - “Matizes da divisão sexual do trabalho”:

<http://repositorio.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/2070/8/generodiversidadeviolencia.pdf>.

⁸⁵ Refere-se a ações apontadas no PDI desenvolvidas nos *campus* Apucarana, Curitiba, Campo Mourão e Dois Vizinhos. Somente a Comissão Permanente de Relações de Gênero é intercâmpio, no entanto, não tem funções executivas.

⁸⁶ Mais informações sobre o trabalho da “Comissão de Relações de Gênero” da UTFPR estão disponíveis em: <https://www.utfpr.edu.br/noticias/curitiba/cinedebate-no-dia-30-de-marco-discute-relacoes-de-genero>.

Ressalta-se, ainda, que de modo geral as universidades federais da Região Sul apontaram direcionamentos mais claros para o enfrentamento das violências e das discriminações de gênero no âmbito das políticas pedagógicas e de assistência estudantil contidas no PDI. No entanto, as violências de gênero, assim como todas as formas de violação de direitos humanos, devem ser tratadas de modo transversal em suas políticas, pois o assédio sexual e outras formas de violência de gênero atingem tanto mulheres estudantes em cursos de graduação e pós-graduação quanto docentes, técnicas administrativas e trabalhadoras terceirizadas, conforme discorreremos no Capítulo 2.

Vale ressaltar também que as 10 universidades federais da Região Sul dispõem de unidades administrativas para tratar a temática. Destas, 6 possuem políticas relativas à igualdade de gênero e enfrentamento da violência e do assédio sexual em seu âmbito, conforme veremos a seguir.

5.3 POLÍTICAS INSTITUCIONAIS SOBRE GÊNERO, ASSÉDIO E VIOLÊNCIA

As políticas institucionais das universidades federais que normatizam a gestão de temas específicos, como o enfrentamento do assédio sexual e de outras formas de violência de gênero, representam grandes conquistas na defesa dos direitos humanos das mulheres, pois podem oferecer diretrizes para toda a comunidade acadêmica sobre o enfrentamento e prevenção desse problema, bem como mudança de uma cultura no ambiente universitário livre de todas as formas de opressão de gênero.

No entanto, conforme pode ser observado no Quadro 8 ainda que essas instituições façam menções no PDI a questões de gênero, apenas 6 delas possuem políticas específicas normatizadas de enfrentamento da violência de gênero. Isso significa que mais de 40% das universidades federais da Região Sul ainda não possuem uma política específica para o enfrentamento do assédio sexual e de outras formas de violência de gênero em seu âmbito.

Vale ressaltar que são políticas recentes, datadas entre 2017 e 2023, das quais grande parte está concentrada em universidades do estado do Rio Grande do Sul, que conta com 4 instituições que já têm políticas regulamentadas, conforme demonstrado o quadro a seguir. Por sua vez, as políticas institucionais específicas sobre assédio sexual são mais recentes, datadas entre 2022 e 2023, sendo também de universidades do Rio Grande do Sul.

QUADRO 8 – POLÍTICAS INSTITUCIONAIS DAS UNIVERSIDADES FEDERAIS DA REGIÃO SUL

UF	IFES	Documento institucional
PR	Unila	Resolução nº 18/2017 - Política de Equidade de Gênero da Unila: Martina Piazza Conde
SC	UFSC	Portaria nº 046/Proafe/2023 - GT Equidade de Gênero. Minuta da Política Institucional de Equidade de Gênero da Universidade Federal de Santa Catarina
RS	UFSM	Resolução nº 64/2021 - Disciplina a Política de Igualdade de Gênero da Universidade Federal de Santa Maria
	UFRGS	Resolução nº 275/2022 - Política contra o assédio no âmbito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul
	Unipampa	Resolução nº 254/2019 - Política de Promoção da Cultura de Paz na Universidade Federal do Pampa
	Furg	Resolução nº15/2023 - Política de prevenção e enfrentamento do assédio, discriminação e outras formas de violência na Universidade Federal do Rio Grande

FONTE: A autora (2024).

A Política de Equidade de Gênero da Unila: Martina Piazza Conde citada no quadro acima, está fundamentada na defesa dos direitos humanos das mulheres, além de considerar a interseccionalidade de temáticas que envolvem: “[...] os direitos das mulheres indígenas, das mulheres negras e da população LGBTI” (Unila, 2019, p. 1).

Sendo assim, essa política parte do princípio de que a equidade corresponde à concepção de que as desigualdades sociais não podem ser sanadas por meio de políticas universalistas, defendendo, portanto, que a equidade

[...] não corresponde a uma igualdade abstrata, mas na possibilidade de participação no espaço público, respeitando-se as singularidades de cada grupo. Tal preceito moral, criado por Fraser, é balizar para se pensar critérios democráticos para qualquer espaço público, incluindo a Universidade (Unila, 2019, p. 47).

Dito isso, cabe ressaltar quem foi Martina Piazza Conde (Figura 3), que dá nome à Política de Equidade de Gênero da Unila. Ela foi uma estudante uruguaia que cursava o último semestre do curso de Antropologia na Unila quando teve seus sonhos interrompidos quando tinha apenas 27 anos.

FIGURA 3 – CARTAZ COM REFERÊNCIA À MARTINA PIAZZA CONDE



FONTE: Unila (2017).

Mesmo sendo oriunda de um país no qual as mulheres estão mais avançadas em pautas feministas, Martina escolheu estudar no Brasil seduzida pelas trocas interculturais que poderiam ter sido proporcionadas por uma instituição de integração latino-americana, como a Unila. Ela foi uma líder e ativista na defesa da igualdade de gênero e pela defesa dos direitos das mulheres, além de ser assídua em atividades sobre discussões de cultura, política e gênero, portanto, uma mulher muito conhecida e querida por toda comunidade acadêmica (Blog da Marcha Mundial das Mulheres, 2017).

Atuava, dançava e tocava. Integrou-se ao grupo de maracatu da cidade por ser também uma apaixonada pela cultura afro e em breve viajaria para fazer seu trabalho de conclusão de curso voltado à dança e à cultura negra (Blog da Marcha Mundial das Mulheres, 2017).

Em um domingo de carnaval, após se apresentar com um grupo de maracatu em um bar frequentado pelos estudantes da Unila, a estudante conheceu um rapaz que costumava circular em grupos em comum. Logo então *Marti*, como era carinhosamente conhecida, retirou-se do local com o rapaz que pouco conhecia, sendo encontrada somente quatro dias

depois, já sem vida. Seu corpo foi achado em um apartamento com evidências de crueldade e as câmeras flagraram o rapaz com quem Martina se retirou do bar na noite do carnaval saindo apressado e todo ensanguentado do local (Marcha Mundial das Mulheres, 2017).

Martina morreu pelos motivos que ela lutava arduamente para combater: o machismo e a misoginia. Assim, a estudante sofreu a violência de gênero em sua forma mais letal, o feminicídio. Diante disso, a estudante se tornou um símbolo da luta pelos direitos humanos e das mulheres que influenciou diretamente a elaboração da Política de Equidade de Gênero da Unila.

A proposta de construção dessa política, portanto, nasceu dos anseios da comunidade acadêmica e movimentos sociais da Unila, especialmente diante dessa situação de violência. Nessa seara, tem o objetivo de viabilizar a:

[...] construção de relações sociais mais igualitárias entre homens e mulheres, entre pessoas cissexuais e transexuais, entre pessoas negras e brancas, promovendo o respeito à pluralidade cultural; de gênero, de orientação sexual e de identidade (Brasil, 2017, Art. 6º).

Desse modo, a Política de Equidade de Gênero da Unila é pioneira entre as universidades federais da Região Sul, pois a Unila foi a primeira instituição a afirmar e normatizar medidas para a promoção de uma nova cultura universitária que vislumbre um ambiente livre de qualquer forma de opressão ou violação de direitos humanos das mulheres.

Para tanto, os objetivos específicos dessa política pactuam o compromisso da universidade por de uma gestão universitária conduzida pela Educação em Direitos Humanos (Brasil, 2018) ao reforçar medidas de prevenção e de enfrentamento à violência de gênero, como:

- I - fomentar programas, serviços e ações de ensino, pesquisa e extensão de combate à discriminação e violência contra as minorias sexuais e de gênero nas dimensões acadêmicas e administrativas da UNILA;
- II - desenvolver atividades de ensino, pesquisa, extensão e capacitação voltadas para comunidade universitária que promovam um ambiente de respeito, igualdade, bem como de prevenção do assédio, agressão e discriminação;
- III - criar medidas direcionadas à eliminação de percepções discriminatórias e combate à violência de gênero sofridas por pessoas integrantes da comunidade UNILA;
- IV - promover a transformação da cultura universitária no sentido de incorporar as questões familiares no cotidiano acadêmico, reconhecendo como legítimo para mães, pais ou cuidadores/cuidadoras a presença de seus filhos pequenos nos espaços da instituição (Brasil, 2017, art. 6º).

A Política de Equidade de Gênero prevê expressamente o enfrentamento da violência de gênero ao mencionar em um dos seus eixos de atuação a criação de mecanismos institucionais de assistência às mulheres e à população LGBTQIAPN+. Além da violência de

gênero, os eixos de atuação dessa política abarcam, ainda, questões sobre maternidade e paternidade; direitos LGBTQIAPN+ e relações étnico-raciais, descritas da seguinte maneira:

- I - violência de gênero: visa ao combate a qualquer ação ou conduta que atente contra a vida, a integridade física ou emocional ou a liberdade sexual e que tenha sido realizada tomando em consideração o sexo, a orientação sexual e/ou a identidade de gênero; bem como a criar mecanismos institucionais de assistência às mulheres vítimas de violência, observando-se o disposto na Lei nº 11.340/06;
- II - maternidade e paternidade: tem como objetivo incorporar as questões da maternagem e paternagem no cotidiano acadêmico; na organização do espaço físico e nas políticas de permanência estudantil e na adequação das exigências para progressão na carreira docente e técnico-administrativa em educação;
- III - direitos LGBTI: criar mecanismos institucionais para prevenir e enfrentar a violência e a discriminação contra a comunidade acadêmica de lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, travestis e transgêneros, bem como formas de empoderamento dessa parcela da comunidade acadêmica;
- IV - relações étnico-raciais: combater o preconceito racial e étnico institucionalizado e simbólico, garantindo a existência de condições de equidade nos diversos aspectos da vida acadêmica

Outra previsão importante dessa política é a Consejería de Derechos Sexuales y Reproductivos, unidade administrativa responsável por temáticas referentes aos direitos sexuais, da qual compete:

- I - atender e acolher, em conjunto com as unidades administrativas acadêmicas, a comunidade universitária em relação aos mais diversos temas relacionados à saúde sexual e reprodutiva, em conjunto com as unidades administrativas acadêmicas;
 - II - realizar intervenções anuais durante a semana de recepção de novos/as estudantes, no que se refere à apresentação da Consejería e seus serviços;
 - III - promover oficinas e incentivar atividades autogestionárias da comunidade universitária;
 - IV - realizar campanhas informativas e que eliminem os preconceitos e discriminações de gênero, no que se refere a: a) doenças sexualmente transmissíveis; b) responsabilidades da gestação, da paternidade e da maternidade; c) papéis de gênero na reprodução e vida sexual, de forma a não responsabilizar unicamente as mulheres; d) ciclo menstrual; e) autocuidado, autoconhecimento e empoderamento sobre o corpo; f) cuidados naturais de higiene e terapias; g) hipersexualização das mulheres, nas suas diversidades étnico-raciais e de gênero.
 - V - Articular com o Sistema Único de Saúde – SUS a aquisição de materiais de prevenção a doenças sexualmente transmissíveis – DST e orientação sobre os serviços aos quais se pode acessar pelo sistema público;
 - VI - Realizar campanhas semestrais de controle e prevenção, vinculadas à saúde sexual e reprodutiva, através de deslocamento das equipes do SUS à Universidade.
- §1º A equipe da Consejería será formada por uma comissão articulada com as equipes de saúde da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e Pró-Reitoria de Assistência Estudantil, podendo articular-se com a rede externa de atendimento. §2º Recomenda-se que a equipe contenha suficiente diversidade étnico-racial, de nacionalidade e gênero, a fim de garantir a informação e prevenção destinada à diversidade de públicos-alvo. §3º Poderão atuar na Consejería estudantes voluntárias e voluntários, bolsistas e estagiárias ou estagiários, principalmente dos cursos de graduação em Medicina, Saúde Coletiva, Serviço Social e da pós-graduação em Residência Multiprofissional em Saúde da Família, entre outras (Unila, 2019, Art. 10).

Por fim, a Política de Equidade de Gênero da Unila assevera o dever de toda comunidade acadêmica na defesa dos direitos humanos das mulheres, bem como no combate e

na denúncia da discriminação e da violência de gênero. No entanto, destaca a importância de um espaço específico para assegurar a execução dessa política de forma transversal:

Será criada uma Secretaria de Equidade de Gênero, na condição de órgão que visará garantir a execução da Política Universitária, cuja estrutura e atribuições serão submetidas à apreciação e aprovação no Conselho Universitário (Unila, 2019, Art. 11).

Do mesmo modo que a Unila, a UFSC elaborou uma Política Institucional de Equidade de Gênero, formulada pelo Grupo de Trabalho Equidade de Gênero (Portaria nº 046/Proafe/2023)⁸⁷, para o enfrentamento do assédio sexual e de outras formas de violência contra as mulheres, cuja minuta em breve passará pela aprovação do Conselho Universitário. O objetivo de tal Política está expresso em seu Art. 2º, no qual se afirma que:

A Política Institucional de Equidade de Gênero tem como objetivo promover a equidade de gênero em todas as instâncias institucionais, fomentando ações educacionais e a construção de um ambiente inclusivo e igualitário pautado na cultura de respeito às mulheres e pessoas gênero-dissidentes (UFSC, 2023, Art. 2º).

Sendo assim, essa política tem ações direcionadas à Promoção da Equidade de Gênero e diretrizes importantes para questões acerca: da maternidade e parentalidade⁸⁸;

⁸⁷ Vale ressaltar que o grupo de trabalho que elaborou a minuta buscou contemplar os anseios de diversos segmentos da comunidade acadêmica, por meio de reuniões com a rede interna e externa à UFSC, visitas institucionais, bem como audiência realizada no segundo semestre do ano de 2023. A minuta passou, ainda, por uma consulta pública na página do governo federal e está na iminência de passar pela aprovação do Conselho Universitário.

⁸⁸ “1. Caberá a todos os setores da Administração Central o respeito e atenção à maternidade trans, travesti, intersexo, não-binária, negra, PcD, indígena, quilombola, neurodivergente, entre outras; 2. Caberá à PRODEGESP promover ações de acolhimento às servidoras gestantes e no retorno da licença-maternidade; 3. Divulgar, através de eventos e materiais informativos, os direitos das servidoras gestantes e lactantes, como, por exemplo, mudança temporária de local de trabalho insalubre durante a gestação e lactação; 4. Caberá à PRODEGESP regulamentar os intervalos para ordenha das servidoras durante o expediente, dos 6 meses do bebê até enquanto durar o aleitamento materno/humano; 5. As sessões de ordenha devem ocorrer com duração e intervalos determinados pela lactante; 6. Caberá à PROGRAD e à PROPG regulamentar a elaboração, por parte de docentes, de um plano de trabalho/aula específico com flexibilidade didático-pedagógica e avaliativa para a estudante em exercício domiciliar, considerando as peculiaridades da maternidade; 7. O exercício domiciliar poderá ser requisitado pela estudante a partir do sexto mês de gestação até os 6 meses do bebê; 8. Em casos excepcionais, mediante atestado médico, o período de exercício domiciliar poderá ser aumentado, antes e após o parto; 9. Caberá à PROGRAD promover licença-maternidade (ZZD) para as estudantes de graduação, com tempo equiparado ao das servidoras (no momento, 180 dias após o parto); 10. A licença-maternidade das estudantes poderá ser requisitada a partir do sexto mês de gestação; 11. Em casos excepcionais, mediante atestado médico, o período de licença-maternidade das estudantes poderá ser aumentado, antes e após o parto; 12. Caberá à PROGRAD e à PRAE garantir reserva orçamentária anual para pagamento de bolsas e auxílios às estudantes durante o período de licença-maternidade daquelas já contempladas; 13. Fica a critério da estudante optar pelo exercício domiciliar, licença-maternidade ou trancamento de matrícula a qualquer tempo; 14. Caberá à PROPG promover licença-maternidade para as estudantes de pós-graduação, com tempo equiparado ao das servidoras (no momento, 180 dias após o parto); 15. A licença-maternidade das estudantes poderá ser requisitada a partir do sexto mês de gestação; 16. Em casos excepcionais, mediante atestado médico, o período de licença-maternidade das estudantes poderá ser aumentado, antes e após o parto; 17. Caberá à PROPG garantir reserva orçamentária anual para pagamento de bolsas e auxílios às estudantes durante o período de licença-maternidade daquelas já contempladas; 18. Caberá à PRODEGESP e à PROPG regulamentar a ampliação do período de análise do Currículo Lattes em 2 (dois) anos (além do estipulado

Infraestrutura⁸⁹; Acesso, permanência e pertencimento⁹⁰; além da assistência e enfrentamento de situações de violência. Nesse sentido, o texto divulgado na minuta da Política Institucional de Equidade de Gênero da UFSC tem como princípios e objetivos, entre outros:

VII - Trabalho em Rede: estruturar o trabalho em parceria com a rede interna e externa para ações conjuntas e interlocução de saberes que objetivem a equidade de gênero e enfrentamento às violências.

VIII - Eliminação de Todas as Formas de Violência de Gênero: demonstrar posicionamento e ação diante de todas as formas de violência, discriminação e assédio direcionado à mulheres e pessoas gênero-dissidentes.

IX - Gerenciamento Responsável das Denúncias de Violência de Gênero: garantir uma abordagem responsável no recebimento e tratamento de denúncias relacionadas às violências de gênero, com ênfase na prioridade, na apuração e nas devidas providências quando constatada a responsabilidade.

X - Apoio às Pessoas em Situação de Violência e Denunciantes: oferecer apoio e acompanhamento institucional às pessoas em situação de violência de gênero e denunciante, garantindo que denúncias sejam tratadas de forma sigilosa, priorizando protocolos que evitem revitimização;

XI - Recursos de Apoio: disponibilizar recursos para estruturação de programas e serviços que promovam a equidade de gênero, além de acolhimento, orientação e acompanhamento institucional multiprofissional para pessoas em situação de violência de gênero (UFSC, 2023, Art. 4º).

no edital), em concursos públicos e seleções (pós-graduação, docentes em regime temporário, entre outros) que exijam a avaliação da produção acadêmica, para mulheres e pessoas de sexo-gênero dissidentes que tiveram filhos ao longo do período considerado originalmente para avaliação; 19. Caberá a todos os setores da Administração Central, sob orientação da SAAM/PROAFE, implantar em cada edifício uma sala de apoio para amamentação, com trocador/fraldário e copa para bebê, nas quais seja garantida privacidade às lactantes que desejem amamentar em local reservado” (UFSC, 2023).

⁸⁹ “Caberá à PREFEITURA UNIVERSITÁRIA, com apoio dos demais setores da Administração Central, implantar banheiros PcD individuais unissex, ao menos 1 (um) por prédio já existente, e no mínimo 2 (dois) em novas construções, além de placas inclusivas para pessoas trans, em todos os banheiros da Universidade; Caberá à PREFEITURA UNIVERSITÁRIA implantar trocadores de fralda em todos os banheiros da Universidade; Caberá à PREFEITURA UNIVERSITÁRIA ampliar a iluminação noturna nas vias e nos prédios da Universidade; Caberá à PROAD manter e ampliar a contratação/manutenção baseada em diversidade de gênero de vigilantes, garantida em contrato de prestação de serviço; Caberá à SSI reforçar a segurança nas áreas de vulnerabilidade dos campi [...].

⁹⁰ Caberá à PROAFE, com apoio de demais setores da Administração Central, fomentar a discussão para criação de reserva de vagas e política de permanência focadas em diversidade de gênero nos níveis de ensino básico, médio, graduação e pós-graduação; Caberá à PROAFE, com assessoria da CDGEN, implementar iniciativas que promovam o empoderamento da população LGBTIA+ e das mulheres, bem como o amplo acesso à justiça e aos seus direitos; Caberá à PROAFE, com assessoria da CDGEN, a formulação de protocolos de atuação com foco no enfrentamento do machismo e da discriminação baseada no gênero; Caberá à PROGRAG, aos Centros de Ensino e à PROPG, com assessoria da CDGEN/PROAFE, inserir a temática da equidade de gênero nas atividades de recepção de estudantes; Caberá à PRAE, em conjunto com as demais pró-reitorias e secretarias, desenvolver uma Política Institucional de Permanência Estudantil que produza equidade para as mulheres e pessoas de sexo-gênero dissidentes; Caberá às COORDENAÇÕES DE CURSO, aos COLEGIADOS DE CURSO e aos COLEGIADOS DE CENTRO acolher e deliberar com urgência sobre as demandas relacionadas às questões de gênero e de diversidade sexual, incluindo maternidade. As mulheres e pessoas de sexo-gênero dissidentes com filhos têm prioridade no acesso às vagas para escolha de local de estágio. Caberá aos CENTROS DE ENSINO, sob assessoria da PROAFE, promover semestralmente atividades ampliadas na Universidade que tratem da temática de gênero, visando a assuntos que permeiam as particularidades da intersecção entre sexualidade, raça e classe, organizados pelas Unidades de Ensino, Centros Acadêmicos e demais entidades; Caberá à PROEX e à PROPESQ, com o apoio da PROAFE, inserir mulheres e pessoas de sexo-gênero dissidentes em programas de pesquisa, inovação e extensão universitária; Caberá à PROPESQ e à PROEX garantir reserva orçamentária anual para projetos e programas voltados às mulheres e pessoas de sexo-gênero dissidentes. Caberá à PROPESQ promover o Prêmio Mulheres na Ciência, com reserva de vagas para mulheres negras; transgênero, transexuais e travestis; PcD e mães. Caberá à SECARTE promover eventos culturais com as temáticas diversidade e equidade de gênero (UFSC, 2023).

O eixo “Assistência” contempla atividades, ações e intervenções diante dos “casos de violência e demais situações que colocam em risco o bem-estar do público-alvo desta Política” (UFSC, 2023, Art. 10). Assim, os setores envolvidos com a assistência deverão:

I - Acolher as Pessoas em Situação de Violência de Gênero: Priorizar a recepção das pessoas em situação de violência de gênero com empatia, compreensão e sensibilidade, praticando uma escuta ativa e garantindo o mais absoluto sigilo das informações compartilhadas, com o propósito de prevenir qualquer forma de revitimização.

II - Registro e Encaminhamento Responsável das Ocorrências: Executar os procedimentos essenciais para o registro adequado das ocorrências de violência de gênero, adotando medidas para preservar a integridade e a confidencialidade dos relatos, e encaminhar os casos às instâncias competentes, sempre que necessário e de acordo com a vontade da pessoa vitimada.

III - Suporte Integral e Acompanhamento Institucional: Fornecer apoio contínuo à pessoa em situação de violência de gênero ao longo de todo o processo de denúncia e encaminhamento, orientando-a para os serviços disponíveis tanto na rede interna quanto na externa da UFSC. Esses serviços devem ser selecionados de forma a atender suas necessidades individuais, visando a sua recuperação física, emocional e social. Parágrafo único - Estas ações demandarão capacitação permanente das equipes multiprofissionais, de forma que conheçam a rede de assistência às pessoas em situação de violência de gênero, os direitos específicos dessa população, assim como os trâmites administrativos e ofertas de serviços na UFSC para encaminhamento das demandas (UFSC, 2023, Art. 12).

Por sua vez, o eixo “Enfrentamento” aborda procedimentos para casos de denúncia, contendo orientações para acolhimento, apuração e responsabilização referentes a situações de violência de gênero. Desse modo, todas as situações consideradas violência de gênero, em conformidade com as legislações vigentes, deverão ter os seguintes encaminhamentos:

I - Acolhimento e orientação das em situação de violência de gênero;

Acolher e orientar todas as pessoas em situação de violência de gênero, encaminhando sempre que necessário aos setores de assistência dentro e fora da Universidade.

II - Registro de atendimento

Registrar todos os atendimentos, respeitando os protocolos de sigilo e preservando a integridade das pessoas em situação de violência de gênero.

III - Formalização da denúncia

1. Assegurar que todas as denúncias de violência de gênero recebidas pela Ouvidoria sejam classificadas e encaminhadas à CDGEN para o devido acompanhamento;

2. Registrar a denúncia no Sistema de Processos Administrativos (SPA) em caráter sigiloso.

IV - Apuração;

1. Receber e tratar as denúncias de violência de gênero observando a perspectiva de gênero no trato dos processos e deliberações, em específico que as Comissões de apuração e os julgadores implementem e observem o Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça (CNJ);

2. Estabelecer que processos relacionados à violência de gênero deverão ser tratados de maneira prioritária com prazo máximo de 3 dias entre o recebimento da denúncia pela Ouvidoria e a instauração do processo pelo órgão competente;

3. Definir que o prazo total de apuração e deliberação não ultrapasse os prazos definidos na Lei 8112/1990, ou a que lhe suceder, em caso de servidores, e em caso de estudantes, 30 dias, prorrogáveis por mais 30.

V - Responsabilização:

1. Aplicar as medidas administrativas previstas nas resoluções vigentes, sendo observadas as particularidades de cada segmento;
 2. Implementar medidas educativas concomitantes às medidas administrativas previstas nas resoluções vigentes após a confirmação da autoria;
 3. Como parte das medidas educativas, com a finalidade de evitar a repetição, a responsabilização abarca a determinação, no julgamento, de que o servidor participe de um programa de capacitação;
 4. As pessoas identificadas como responsáveis por atos de violência de gênero, após passarem pelo processo disciplinar, estão sujeitas à responsabilização. Como parte das medidas disciplinares, serão convidadas a participar de um programa de capacitação com duração mínima de 1 (um) ano, com aprovação exigindo uma taxa mínima de 75% (setenta e cinco por cento) de frequência. Este programa será conduzido por meio de um curso sugerido pela CDGEN, em colaboração com o Subgrupo para o Monitoramento e Avaliação da Política de Equidade de Gênero;
 5. Em caso de estudantes, este curso pode ser substituído por disciplina de carga horária mínima de 4 créditos, em nível de graduação ou pós-graduação, que aborde temáticas correlatas. Esta solicitação deverá ser direcionada e aprovada pela equipe da CDGEN;
 6. Identificado o responsável, no julgamento poderá ser determinada a restauração do dano patrimonial à instituição, quando couber.
- Parágrafo único. A participação em atividades de capacitação deve ser executada em horários distintos tanto do horário de trabalho para servidores (TAES e docentes) quanto do horário de aulas para discentes (UFSC, 2023, Art. 16).

Além disso, o documento também prevê procedimentos para a responsabilização em casos de violência de gênero, com diretrizes claras para servidores⁹¹ e para estudantes⁹². As penalidades previstas na minuta consideram a gravidade e a reincidência como critérios, observando, ainda, as seguintes medidas adicionais:

1. Implementação da utilização de TACs (Termos de Ajustamento de Conduta) em situações envolvendo discentes;
 2. Garantia de regulação de matrículas, assegurando que a pessoa em situação de violência de gênero tenha prioridade na escolha de disciplinas até o final do curso, resguardando do convívio com o autor da violência;
 3. Alargamento dos prazos para pessoa em situação de violência de gênero, quando necessário;
 4. Oferta de atividades avaliativas alternativas para pessoa em situação de violência de gênero, quando necessário;
 5. Justificativa de faltas, quando necessário, para a pessoa em situação de violência de gênero.
- Parágrafo único. Em situações em que o assédio sexual ou a violência sexual forem comprovados, a única medida cabível será o desligamento do agressor (UFSC, 2023, Art. 19).

⁹¹ “Em relação às violências de gênero praticadas por servidores, serão observados os parâmetros definidos na Lei 8112/1990” (UFSC, 2023, Art. 17).

⁹² “I Uma vez instaurado o processo de apuração, a pessoa denunciada poderá ser afastada preventivamente de suas atividades presenciais e usufruir de Regime Domiciliar Especial enquanto durarem os procedimentos previstos. II As coordenações de curso e comissões de apuração serão devidamente capacitadas para desempenhar suas funções. III Estudantes denunciadores terão suas oitivas conduzidas de acordo com protocolo específico, que pressupõe a realização de um depoimento especial. IV Fica estabelecido que a pessoa denunciada tenha alguém nomeado para representá-la, evitando assim sua presença no local de oitiva da pessoa denunciante. Alternativamente, o denunciado será intimado com antecedência para apresentar suas perguntas por escrito, as quais serão avaliadas e feitas por quem estiver encarregado de conduzir a oitiva” (UFSC, 2023, Art. 18).

Assim, embora ainda não esteja formalmente aprovado pelo Conselho Universitário da UFSC, esse documento apresenta destaques importantes, como o fortalecimento do trabalho em rede, bem como um maior comprometimento da instituição com a estruturação de programas, serviços e protocolos para garantir atendimentos qualificados, inclusive nos casos de denúncia, que requerem atenção necessária para que não ocorram situações de violência institucional, em que a pessoa que denunciou é revitimizada.

Diante disto, em nota pública⁹³, o Grupo de Trabalho Equidade de Gênero, instituído pela Portaria nº 046/Proafe/2023, afirmou que a construção de minuta da Política Institucional de Equidade de Gênero da UFSC reforça a importância de se constituir políticas sólidas, com diretrizes institucionais eficientes para as situações de violência de gênero, indispensáveis para promover um ambiente acadêmico seguro e igualitário.

Na mesma oportunidade, o GT reforçou a importância da dimensão educativa, inerente às universidades. Assim, evidencia a importância do letramento sobre gênero e diversidades por meio de treinamentos e capacitações transversais para profissionais, bem como atividades para toda a comunidade acadêmica, que são indispensáveis para a prevenção de novos casos de violência de gênero.

É imprescindível que seja colocada em prática a dimensão educativa, inerente às universidades, em pautar e problematizar sobre os problemas que enfrentamos, desde que circulem informações seguras, resguardando a privacidade das pessoas envolvidas e comunicando objetivamente as medidas a serem adotadas de forma efetiva e implicada (UFSC, 2023).

Isso posto, a aprovação desse documento poderá resultar em subsídios da mais extrema relevância para a UFSC, que já realiza um trabalho de escuta, acolhimento e acompanhamento de denúncias de violência de gênero por meio do Coordenadoria de Diversidade Sexual e Enfrentamento de Violência de Gênero – Cdgen.

Por sua vez, a UFSM normatizou o enfrentamento da violência de gênero na instituição por meio da Política de Igualdade de Gênero da Universidade Federal de Santa Maria (Resolução nº 64/2021), com base nas políticas públicas que resguardam os direitos humanos das mulheres e de enfrentamento do racismo, do sexismo e da lesbofobia.

O objetivo dessa política é “promover a igualdade de gênero em todas as instâncias institucionais, fomentando ações de educação e de respeito ao ser humano” (UFSM, 2021, Art. 3º). Já os objetivos específicos são:

I - promover a igualdade de gênero na UFSM, por meio de mecanismos institucionais;

⁹³ A íntegra da nota pública está disponível em: <https://cdgen.ufsc.br/>.

- II - contribuir para a superação de todas as formas de discriminação de gênero;
- III - promover formação para a equidade de gênero;
- IV - estimular a construção de espaços para reflexão sobre atitudes discriminatórias;
- e,
- V - desenvolver ações afirmativas de igualdade de gênero (UFSM, 2021, Art. 6º).

Diante disso, prevê que para implantação e execução dessa Política será instituído o Comitê de Igualdade de Gênero (CIG) e o Espaço Multiprofissional “Casa Frida Kahlo (CFK)”, vinculados ao Observatório de Direitos Humanos (ODH) da Pró-Reitoria de Extensão da UFSM. Cabe ressaltar que Frida Kahlo, que inspira essa política e nomeia o espaço multiprofissional, refere-se a uma famosa artista visual de origem mexicana (remetida na figura abaixo), considerada um ícone do movimento feminista e das lutas pela igualdade de gênero no mundo todo⁹⁴.

FIGURA 4 – CARTAZ DA UFSM PARA DIVULGAÇÃO DA POLÍTICA DE IGUALDADE DE GÊNERO DA INSTITUIÇÃO



FONTE: Observatório de Direitos Humanos da UFSM (2024)

Nesse sentido, da Política de Igualdade de Gênero da UFSM:

[...] originam-se estratégias, técnicas, orientações e regulamentações que deverão ser construídas prioritariamente dentro do Espaço Multiprofissional “Casa Frida Kahlo” e pelo 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;

⁹⁴ Mais informações estão disponíveis em: <https://decom.ufsm.br/redajor2/2016/12/14/maria-frederica-a-luta-pela-igualdade/>.

- 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 de gênero (UFSM, 2021, Art. 20).

Sendo assim, as ações previstas nessa política estão organizadas nos eixos: 1) Promoção da Igualdade de Gênero; 2) Enfrentamento e Responsabilização em Casos de Violência; 3) Assistência.

No eixo “Promoção da Igualdade de Gênero” é proposto o desenvolvimento de ações educativas e culturais que envolvam a desconstrução dos estereótipos de gênero e padrões sexistas, possibilitando, assim, a redução das desigualdades de gênero. Nesse sentido, tal eixo fomenta campanhas, rodas de conversa, debates temáticos em diversas unidades e, ainda, a capacitação de servidores/as envolvidos/as diretamente nessa política, de modo que possam oferecer um atendimento qualificado às pessoas em situação de violência de gênero, assim como de gestores/as e pessoas que oferecem atendimento ao público de forma geral.

Além disso, esse eixo também prevê outras ações potenciais para disseminação de “atitudes igualitárias e valores éticos de irrestrito respeito às diversidades sexual e de gênero, raça/etnia, corporalidades, neurodiversidades e geracionais” (UFSM, 2021, Art. 23).

Por conseguinte, o eixo “Enfrentamento e Responsabilização em Casos de Violência”, orientado pela Cultura da Paz e pela Justiça Restaurativa, prevê intervenções e responsabilização para situações de violência de gênero. Desse modo, destaca que:

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 (UFSM, 2021, Art. 26).

Sendo assim, esse eixo prevê medidas importantes, tais como a articulação dos trabalhos da Ouvidoria com a equipe especializada do espaço multiprofissional, regulamentação do Termo de Ajustamento de Conduta – TAC⁹⁵, além da estruturação de espaços de acolhimento e acompanhamento para as pessoas em situação de violência de gênero na universidade, tendo como as principais estratégias previstas:

- § 1º Viabilizar que todos os registros recebidos pela Ouvidoria na área de gênero sejam tipificados e automaticamente notificados à equipe que atuar no Espaço Multiprofissional “Casa Frida Kahlo”, seguindo fluxo para acompanhamento, preservados o conteúdo e o anonimato do(a) denunciante e/ou vítima.
- § 2º Incentivar a regulamentação dos Termos de Ajustamento de Conduta (TAC) da UFSM e, no que se referir a casos de violência de gênero, incentivar que, respeitados os regimes legais, sejam considerados os seguintes procedimentos:

⁹⁵ Mais informações sobre a regulamentação do TAC na administração pública estão disponíveis em: <https://www.gov.br/corregedorias/pt-br/assuntos/perguntas-frequentes/termo-de-ajustamento-de-conduta-tac>.

I - a pessoa que praticar violência deverá passar por um processo de formação, com aprovação e com mínimo de 75% (setenta e cinco por cento) de participação, que se dará por meio de um curso organizado, regulamentado e construído pela equipe que atuar no Espaço Multiprofissional “Casa Frida Kahlo”, em conjunto com o Comitê de Igualdade de Gênero; II - a pessoa que praticar a violência deverá participar, por um período de 1 (um) ano, nos projetos desenvolvidos pelo Observatório de Direitos Humanos (ODH), recebendo uma declaração de participação por parte do(a) coordenador(a) da ação; e III - a pessoa que praticar a violência deverá formalizar pedido de desculpas de ampla divulgação na comunidade onde aconteceu o fato, preservando 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 Frida Kahlo”, 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 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) (UFSM, 2021, Art. 27).

Finalmente, o eixo “Assistência” aborda estratégias que envolvem a articulação entre as unidades executivas da instituição com a equipe especializada, ou seja, profissionais capacitados/as para o atendimento de situações de assédio (moral e sexual). Assim, tem como finalidade promover iniciativas inovadoras para o aprimoramento dos programas de respeito à igualdade de gênero, incluindo o acolhimento, a responsabilização e a prevenção. Desse modo, as principais estratégias previstas no Art. 29 do documento são estas:

- Criar o Espaço Multiprofissional “Casa Frida Kahlo”⁹⁶;

⁹⁶ De acordo com a Política de Igualdade de Gênero da UFSM, o Espaço Multiprofissional “Casa Frida Kahlo”, atual “Espaço Multiprofissional Casa Verônica”, será responsável pelo: acompanhamento da implantação da política em conjunto com o Comitê da Política de Igualdade de Gênero da UFSM, conforme o Artigo 7º. I - o Espaço Multiprofissional “Casa Frida Kahlo” oferecerá 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 de Apoio Pedagógico (UAPs); c) Setor de Atendimento Integral ao Estudante (SATIE); 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 Frida Kahlo” serão desenvolvidas: a) articulação de ações referentes à igualdade de gênero dentro da 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 nos 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 as

- Criar um programa de proteção à pessoa em situação de violência;
- Incentivar a adaptação gradual da infraestrutura da instituição⁹⁷; e
- Fortalecer ações destinadas às mães e aos pais na UFSM⁹⁸.

Já a Unipampa conta com dimensões importantes para o enfrentamento do assédio sexual e de outras formas de violência de gênero⁹⁹ por meio da “Política de Promoção da

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 caso de violência praticada no âmbito da instituição, seguindo os protocolos do programa de proteção à pessoa que sofre violência. III - para atuação no Espaço Multiprofissional “Casa Frida Kahlo”, um(a) servidor(a) 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 Frida Kahlo” será vinculado ao orçamento da PRAE, podendo ter origem em outras fontes, observada a disponibilidade orçamentária da Instituição. V - as ações do Espaço Multiprofissional “Casa Frida Kahlo” deverão ser estendidas para todos os campi da UFSM, respeitando as necessidades de cada campus (UFSM, 2021, Art. 29).

⁹⁷ I - implantar banheiros individuais unissex – 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 - ampliar a iluminação noturna nas vias e nos prédios da Universidade; III - reforçar a segurança nas CEUs e manter a contratação/manutenção de mulheres como vigilantes, garantida em contrato de prestação de serviço; IV - implantar fraldários e trocadores em locais que possam ser facilmente acessados por homens e mulheres; e V - garantir o 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. (UFSM, 2021, Art. 29).

⁹⁸ I - fortalecimento do auxílio creche para mãe ou pai estudante 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 e acompanhamento psicológico e de saúde de mães no pós-parto, no intuito de compreender as necessidades do período puerperal, 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 no Espaço Multiprofissional “Casa Frida Kahlo”, 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 - participação de crianças de até 12 (doze) anos em sala de aula, em disciplinas teóricas na companhia da mãe ou do pai, caso necessário, desde que o ambiente garanta a segurança e a integridade física da criança; VIII - adaptação dos horários de aula pelo colegiado de curso e pelo departamento, conforme as necessidades de mães e pais docentes, com filhos e/ou filhas de 0 (zero) a 2 (dois) anos; IX - intervenção na turma (docentes e estudantes) no caso da necessidade de as crianças frequentarem a sala de aula na companhia da mãe ou do pai; X - respeito e atenção à maternidade indígena, principalmente no que se refere à relação entre mãe e filhos/as; e XI - prioridade no atendimento psicológico e acompanhamento pedagógico às mães e aos pais nos órgãos citados nessa política (UFSM, 2021, Art. 29).

⁹⁹ Para efeitos da Política de Promoção de Cultura da Paz na Unipampa, os conceitos de violência adotados foram: I. Violência física: qualquer conduta que ofenda à integridade ou à saúde corporal; II. Violência psicológica: qualquer conduta que cause dano emocional, diminuição da autoestima, prejuízo ou perturbação ao pleno desenvolvimento e degradação ou controle das ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição contumaz, insulto, chantagem, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação do indivíduo; III. Assédio moral: prática abusiva, explícita ou velada, que se manifesta por meio de gestos, palavras e atos que desrespeitam, de forma sistemática e frequente, a integridade física e/ou psicológica de um indivíduo ou grupo, na relação entre membros da comunidade

Cultura de Paz na Universidade Federal do Pampa” (Resolução Consuni Unipampa nº 254/2019). Vale destacar que o conceito de Cultura e Paz¹⁰⁰

[...] engloba um conjunto de atitudes, valores e ideias que buscam a não-violência, respeito, diálogo, liberdade, igualdade de direitos, justiça social, tolerância, solidariedade, entre outros princípios que visam à solução pacífica dos conflitos, ao fim da violência e ao desenvolvimento de um estado de bem-estar social (Unipampa, 2024).

FIGURA 5 – CARTAZ DA UNIPAMPA PARA DIVULGAÇÃO DA POLÍTICA DE PROMOÇÃO DA CULTURA DE PAZ



FONTE: Proade/Unipampa (2019).¹⁰¹

Nesse sentido, conforme denota a Figura 5, a Política de Promoção da Cultura de Paz da Unipampa visa, por meio de suas ações, oportunizar:

[...] o planejamento, execução e avaliação de medidas de conscientização, prevenção e responsabilização para o enfrentamento de todos os tipos de violência, no âmbito da Universidade Federal do Pampa - UNIPAMPA, envolvendo os membros da sua comunidade interna e/ou externa. Parágrafo único. Nos termos desta Resolução, entende-se como âmbito da UNIPAMPA qualquer local onde sejam desenvolvidas

universitária; IV. Assédio sexual: toda conduta com conotação sexual, não desejada pela vítima; V. Discriminação fundamentada em elementos de: a. Raça; b. Etnia; c. Crença religiosa; d. Convicção filosófica ou política; e. Idade e geração; f. Cultura; g. Nível socioeconômico; h. Nível educacional; i. Gênero biológico; j. Identidade de gênero; k. Orientação sexual; l. Expressão de gênero; m. Condição física; n. Transtorno mental; e o. Quaisquer outras formas de discriminação. Parágrafo único. Considera-se discriminação toda conduta que tenha por objetivo anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais, a partir do entendimento de que determinadas características e/ou preferências seriam fundamento legítimo para a inferiorização de pessoas e grupos sociais no âmbito da Universidade (Unipampa, 2019, Art. 2º).

¹⁰⁰ Mais informações estão disponíveis em: <https://sites.unipampa.edu.br/prodae/cultura-da-paz/>.

¹⁰¹ Mais informações estão disponíveis em: <https://sites.unipampa.edu.br/prodae/politica-de-promocao-da-cultura-de-paz>.

atividades da Instituição relacionadas ao Ensino, à Pesquisa, à Extensão e à Gestão (Unipampa, 2019, Art. 1º).

Para atingir seu objetivo, essa política versa sobre procedimentos a serem adotados pela comunidade acadêmica em casos de violências, estabelecendo diretrizes para a conscientização, prevenção e responsabilização, medidas indispensáveis para o enfrentamento de todas as formas de violência.¹⁰² Assim, a Comissão Permanente de Promoção da Cultura de Paz, vinculada ao gabinete da reitora e composta por membros de diversas unidades administrativas¹⁰³, atua em conjunto com comissões locais a fim de planejar, executar e avaliar ações de conscientização e prevenção, bem como monitorar a responsabilização das violências no âmbito da Unipampa.

No documento é estabelecido, ainda, que as ocorrências de assédio sexual e de violência de gênero, assim como outras formas de assédios, discriminações e violências, devem ser formalizadas na Ouvidoria, na Comissão Permanente de Sindicâncias e Processos Administrativos Disciplinares ou na Comissão de Ética da Unipampa. Quanto ao acolhimento, designa as seguintes instâncias:

- Coordenadoria de Ações Afirmativas – CAF;
- Coordenadoria de Assuntos Estudantis e Comunitários – Caec;
- Coordenadoria de Qualidade de Vida do Servidor – CQVS;
- Direção, Coordenação Acadêmica ou Coordenação Administrativa dos *campi*;
- Núcleo de Inclusão e Acessibilidade – Nina; e
- Núcleo de Desenvolvimento Educacional – Nude.

¹⁰² Ressalta a compreensão desta política para os seguintes conceitos: “I. Enfrentamento: diz respeito à implementação de ações amplas e articuladas que procurem dar conta da complexidade da violência em todas as suas expressões. II. Conscientização: tomada de consciência da natureza das relações humanas imbricadas com os conceitos e simbologias presentes na sociedade em que se vive. III. Prevenção: disposição prévia dos meios e conhecimentos necessários para evitar danos ou agravos à saúde. IV. Responsabilização: monitoramento do cumprimento de normas que garantam a punição dos autores das diferentes formas de violência, em consonância com as normas e legislações vigentes. §1º Para executar suas atribuições, a Comissão poderá requisitar apoio técnico de setores especializados da UNIPAMPA. §2º Cabe à Comissão mapear e monitorar dados e ações relacionados ao fenômeno da violência” (Unipampa, 2019, Art. 3º).

¹⁰³ De acordo com o Art. 4º da Política de Promoção de Cultura e Paz da UNIPAMPA, a “Comissão Permanente de Promoção da Cultura de Paz da UNIPAMPA é vinculada ao Gabinete da Reitoria e formada por 12 (doze) membros titulares e 12 (doze) membros suplentes, totalizando 24 (vinte e quatro) componentes, designados pelas seguintes Pró-Reitorias e Unidades atreladas à Reitoria: I. Pró-Reitoria de Administração; II. Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis e Comunitários; III. Pró-Reitoria de Extensão e Cultura; IV. Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas; V. Pró-Reitoria de Graduação; VI. Pró-Reitoria de Pesquisa, Pós-graduação e Inovação; VII. Pró-Reitoria de Planejamento e Infraestrutura; VIII. Comissão de Ética; IX. Comissão Permanente de Sindicância e Processos Administrativos Disciplinares; X. Coordenadoria de Ações Afirmativas; XI. Núcleo de Inclusão e Acessibilidade; e XII. Ouvidoria” (Unipampa, 2019, Art. 4º).

Vale dizer que ao contrário de outras universidades da Região Sul, que normatizam o enfrentamento do assédio sexual e outras formas de violência por meio de políticas que tematizam a igualdade/equidade de gênero (Unila, UFSC, UFSM), a Unipampa não prevê na Política de Promoção da Cultura de Paz uma unidade administrativa especializada e específica para o acolhimento e acompanhamento das mulheres em situação de violência em sua estrutura organizacional. Por sua vez, a UFRGS e a Furg possuem políticas mais recentes e são as únicas a tematizar de forma específica o enfrentamento do assédio sexual e outras formas de violência no âmbito de suas instituições.

A “Política Contra o Assédio no Âmbito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul” (Resolução Consun UFRGS nº 275/2022) (vide Figura 6) estabelece normas e procedimentos a serem adotados em situações de: assédio sexual¹⁰⁴, assédio moral¹⁰⁵,

¹⁰⁴ Art. 8º O assédio sexual ocorre quando a relação de hierarquia ou ascendência no âmbito de uma relação laboral ou educacional, dentro ou fora da instituição, é utilizada para obter vantagem ou favorecimento sexual mediante constrangimento, sem voluntário consentimento da vítima. Parágrafo único. São considerados assédio sexual cibernético os casos conduzidos por meio eletrônico, como e-mail, postagens na web, mensagens de texto e outras formas de atividade eletrônica.

Art. 9º São situações que caracterizam assédio sexual, dentre outras: I - manter conversas indesejadas de conteúdo sexual; II - fazer insinuações, explícitas ou veladas; III - realizar convites impertinentes; IV - fazer pressão para participar de encontros e saídas; V - manter contato físico não desejado; VI - solicitar favores sexuais; VII - prometer tratamento diferenciado; VIII - fazer chantagem para permanência ou promoção no cargo, emprego ou função; e IX - fazer ameaças de represálias, veladas ou explícitas.

¹⁰⁵ Art. 2º Considera-se como assédio moral a prática reiterada de conduta abusiva manifestada por comportamentos; palavras; atos; gestos e escritas humilhantes, constrangedoras, torturantes e vexatórias que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa; pôr em perigo sua atividade profissional ou acadêmica, degradar o ambiente de trabalho ou de aprendizagem. Parágrafo único. O assédio moral pode ser identificado nas diversas relações entre membros da comunidade acadêmica, não apenas, mas inclusive entre chefias e subordinados, colegas de igual nível hierárquico, subordinados em relação às chefias, professores, estudantes e terceirizados, podendo ser classificado em: I - assédio moral horizontal, quando cometido entre pessoas de mesmo nível hierárquico, sejam elas servidores técnico-administrativos, docentes, professores substitutos, estudantes ou terceirizados; II - assédio moral vertical descendente, quando cometido pelo superior hierárquico ou aquele que possui autoridade ou ascendência na relação profissional ou acadêmica; III - assédio moral misto, quando, em decorrência de sofrer assédio moral vertical descendente, a vítima é alvo também de assédio moral horizontal cometido pelos pares que validam as recriminações do superior, agredindo, maltratando e humilhando; e IV - assédio moral vertical ascendente, quando cometido pelo subordinado contra o superior hierárquico ou aquele que possui autoridade/ascendência/hegemonia na relação profissional ou acadêmica, podendo ocorrer por parte de um único assediador ou por um grupo de pessoas.

Art. 3º São práticas que ensejam assédio moral, dentre outras: I - ataques à vítima com medidas organizacionais: a) perseguir; b) desqualificar; c) restringir a fala ou exposição de ideias coletivamente; d) não permitir descansos e férias; e) impedir ou prejudicar a progressão e/ou promoção na carreira e a ascensão a cargos de gestão; f) trocar a lotação sem justificativa adequada; g) obrigar a executar tarefas diversas de suas obrigações contra a sua vontade ou consciência; h) criticar o desempenho de maneira ofensiva; i) não atribuir tarefas ou atribuir tarefas sem sentido ou muito inferiores às capacidades; j) destinar tarefas degradantes ou com prazo muito exíguo para entrega e sem o aporte necessário para sua execução; k) acrescentar permanentemente novas tarefas e/ou tarefas superiores à sua competência ou incompatíveis com suas condições de trabalho e/ou com sua saúde; l) zombar de possíveis limitações; e m) sugerir, de modo jocoso, que possui problemas psicológicos. II - ataques às relações sociais da vítima mediante isolamento e exclusão social: a) restringir aos colegas que falem com a pessoa; b) recusar a comunicação através de olhares e gestos; c) não dirigir a palavra; d) não se referir à pessoa pelo nome; e) tratar a pessoa como se ela não existisse; f) excluir determinada pessoa de grupos de discussão do setor ou departamento; e g) excluir determinada pessoa da lista de convidados de eventos de relevância para o departamento ou setor. III - ataques à vida privada da vítima: a) críticas permanentes à vida privada; b) questionar decisões pessoais que não

violências de gênero e sexualidade, e étnico-raciais.¹⁰⁶

impliquem o coletivo; c) fazer a pessoa parecer estúpida; d) fazer graça das incapacidades; e) imitar os gestos e outras características; f) fazer graça/ironia da vida privada; g) ataques às atitudes ou às crenças políticas; h) ataques às atitudes ou às crenças religiosas; i) fazer graça da nacionalidade ou da origem geográfica da vítima ou de seus traços culturais, como sotaques; e j) fazer graça de sexo, gênero, deficiência, origem social, orientação sexual, identidade e expressão de gênero da pessoa. IV - agressões verbais: a) gritar ou insultar; e b) fazer críticas permanentes. V - proferir ameaças de violência física, emocional, patrimonial, entre outras. VI - espalhar rumores com o intuito de desonrar ou difamar a vítima junto a colegas e demais membros da comunidade acadêmica. VII - situações de discriminação ou preconceito racial, machismo, misoginia, sexismo, LGBTfobia, transfobia e capacitismo, nas formas descritas neste artigo.

Art. 4º São práticas que ensejam assédio moral contra as mulheres, dentre outras: I - dificultar ou impedir que as gestantes compareçam às consultas médicas; II - interferir no planejamento familiar das mulheres, exigindo que não engravidem; III - desconsiderar as recomendações médicas às gestantes na distribuição de tarefas; IV - desconsiderar a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento; V - desrespeitar as necessidades de lactantes, mães recentes e adotantes; VI - desqualificar profissionalmente mulheres que estão retornando da licença-maternidade; VII - impedir que mulheres grávidas exerçam atividades profissionais ou exigir que exerçam atividades que coloquem em risco a gestação; e VIII - impedir que mulheres usufruam da licença maternidade ou exigir que compensem o afastamento do trabalho.

Art. 5º As disposições da presente resolução aplicam-se também ao assédio moral no contexto do teletrabalho ou outras atividades remotas, que consiste no assédio moral por meios telemáticos e informatizados, de forma velada ou não, porém reiterada, na qual a vítima fica exposta a situação vexatória e humilhante relativa ao trabalho, à produção acadêmica ou a sua pessoa, em mensagem por escrito, de áudio ou visual, direcionada em privado, ao grupo ou em público, por meio de correio eletrônico pessoal ou corporativo, aplicativos de mensagens instantâneas, reuniões por teleconferência ou mídias sociais.

Art. 6º São situações que configuram o assédio moral no contexto do teletrabalho ou outras atividades remotas, dentre outras: I - privar do acesso aos instrumentos telemáticos e informáticos necessários à realização das atividades; II - negar acesso e participação nos grupos de correio eletrônico ou aplicativos de mensagens instantâneas criados especificamente para atender a demandas de trabalho; III - exclusão injustificada de reuniões on-line e videoconferências que exijam sua presença; IV - enviar vídeos e/ou figuras e emojis de natureza depreciativa, injuriosa, violenta ou que sejam preconceituosas ou discriminatórias; e V - exigir a realização de atividades e/ou participação em reuniões on-line e videoconferências fora do horário de expediente, sem prévio acordo e compensação do horário de trabalho.

¹⁰⁶ Art. 10. Constituem violações à dignidade e liberdade sexual no contexto profissional e acadêmico a violência de gênero e sexualidade, qualquer conduta com conotação sexual sem consentimento e não desejada pela vítima e qualquer ato dirigido às pessoas em razão do seu sexo, identidade, expressão de gênero ou orientação sexual, que causem, intencionalmente ou sejam suscetíveis de provocar danos físicos, psicológicos, morais, sexuais e econômicos.

Art. 11. São situações que caracterizam violência de gênero e sexualidade, entre outras: I - fazer insinuações de conotação sexual, por meio de comunicação verbal ou escrita, olhares, gestos, entre outras formas; II - aproximar-se fisicamente de forma inoportuna, tocar ou criar situações de contato corporal, sem consentimento recíproco, com persistente conotação sexual; III - constranger com piadas e frases de duplo sentido, fazer alusões que produzam embaraço e sensação de vulnerabilidade ou perguntas indiscretas sobre a vida privada; IV - fazer ameaças de perdas significativas ou promessas de obtenção de benefícios em troca de favores sexuais; V - violar o direito à liberdade sexual e interferir no desenvolvimento das atividades laborais ou estudantis da pessoa vitimada; VI - criar um ambiente de trabalho intimidante, hostil e ofensivo, que interponha obstáculos à diversidade sexual, em decorrência de discursos e práticas sexistas, LGBTfóbicas e transfóbicas; VII - Desrespeitar a utilização do nome social nos espaços e documentos da Universidade.

Art. 12. Consideram-se violações à dignidade da pessoa humana conectadas ao racismo, à injúria racial, à discriminação e ao preconceito com foco nas questões étnico-raciais e de cor das pessoas, a violência de raça, cor e etnia, assim entendida como qualquer ato, expressão escrita, verbal ou gesto dirigido às pessoas em razão de sua raça, cor ou etnia que causem, intencionalmente ou sejam suscetíveis de provocar danos físicos, psicológicos, morais, sexuais, culturais, políticos e econômicos.

Art. 13. São situações que caracterizam violência de raça, cor e etnia, dentre outras: I - expressar sentimento de superioridade biológica, cultural ou moral de determinada raça, povo ou grupo social considerado como raça; II - manifestar crença na existência de raças humanas distintas e superiores umas às outras; III - praticar assédio, discriminação ou qualquer forma de opressão com base em diferenças raciais, de cor ou etnia; IV - ofender a dignidade de uma pessoa por meio de xingamentos, atribuindo características pejorativas ou a comparando a animais; V - menosprezar práticas culturais e simbólicas; VI - hiperssexualizar e desumanizar os corpos negros e

Assim, trata-se de uma política destinada à prevenção e ao enfrentamento do assédio, da discriminação e de outras formas de violência, estabelecendo medidas para prevenção, acolhimento das vítimas, registro de denúncia e responsabilização dos envolvidos nas situações apuradas, visando:

Instituir normas e procedimentos a serem adotados em casos de assédio moral, assédio sexual, violência étnico-racial, de gênero e sexualidade e outras formas de preconceito e discriminação no âmbito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), visando atuar na conscientização, prevenção, enfrentamento e responsabilização. Parágrafo único. Nos termos desta Resolução, entende-se como âmbito da UFRGS qualquer local onde sejam desenvolvidas atividades da Instituição relacionadas ao ensino, à pesquisa, à extensão, à cultura e à administração, dentro ou fora dos campi (UFRGS, 2022, Art. 1º).

FIGURA 6 – MONTAGEM USADA EM AÇÃO CONTRA O ASSÉDIO NO ÂMBITO DA UFRGS



FONTE: Assufrgs (2022).¹⁰⁷

Nessa seara, o documento apresenta diretrizes e procedimentos a serem adotados em situações de assédio ou de outras violências para uso da Administração Central, Ouvidoria, Direção/Chefia das Unidades e/ou pelo Núcleo de Assuntos Disciplinares da UFRGS. Quanto à Administração Central da UFRGS, cabe:

- I - promover campanhas contínuas sobre assédio moral, assédio sexual, violências de gênero, sexualidade e étnico-raciais, e sobre outras formas de preconceito e discriminação em seus canais oficiais;
- II - assegurar que essas pautas sejam abordadas em capacitações para servidores, cursos e projetos oferecidos aos estudantes e terceirizados;
- III - Dar publicidade a dados de pesquisas que busquem monitorar essas formas de violência, permitindo assim uma maior transparência no enfrentamento aos assédios;
- IV - buscar soluções estruturais visando à articulação entre ensino, pesquisa e extensão; e
- V - incentivar abordagens de práticas restaurativas para a resolução de conflitos (UFRGS, 2022, Art. 14).

indígenas; e VII - praticar qualquer forma de preconceito, discriminação ou opressão contra as pessoas envolvidas, beneficiadas ou impactadas pelos programas de ações afirmativas da UFRGS.

¹⁰⁷ Mais informações estão disponíveis em: www.assufrgs.org.br/2022/12/07/consun-aprova-norma-para-combater-assedio-dentro-da-universidade/.

Essa Política prevê, ainda, que Administração Central da UFRGS deverá promover uma gestão participativa, cooperativa e solidária, em conformidade com a Cultura de Paz e Comunicação Não Violenta. Nesse sentido, pretende replicar ações educativas de prevenção do assédio sexual e de violência de gênero, além de outras violências mencionadas nessa política, em todas as unidades administrativas da UFRGS.

Além das ações de dimensão educativa/preventiva, essa política também destaca a importância de formalizar as denúncias de assédios e de preconceitos nos meios oficiais da instituição, que deverão resguardar o sigilo da denunciante. Assim, detalha os seguintes procedimentos para o acolhimento de relatos e encaminhamento de denúncias:

I - Por provocação da parte ofendida ou de terceiros, por representação ou de ofício pela autoridade que tiver conhecimento da prática de assédio moral, sexual ou preconceito, a denúncia deve ser formalizada à Ouvidoria da UFRGS, à Direção/Chefia da Unidade ou ao Núcleo de Assuntos Disciplinares da UFRGS.

II - Para fazer a denúncia, é necessário formalizar, por escrito, a manifestação, por meio dos canais previstos institucionalmente, sendo assegurado o sigilo de identidade do denunciante, cabendo a todos que tenham conhecimento, desde o recebimento da denúncia, preservar os elementos de identificação do denunciante por meio do sigilo do nome, do endereço e de quaisquer outros elementos que possam identificá-lo. Cabe ainda salientar a força de prova do relato, sobretudo no que se refere aos casos de assédio, os quais costumam não dispor de provas físicas.

III - É necessário que os fatos sejam informados da forma mais completa, indicando, quando possível, o fato com suas circunstâncias, o nome das pessoas envolvidas, local, data ou período, documentos, eventuais registros escritos, de áudio ou vídeo, e testemunhas, caso existentes.

IV - Quando houver envolvimento de crianças e adolescentes, estes devem estar acompanhados pelo responsável (UFRGS, 2022, Art. 17).

O documento também indica que a Ouvidoria, as Direções/Chefias de Unidades e o Núcleo de Assuntos Disciplinares da UFRGS deverão encaminhar imediatamente as denúncias relacionadas a assédios (sexual e moral), preconceitos ou violências. Nesse sentido, poderão ser abertas sindicâncias ou processos administrativos, conforme demandar o caso, sem a implicação de eventuais processos em outras instâncias externas à universidade.

Assim, essa Política estabelece que a UFRGS oferecerá apoio e orientação à comunidade universitária em situações de assédio do seguinte modo:

I - As fases de um processo administrativo, prazos, julgamento e aplicação das penalidades serão divulgadas pela UFRGS em seu site, em local de fácil acesso para amplo conhecimento da comunidade.

II - Serão dados apoio e orientação às pessoas da universidade que forem vítimas de assédio, discriminação e/ou preconceito.

III - Serão dados apoio e orientação às pessoas da universidade que forem indicadas como agressoras em algum episódio de assédio, garantindo-se o contraditório e a ampla defesa, evitando-se pré-julgamentos, exposição ou outras consequências negativas antes que os fatos sejam apurados.

IV - Os apoios e serviços a serem disponibilizados envolvem instâncias internas que se ocupam de acolhimento, suporte e acompanhamento das situações de violência/assédio (UFRGS, 2022, Art. 19).

Outro aspecto de destaque é o estabelecimento de medidas de assistência para as vítimas de assédio moral, assédio sexual, violência étnico-racial, de gênero e sexualidade, que poderão ser encaminhadas de forma prioritária para serviços de saúde e apoio psicológico da própria instituição, nas seguintes unidades:

- Divisão de Promoção da Saúde – DAS;¹⁰⁸
- Centro Interdisciplinar de Pesquisa e Atenção à Saúde – Cipas;¹⁰⁹ e
- Clínica de Atendimento Psicológico do Instituto de Psicologia.¹¹⁰

Em relação à Política contra o Assédio no âmbito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, ressaltamos, por fim, que no texto não é mencionada a criação de uma unidade administrava específica ou espaço de referência com profissionais especialistas na temática para a execução dessa política.

Finalmente, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio, da Discriminação e de Outras Formas de Violência na Universidade Federal do Rio Grande – Furg (Resolução Consun/Furg n° 15/ 2023) é a mais recente a normatizar ações de prevenção e de enfrentamento do assédio sexual, de discriminações e de violências entre as universidades federais da Região Sul.

Vale ressaltar que essa é a única política sob a égide da Lei 13.540/2023 e do Guia Lilás da CGU (2023), atendendo a diretrizes importantes do Programa de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e a Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal (Brasil, 2023). São diretrizes dessa política:

- I . fortalecimento de uma cultura institucional pautada pelo respeito mútuo, equidade de tratamento e preservação da dignidade das pessoas;
- II . formação continuada da comunidade acadêmica e da sociedade em geral por meio da realização de atividades sobre assédio, discriminação e outras formas de violência, voltadas à discussão e sensibilização de boas práticas no ambiente acadêmico, além da conscientização sobre as consequências de práticas abusivas;
- III . estímulo às boas práticas administrativas para enfrentamento de casos de assédio, discriminação e outras formas de violência;
- IV. busca de soluções preventivas, evitando o agravamento de casos de assédio, discriminação e outras formas de violência;
- V. estímulo à capacitação de pessoal para mediação de conflitos no âmbito das unidades;

¹⁰⁸ Mais informações estão disponíveis em: <https://www.ufrgs.br/das/divisao-de-promocao-da-saude/>.

¹⁰⁹ Mais informações estão disponíveis em: <https://www.ufrgs.br/cipas/>.

¹¹⁰ Mais informações estão disponíveis em: <https://www.ufrgs.br/clinica/>.

- VI. aprimoramento dos mecanismos institucionais de atuação sobre denúncias e de mediação de conflitos;
- VII. desenvolvimento de ações de apoio e acolhimento para pessoas que relatem casos de assédio, discriminação e outras formas de violência;
- VIII. monitoramento das ações desenvolvidas pelo corpo universitário e pela sociedade em geral (Furg, 2023, Art. 4º).

FIGURA 7 – ILUSTRAÇÃO USADA PARA DIVULGAR A POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO NO ÂMBITO DA FURG



FONTE: Furg (2024).

No documento também são mencionados os direitos humanos, os valores éticos e democráticos como princípios para garantir um ambiente acadêmico saudável, que respeite as diversidades. Assim, essa política pretende oferecer orientações para toda comunidade acadêmica, bem como mecanismos para a prevenção, o acolhimento e a denúncia, tendo como objetivos:

- I. promover um ambiente positivo no qual as pessoas são tratadas de forma justa e com respeito;
- II. explicitar que o assédio, a discriminação e outras formas de violência são inaceitáveis e que todos os membros da universidade têm um papel na criação de um ambiente livre de violência;
- III. fornecer uma estrutura de suporte para servidores e discentes que sofram assédio, discriminação ou outras formas de violência;
- IV. estabelecer um mecanismo pelo qual as denúncias possam, sempre que possível, ser tratadas em tempo hábil (Furg, 2023, Art. 5º).

Assim, no eixo destinado à prevenção de práticas de assédio, discriminação e outras formas de violência, estão estabelecidas como ações prioritárias:

- I. Manter formação dos membros da comunidade interna, obrigatória, para pessoas envolvidas nas atividades de gestão, por meio de seminários, oficinas, cursos e outras atividades voltadas à discussão, sensibilização, prevenção e inclusão social;
- II. Desenvolver processo educacional de prevenção contínuo através da elaboração de materiais informativos e educativos; realização de eventos e campanhas de comunicação para difusão em todos os segmentos acadêmicos;
- III. Incentivar a criação de atividades curriculares que contemplem o conteúdo da presente resolução;

IV. Criar ambientes inclusivos e respeitosos a partir da adoção de medidas explícitas para alcançar maior igualdade de gênero e raça/etnia na ocupação de cargos na instituição e, assim, melhorar a representatividade em todos os níveis institucionais;

V. Promover e incentivar pesquisas que abordem temáticas como:

- a. As experiências de assédio sexual de mulheres de grupos vulneráveis, a exemplo: mulheres negras, indígenas, com deficiência, mulheres trans etc.;
- b. A prevalência e natureza do assédio sexual, do assédio moral e das discriminações em áreas específicas;
- c. Técnicas de pesquisa acerca do tema assédio sexual, assédio moral e discriminações;
- d. A prevalência e natureza do assédio sexual, do assédio moral e das discriminações perpetrados pelos/as alunos/as e pelo corpo docente;
- e. A quantidade de assédio sexual, de assédio moral e de discriminações pelos quais os assediadores em série são responsáveis;
- f. Os efeitos do assédio ambiental no meio acadêmico;
- g. Boas práticas de prevenção do assédio sexual, do assédio moral e das discriminações.

VI. promover o acolhimento e orientação à/ao denunciante;

VII. garantir o registro das denúncias de assédio, discriminação e outras formas de violência em banco de dados, respeitando os níveis de segurança da informação aplicada, e a partir da análise institucional das informações produzidas, propor ações de prevenção.

Parágrafo único. Para fins do estabelecido no inciso I, consideram-se pessoas envolvidas na gestão os servidores técnico administrativos e os/as docentes que ocupam cargos de direção, coordenação ou exerçam funções diretamente relacionadas ao atendimento de trabalhadores e discentes.

Nesse eixo também é mencionada a necessária adequação dos conteúdos institucionais e acadêmicos aos termos da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio, da Discriminação e de Outras Formas de Violência, política essa que não admitirá a violação de seus termos em projetos de ensino, pesquisa e extensão; eventos artísticos e acadêmicos; e disciplinas e trabalhos acadêmicos.

Além disso, oferece diretrizes para o acolhimento do/da denunciante, o registro e o encaminhamento da denúncia, além da responsabilização e da punição pela prática de assédio, da discriminação e de outras formas de violência. Assim, destaca que o registro das denúncias será realizado por uma ou mais das unidades administrativas listadas a seguir:

- Ouvidoria;
- Direção da Unidade;
- Coordenação de Curso, Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis – Prae; ou
- Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas – Progep.

Nesse sentido, com a finalidade de oferecer um atendimento de qualidade na orientação e no encaminhamento de denúncias de assédios e violências, cabe às unidades listadas acima:

- I. Realizar escuta qualificada de modo a garantir a confidencialidade das informações prestadas;

II. Informar à/ao denunciante as noções gerais acerca dos procedimentos de prevenção e enfrentamento, inclusive a possibilidade da solução de conflito por meio da mediação, se assim o desejar;

III. Orientar a respeito dos elementos relevantes a serem registrados, bem como o trâmite administrativo processual quando da formalização da denúncia;

IV. Informar à/ao denunciante sobre a possibilidade de encaminhamento ao atendimento especializado, se achar necessário.

§ 1º O atendimento especializado se realiza no encaminhamento para atendimento por médico, psicólogo, psiquiatra ou assistente social, conforme o caso.

§ 2º As vítimas de assédio, discriminação e outras formas de violência receberão atendimento e assistência de forma prioritária nos serviços institucionais.

§ 3º O responsável pelo acolhimento não se pronunciará sobre a caracterização ou não de assédio, discriminação ou outras formas de violência no caso concreto apresentado pela/o denunciante, e fará o registro formal das informações prestadas.

§ 4º Caso a denúncia seja recebida diretamente no Sistema de Ouvidorias do Executivo Federal (Plataforma Fala.br), caberá à Ouvidoria informar sobre o atendimento especializado disponibilizado pelas Pró-Reitorias de Assuntos Estudantis - PRAE e Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas - PROGEP, conforme o caso, assegurada a proteção dos envolvidos, observando-se o sigilo, bem como para orientar e monitorar as providências adotadas (Furg, 2023, Art. 7º).

Podemos observar que o documento aponta também a plataforma do Sistema de Ouvidorias do Executivo Federal (Plataforma Fala.br) como meio oficial para o registro e o encaminhamento de denúncias, que poderão iniciar por iniciativa da/do denunciante, assim como por meio de

[...] qualquer pessoa que tiver ciência ou notícia da prática de quaisquer condutas que possam configurar assédio, discriminação ou outras formas de violência, desde que tenha indícios mínimos de autoria e materialidade (Furg, 2023, Art. 11).

Ainda, destaca a necessidade de formalizar a denúncia para que os órgãos apuratórios da Furg tomem as providências necessárias, que poderão resultar em processos administrativos, éticos e judiciais. Assim, algumas sanções disciplinares decorrentes desses processos são:

I. Termo de Ajustamento de Conduta que estabeleça como condição a participação em formação, disponibilizada pela Universidade, cuja temática seja assédio, discriminação ou outras formas de violência;

II. Proibição de orientação e supervisão de estudantes de qualquer nível por período de 06 (seis) meses a 02 (dois) anos;

III. Proibição de coordenar projetos com recurso financeiro ou com bolsa de qualquer natureza, no âmbito da instituição, por período de 06 (seis) meses a 02 (dois) anos;

IV. Impedimento de exercício de cargo ou função comissionada por período de 06 (seis) meses a 02 (dois) anos;

V. Impedimento de concessão de homenagens e honras ao mérito por período de 01(um) a 05 (cinco) anos (Furg, 2023, Art. 17).

Finalmente, essa política menciona ainda que todas as denúncias de violência serão notificadas à Coordenadoria de Ações Afirmativas de Inclusão e Diversidade – Caid, unidade administrava que será responsável pela elaboração de relatórios atinentes às denúncias de assédio, de discriminação e de outras formas de violência, bem como em relação às ações de

enfrentamento desenvolvidas pela universidade. Essa medida visa garantir a transparência das informações e subsidiar providências institucionais a serem tomadas, resguardando a confidencialidade dos dados.

TABELA 1 – POLÍTICAS INSTITUCIONAIS DAS UNIVERSIDADES FEDERAIS DA REGIÃO SUL

Política Institucional	Nº	%
Igualdade/Equidade de Gênero	3	50
Assédio/Violência	2	33
Cultura de Paz	1	17
Total	6	100

FONTE: A autora (2024).

Assim, conforme demonstra a Tabela 2, os mecanismos de prevenção e enfrentamento do assédio e de outras formas de violência de gênero estão predominantemente (50%) previstos em políticas de igualdade ou equidade de gênero, seguidos de políticas de enfrentamento do assédio e da violência.

Tratam-se de políticas muito recentes, visto que a mais antiga delas é a Política de Equidade de Gênero da Unila, aprovada em 2017. Por sua vez, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio, Discriminação e Outras Formas de Violência na Universidade Federal do Rio Grande – Furg é a mais nova entre as universidades federais da Região Sul a tratar desse tema, seguida da Política contra o Assédio no âmbito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS, instituída em 2022.

Ressalta-se que todas as políticas cumprem papéis importantes no enfrentamento do assédio, da discriminação e de violência de gênero nas universidades. Nesse contexto, algumas questões que justificam a criação de uma política para o enfrentamento do assédio e de outras formas de violência de gênero envolvem a necessidade de um fluxo institucional direcionado à comunidade acadêmica, com orientações de como proceder quando essa situação já ocorreu, ou seja, assegurar às mulheres o sigilo, a assistência, a responsabilização e a garantia de seus direitos. No entanto, somente 54% do total das universidades federais da Região Sul contam com políticas institucionais nesse formato.

De todo modo, essas políticas estão alinhadas à Política Nacional de Enfrentamento da Violência Contra as Mulheres (Brasil, 2011), aos mecanismos de proteção internacional dos direitos humanos das mulheres e às leis de enfrentamento da violência contra as mulheres, sobretudo à Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006). Além disso, ainda que a maior parte das políticas abordadas seja anterior à Lei 14.540/2023, todas elas atendem a diretrizes dessa lei.

Vale ressaltar que essas políticas têm, ainda, o potencial de subsidiar uma rede bem constituída de equipamentos públicos, protocolos e outras estratégias de enfrentamento da violência de gênero em consonância com as políticas públicas atuais que versam sobre a temática, bem como com o anseio da comunidade acadêmica e da pauta de diversos movimentos sociais, em especial o Movimento Feminista e o Movimento Estudantil, que se fizeram presentes na elaboração dessas normativas.

Diante disso, as unidades administrativas para a execução dessas políticas direcionadas ao enfrentamento do assédio sexual e de outras formas de violência de gênero são da mais extrema relevância. Nesse sentido, a próxima seção apresenta as unidades específicas para cumprir esse intento nas universidades federais da Região Sul.

5.4 UNIDADES ADMINISTRATIVAS DE ATENDIMENTO A MULHERES EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DE GÊNERO NO ÂMBITO DAS INSTITUIÇÕES

A criação de uma unidade específica no âmbito da instituição não isenta outras esferas administrativas e acadêmicas quanto ao comprometimento com o olhar de gênero fixados por marcos normativos determinados por uma política. Entretanto, cabe ressaltar a importância de existir unidade responsável pela execução de uma política, que se faz indispensável para realizar a mediação entre os setores da instituição, capacitação e execução de atividades específicas desse tema de modo transversal (Unila, 2017).

Diante disso, o quadro a seguir apresenta os espaços das universidades federais da Região Sul responsáveis por oferecer serviços com esse intento.

QUADRO 9 – UNIDADES ADMINISTRATIVAS DE ATENDIMENTO A MULHERES EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DE GÊNERO NO ÂMBITO DAS INSTITUIÇÕES

Ifes/UA	Vínculo	Serviço
Unila/Ceeded	Reitoria	O Ceeded tem como objetivo central a estruturação documental e organizacional da futura Secretaria de Equidade de Gênero, prevista na Política de Equidade de Gênero aprovada pelo Conselho Universitário através da Resolução nº 18/2017. Nesse sentido, as ações do Ceeded estão direcionadas à implementação da Política de Equidade de Gênero da Unila; ao fortalecimento de uma cultura de coletividade, de alteridade, de respeito e de acolhimento; à visibilidade das questões de gênero e diversidade; e ao combate à violência.
UFPR/Sipad	Reitoria	Acolhe mulheres e LGBTQIA+; pessoas negras; migrantes humanitários; indígenas e quilombolas; pessoas com deficiência. Oferece serviço específico para o acolhimento, escuta e orientação para as pessoas em situação de violência, discriminação e/ou assédio. Para tanto, realiza o acompanhamento das denúncias de violação de direitos humanos, oferecendo, ainda, o atendimento psicológico e

		social para as vítimas. Já os casos com demandas na área da saúde, jurídica ou de segurança são encaminhados para a rede de apoio.
UFSC/Cdgen	Proafe	Desenvolve políticas para o enfrentamento da LGBTfobia e da violência contra as mulheres. O projeto CdgenCuida oferece um espaço físico de escuta, acolhimento, apoio e de denúncias para mulheres e comunidade LGBTQIA+ no âmbito da instituição.
Ufpel/Nugen	Reitoria	Faz parte da Coordenadoria de Diversidade e Inclusão, diretamente ligado ao gabinete da Reitoria. Atua no planejamento e na execução de ações institucionais direcionadas a frentes de denúncias, comunicação, infraestrutura, formação, bem como de políticas afirmativas e institucionais ligadas a gênero e diversidade sexual.
UFSM/ODH/ Casa Verônica	Proext	Sob a égide do Observatório de Direitos Humanos da UFSM, a Casa Verônica desenvolve ações de prevenção, enfrentamento, educação e mobilização nas temáticas de gênero. Além disso, é composta por profissionais da psicologia, da administração, do direito, da assistência social e da comunicação, todas com atuações vinculadas às pautas de gênero e identidade, promoção da igualdade e assistência aos casos de violência.

FONTE: A autora (2024).

A Superintendência de Inclusão, Políticas Afirmativas e Diversidade – Sipad¹¹¹ é uma unidade executiva da UFPR ligada diretamente à Reitoria, tendo como missão concretizar políticas de promoção de equidade e de defesa de direitos humanos (UFPR, 2023), entre eles os direitos humanos das mulheres. Embora não disponha de uma política específica para a condução da temática violência de gênero, a Sipad (instituída pela Resolução nº 34/2017-Coplad) oferece um serviço inestimável para toda comunidade acadêmica.

FIGURA 8 – LOGOTIPO DA SIPAD/UFPR



FONTE: UFPR (2024).

¹¹¹ Mais informações estão disponíveis em: <http://www.sipad.ufpr.br/portal/>.

A Sipad tem o intento de viabilizar o acolhimento de mulheres e LGBTQIAPN+, pessoas negras, migrantes humanitários, indígenas, quilombolas e pessoas com deficiência. Além disso, trabalha de forma integrada com a Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis – Prae, direcionando políticas de assistência de programas nacionais para estudantes em vulnerabilidade.

Também, fomenta o diálogo com diversos coletivos e movimentos sociais relacionados à promoção da inclusão, igualdade, acessibilidade, direitos humanos e, ainda, ações afirmativas e educativas concernentes ao combate ao racismo, preconceitos, discriminação, violência de gênero e orientação sexual na universidade.

Nesse sentido, a Sipad tem como objetivo geral transformar a cultura universitária por meio da “consolidação e criação de políticas que promovam os direitos humanos, a diversidade e a diferença na comunidade universitária”, contando, para tal fim, com objetivos específicos (Sipad, 2017, Art. 4º).

A UFPR é a única universidade federal que tem uma superintendência para tratar de diversidade e inclusão, e entre outras ações relacionados à defesa dos direitos humanos, conta com o Núcleo de Gênero e Diversidade Sexual – NGDS¹¹², que atua com a

[...] prevenção das violências de gênero nos espaços e tempos da Universidade Federal do Paraná, por meio da realização de ações formativas para prevenção e da promoção do debate sobre as diferentes e legítimas possibilidades de se experienciar a sexualidade e de se fabricar os corpos em termos de gênero. Atua também no acolhimento das vítimas de violências de gênero, disponibilizando acompanhamento psicológico, além de encaminhar e acompanhar as denúncias. Entendemos as violências de gênero como as diversas formas de preconceito e atitudes discriminatórias que têm as diferenças de gênero e sexualidade como alvos preferenciais.

¹¹² Mais informações estão disponíveis em: <https://sipad.ufpr.br/politicas-de-genero-e-diversidade/>.

FIGURA 9 – CARTAZ DE DIVULGAÇÃO DA UNIDADE DE ACOLHIMENTO DE DENÚNCIAS



FONTE: UFPR (2024).

Para tanto, a Sipad também atua no apoio e no acolhimento de denúncias relativas a quaisquer formas de violação de direitos humanos. Nesse sentido, dispõe de um serviço específico para acolhimento, escuta e orientação de pessoas em situação de violência, discriminação e/ou assédio. Desse modo, realiza o acompanhamento das denúncias de violação de direitos humanos, oferecendo, ainda, atendimento psicológico e social para as vítimas. Já os casos com demandas na área da saúde, jurídica ou de segurança são encaminhados para a rede de apoio.

No âmbito das Políticas de Gênero e Diversidade, o NGDS desenvolve ações de combate às violências em parceria com a Prae e com as coordenações de curso. Nesse sentido, são realizadas campanhas de prevenção e combate à violência de gênero, ao machismo, ao sexismo e à LGBTIfobia também em parceria com outros setores da instituição.

FIGURA 10 – LOGOTIPO DA CEEGED/UNILA



FONTE: Unila (2024).

A fim de viabilizar a estruturação documental e organizacional da futura Secretaria de Equidade de Gênero, prevista na Política de Equidade de Gênero, a Unila conta com o Comitê Executivo pela Equidade de Gênero e Diversidade – Ceeged¹¹³, unidade executiva ligada ao gabinete da Reitoria. O Ceeged está regulamentado pela Portaria nº 276/2021/GR, que aprova o seu regimento interno.

Nesse sentido, o Ceeged tem o intento de “envolver a comunidade universitária na luta pela equidade de gênero, estimulando uma cultura de combate ao preconceito, à discriminação, à violência de gênero e promovendo o acolhimento da diversidade” (Unila, 2022). Esse Comitê atua nas seguintes frentes:

1. Enfrentamento da violência de gênero;
2. Política de inclusão da maternidade e da paternidade;
3. Direitos da comunidade LGBTI;
4. Equidade étnico-racial.

O Ceeged atende toda comunidade acadêmica, promovendo o acolhimento e o acompanhamento de denúncias de violência contra as mulheres de modo articulado com as redes públicas de combate à violência de gênero. Além disso, também realiza o assessoramento de outras Pró-Reitorias e promove campanhas educativas e antidiscriminatórias sobre gênero, raça e sexualidade.

¹¹³ Mais informações estão disponíveis em: <https://portal.unila.edu.br/reitoria/areas/ceeged>. Acesso em: 10 jan. 2024.

FIGURA 11 – LOGOTIPO DA CDGEN/UFSC



FONTE: UFSC (2024).

A UFSC conta com a Coordenadoria de Diversidade Sexual e Enfrentamento de Violência de Gênero – Cdgen¹¹⁴. Essa coordenadoria está vinculada à Pró-Reitoria de Ações Afirmativas e Equidade – Proafe, que também conta com mais duas coordenadorias: Coordenaria de Acessibilidade Educacional – CAE e Coordenadoria de Relações Étnico-Raciais e Mobilidade Social – Coema.

A Cdgen tem o objetivo de estabelecer políticas de enfrentamento da LGBTfobia e da violência contra as mulheres, visando à promoção dos direitos dessa população universitária. Para tanto, possui um espaço físico de referência no *campus* Reitoria, situado em Florianópolis.

A história que motiva a criação da Cdgen contempla diversas situações de preconceito, de discriminação e de violências de gênero no âmbito da instituição, demandando estratégias para viabilizar um ambiente mais harmônico e saudável. Isso originou o Projeto Cata-Vento, em 2017. O título do Projeto – Cata-Vento – (Figura 11) se dá em face da capacidade que ele tem de girar e produzir diferentes situações. O logotipo foi idealizado pelo artista plástico Luciano Martins e suas cores representam a diversidade sexual humana, bem como o círculo rosa e azul no qual repousa o círculo branco representam a transexualidade. Já o coração representa a amorosidade e o respeito das relações humanas.

Nesse sentido, o Projeto CdgenCuida oferece um espaço de escuta, acolhimento, apoio e de denúncias para mulheres e comunidade LGBTQIA+ da instituição. Assim, o espaço desenvolve tanto medidas de enfrentamento da violência de gênero quanto o acolhimento de pessoas em sofrimento psíquico relacionado a situações de violência vivenciadas no ambiente universitário.

¹¹⁴ Mais informações estão disponíveis em: <https://cdgen.ufsc.br/>. Acesso em: 10 jan. 2024.

FIGURA 12 – LOGOTIPO DA CAID/FURG



FONTE: Furg (2024).

Regulamentada pela Resolução 003/2021 Consun, a Furg dispõe da Coordenação de Ações Afirmativas, Inclusão e Diversidades – Caid¹¹⁵, que tem o objetivo de promover ações afirmativas de forma transversal para a comunidade universitária. Nesse sentido, fomenta a equidade por meio de programas que apoiam o acesso, a inclusão e a permanência de pessoas com deficiência ou alvo de discriminação de gênero, orientação sexual, religiosa, geracional ou étnico-racial, reconhecendo a diversidade como patrimônio humano, cultural e social.

Assim sendo, a Caid promove a articulação e a transversalização de políticas afirmativas de inclusão e acessibilidade, valorizando a diversidade e o enfrentando das violências de gênero em todos órgãos de gestão, sobretudo na graduação, pós-graduação, pesquisa, extensão e na gestão de pessoas. São objetivos da Caid:

- I - propor a Política de Ações Afirmativas da FURG e normas específicas para consolidar e ampliar as ações afirmativas no âmbito da universidade;
- II - propor medidas de prevenção, apuração, tratamento e responsabilização de assédio, condutas abusivas e discriminatórias;
- III - orientar as unidades acadêmicas e administrativas na adoção de políticas de ações afirmativas, bem como sobre os procedimentos necessários para implantação dessas políticas; e
- IV - articular dispositivos e ações de promoção e atenção em saúde mental, existentes ou a serem criados, por meio da definição de estratégias, fluxos e procedimentos com vistas à qualidade de vida e um ambiente universitário acolhedor (Furg, 2021, Art. 1º).

Cabe ressaltar que a Caid, com o auxílio dos Movimentos Sindical e Estudantil, contribuiu diretamente para a formulação da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio, da Discriminação e de Outras Forma de Violência da Universidade Federal do Rio Grande. A proposta dessa política foi elaborada em 2023 durante o I Seminário Interno da Caid, com a ampla participação de servidores/as (docentes e técnicos administrativos/as) e discentes.

¹¹⁵ Mais informações estão disponíveis em: <https://caid.furg.br/>.

FIGURA 13 – LOGOTIPO DO NUGEN/UFPEL



FONTE: Ufpel (2024).

A Ufpel conta com o Núcleo de Gênero e Diversidade – Nugen¹¹⁶, que faz parte da Coordenadoria de Diversidade e Inclusão – Codin, sendo diretamente ligado ao gabinete da Reitoria. O Nugen atua no planejamento e na execução de ações institucionais direcionadas a frentes de denúncia, comunicação, infraestrutura, formação, bem como de políticas afirmativas e institucionais ligadas à temática de gênero e de diversidade sexual.

Nesse sentido, tem como princípio a igualdade de direitos e a não discriminação decorrentes do sexo, orientação sexual ou identidade de gênero. Assim, atua combatendo o machismo, o sexismo, a misoginia e a homolebóbtransfobia. De acordo com a Resolução nº 22/2019, o Nugen tem como diretriz geral

[...] planejar e executar ações institucionais propositivas nas frentes da denúncia, comunicação, infraestrutura, formação e políticas afirmativas no campo de gênero e diversidade sexual, tendo como parâmetro a vinculação orgânica do ensino superior com o poder público, com a iniciativa privada, com organizações da sociedade civil e com os movimentos sociais (Ufpel, 2019, Art. 3º).

São diretrizes específicas do Nugen:

- Acolher e encaminhar denúncias de preconceito e assédio;
- Divulgar, promover e executar ações de formação nas áreas de gênero e diversidade sexual;
- Construir e promover espaços de convivência, trocas e acolhimento;
- Apoiar e promover campanhas, eventos e debates sobre direitos da mulher, diversidade de gênero e diversidade sexual; e
- Atuar em parceria com os coletivos, organizações da sociedade civil e movimentos sociais do território.

Assim, sua missão é desenvolver políticas afirmativas e institucionais ligadas a temáticas de gênero e de diversidade sexual, valorizando as relações humanas da comunidade acadêmica. Também, atua acolhendo, mediando e encaminhando as demandas oriundas das

¹¹⁶ Mais informações estão disponíveis em: <https://wp.ufpel.edu.br/nugen/>.

vivências universitárias por meio da escuta e do diálogo. Destarte, o trabalho do Nugen se pauta na defesa das diferenças como um direito institucional, fundamental no desenvolvimento das atividades de ensino, pesquisa e extensão dessa IES.

FIGURA 14 – LOGOTIPO DA CASA VERÔNICA



FONTE: UFSM (2024).

A Casa Verônica¹¹⁷ é um espaço multiprofissional vinculado ao Observatório de Direitos Humanos e à Pró-Reitora de Extensão – PRE da UFSM que oferece o acolhimento para pessoas em situação de violência de gênero. A Resolução UFSM nº 064/2021 preconiza que a Casa Verônica deve articular ações em consonância com os 3 eixos da Política de Igualdade de Gênero na UFSM:

- Eixo 1 – Promoção da Igualdade de Gênero;
- Eixo 2 – Enfrentamento e Responsabilização em Casos de Violência; e
- Eixo 3 – Assistência.

O espaço oferece atividades educativas, como rodas de conversa, cursos e atividades formativas, além de atendimento social, psicológico e orientação jurídica. A Casa Verônica também auxilia a Ouvidoria quanto ao encaminhamento em situações de violência de gênero, no entanto, não funciona como canal de denúncia.

¹¹⁷ Mais informações estão disponíveis em: <https://www.ufsm.br/pro-reitorias/pre/observatorio-de-direitos-humanos/casa-veronica/sobre-a-casa-veronica-ufsm>.

FIGURA 15 – IMAGEM DE DIVULGAÇÃO DA CASA VERÔNICA



FONTE: UFSM (2024).

O nome desse espaço estava previsto na Política de Igualdade de Gênero como Espaço Multiprofissional Frida Kahlo, no entanto, houve uma mobilização para que Verônica de Oliveira fosse homenageada. Assim, uma enquete aberta para a escolha do nome desse espaço recebeu mais de 1,5 mil votos, sendo que 40% deles elegeram o nome que fazia referência à ativista transfeminista popularmente conhecida como Mãe Verônica.

Verônica foi uma líder comunitária que se destacou na luta em prol de uma sociedade mais justa e igualitária, sobretudo para a comunidade LGBTQIAPN+. Entre outros projetos sociais que desenvolveu, manteve uma pensão para acolher LGBTQIAPN+ e mulheres em situação de vulnerabilidade. Contudo, os trabalhos sociais de Verônica foram interrompidos em 2019, quando ela foi cruelmente assassinada a facadas¹¹⁸.

Quanto à UFCSPA, embora essa instituição conte com o Núcleo de Inclusão e Diversidade¹¹⁹ para a promoção da diversidade e da inclusão, que envolve o acolhimento e o acompanhamento da comunidade acadêmica para diversos marcadores sociais, não dispõe no site de informações para um direcionamento específico para situações de violência e de assédio cometidas contra mulheres no âmbito da instituição.

¹¹⁸ Mais informações estão disponíveis em: <https://sul21.com.br/noticias/educacao/2022/07/casa-veronica-usfm-cria-espaco-de-acolhimento-para-vitimas-de-violencia-de-genero/>.

¹¹⁹ Mais informações estão disponíveis em: <https://ufcspa.edu.br/vida-no-campus/diversidade-e-inclusao/nucleo-de-inclusao-e-diversidade>.

De igual modo funciona a UFRGS, que conta com o Amapare¹²⁰, um projeto de extensão com atenção específica para as condutas de assédio (assédio sexual e assédio moral), realizando um trabalho importante com campanhas e discussões amplas sobre o tema. Inclusive, há uma minuta da Política Contra o Assédio no Âmbito da UFRGS (Resolução 275/22)¹²¹. No entanto, não oferece serviço de atendimento para denúncias ou acompanhamento das pessoas em situação de assédio sexual ou de outras violências de gênero.

Por sua vez, embora a Ufpel e a UFPR não tenham políticas institucionais específicas para normatizar o enfrentamento do assédio sexual e da violência de gênero, o Nugen/Ufpel (que tem seu Regimento estabelecido pela Resolução nº 22/2019) e a Sipad/UFPR (que tem seu Regimento estabelecido pela Resolução nº 34/2017) contam com diretrizes claras e objetivas nesse sentido.

Cabe considerar também que apenas 6 das 11 universidades federais da Região Sul (UFPR, Unila, UFSC, Ufpel, UFSM, Furg) oferecem espaços específicos para o acolhimento de mulheres em situação de assédio sexual, de outras formas de violência de gênero e de violações de direitos humanos das mulheres. Isso corresponde a apenas a 54% das universidades federais da Região Sul.

Esses serviços atendem a diretrizes importantes do Guia Lilás (CGU, 2023), que contém orientações sobre como a administração pública deve acolher denúncias de assédio sexual, assédio moral e discriminação. Vale dizer que o Guia Lilás também destaca o papel das Ouvidorias, que apesar de não serem obrigatórias, podem ter um papel ativo no esclarecimento de dúvidas em situações nas quais as vítimas têm dificuldades de reconhecer a violência. No entanto, nenhuma das 11 universidades federais do Sul apresenta Ouvidoria específica, ainda que esse canal seja primordial para o registro das denúncias, sendo muitas vezes a porta de entrada para mulheres que buscam auxílio.

Cabe destacar a importância de servidores/as especializados/as na Ouvidoria. É imprescindível que esse profissional tenha sensibilidade para questões de gênero e de direitos humanos das mulheres, pois tal capacidade técnica pode evitar que haja o desencorajamento da vítima em seguir com a denúncia, o que se caracteriza como violência institucional.

Assim, ainda há muito o que se fazer para alcançar a equidade de gênero para as mulheres nas universidades, sendo fundamental ampliar o estabelecimento de programas e políticas para erradicar o assédio e outras formas de violência de gênero, assim como ações educativas para sua prevenção.

¹²⁰ Mais informações estão disponíveis em: <https://www.ufrgs.br/ampare/assedio-moral/o-que-e-o-ampare/>.

¹²¹ Mais informações estão disponíveis em: https://atensufrgs.org.br/assedio-nucleo-ampare_mai-2022/.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta tese analisou os limites e as possibilidades das políticas de enfrentamento do assédio sexual e de outras formas de violência contra as mulheres nas universidades. Para tanto, destacamos que, ao contrário de uma paquera, na qual é explícito o interesse entre as pessoas envolvidas, qualquer conduta de intenção sexual sem consentimento é caracterizada como violência sexual (Instituto Patrícia Galvão, 2023).

Nesse sentido, evidenciamos o assédio sexual como violência de natureza sexual, que fere os Direitos Humanos das mulheres, entre os quais, o direito a uma vida digna e livre de violência na esfera pública ou privada, conforme prevê a Convenção Belém do Pará (1994). No entanto, em decorrência de uma cultura ocidental de objetificação sexual das mulheres, o assédio sexual é naturalizado socialmente com frequência, o que pode torná-lo mais aceito que outras formas de violência mais explícitas (Zanello, 2022).

Assim, as universidades, como instituições sociais, estão sujeitas à reprodução das desigualdades sociais que naturalizam o assédio sexual e outras formas de violência de gênero. Entre o rol de violências presentes no meio universitário, o assédio sexual contra as mulheres, sejam elas técnicas administrativas, professoras, servidoras terceirizadas ou estudantes, perfaz um grave problema social que demanda a proposição de políticas institucionais comprometidas com o rompimento dessa violência de modo estrutural.

A partir do exposto, destacamos a necessidade da implementação de ações e serviços que promovam a prevenção, o acolhimento, a escuta qualificada e a responsabilização de quem pratica assédio sexual, violência contra a mulher e violência de gênero em uma perspectiva de dignidade de direito.

Dessa forma, cabe às universidades públicas, em consonância com os tratados e convenções internacionais com os quais o Brasil pactua, tais como a Cedaw (Brasil, 1996) e Convenção Belém do Pará (Brasil, 1996), entre outros, buscar estabelecer metas e estratégias globais para o enfrentamento de todas as formas de violação de direitos humanos das mulheres. Lembramos ainda a Agenda da ONU com os 17 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, que estabelece metas globais para até 2030, entre as quais eliminar todas as formas de violência contra mulheres e meninas, sejam em ambientes públicos ou privados.

Vale lembrar as lutas do Movimento Feminista e de mulheres que foram à cena pública denunciar a violência que sofriam, além de cobrar do Estado brasileiro mecanismos para fazer valer os direitos humanos das mulheres e meninas pactuados nos tratados e convenções internacionais. Assim, algumas dessas mulheres inspiraram importantes leis para o

enfrentamento das diversas formas de violência contra as mulheres, como a Lei Maria da Penha (Brasil, 2006), que representou o marco legal sobre a temática no Brasil.

Nesse sentido, evidenciamos ainda a história de Martina Piazza Conde e de Verônica de Oliveira, vítimas letais do machismo e da misoginia, que dão nome a políticas institucionais da Unila e UFSM, respectivamente (Resolução Consun Unila nº 18/ 2017, que aprova a Política de Equidade de Gênero da Unila, e Resolução UFSM nº 064/2021, que institui a Política de Igualdade de Gênero da UFSM), de mais extrema relevância para o enfrentamento das diversas violências de gênero praticadas contra as mulheres no âmbito da comunidade acadêmica da qual faziam parte.

Destaca-se, assim, o Ceeged, na Unila, como também o Comitê de Igualdade de Gênero (CIG) e o Espaço Multiprofissional Casa Verônica da UFSM, equipamentos institucionais responsáveis pela implementação e execução das políticas de equidade/igualdade de gênero, políticas estas que contam com diretrizes já regulamentadas para o enfrentamento e a prevenção da violência de gênero e outras violações de direitos humanos das mulheres.

Também destacamos políticas específicas de enfrentamento do assédio e outras formas de violência em universidades federais do Rio Grande do Sul (Resolução Consun Furg nº 15/2023; Resolução Consun UFRGS nº 275/2022; Resolução Consuni Unipampa nº 254/2019).

Ressaltamos, ainda, a Lei 13.540/2023 (Brasil, 2023), bem como o Guia Lilás (CGU, 2023), que somam esforços às políticas de enfrentamento da violência contra as mulheres no âmbito nacional, aumentando as possibilidades legais e diretrizes para o enfrentamento do assédio sexual e demais crimes contra a liberdade e dignidade sexual (Lei nº 12.015/2009), discriminações de gênero praticadas contra as mulheres em universidades e em outras instituições públicas.

Nesse sentido, as legislações e normativas trouxeram contribuições importantes ao prever medidas para assegurar que as denúncias sejam registradas e encaminhadas sem exposição das vítimas. Também, atribuem esforços para ações que possibilitem alterar as estruturas da sociedade que naturalizam o assédio sexual e outras formas de violência de gênero praticadas contra as mulheres nesses espaços. No entanto, a obrigatoriedade do cumprimento dessas legislações não abrange a totalidade de IES, pois há uma grande quantidade de universidades e outras instituições de Educação Superior no Brasil concentrada em sistemas de ensino privados.

Ou seja, trata-se de um tema recorrente, que tem desafiado a gestão de diversas instituições de Educação Superior, pois nem sempre é possível enquadrar as situações ocorridas

como um tipo criminal. Além disso, nem todas as universidades dispõem de recursos institucionais adequados para enfrentar esse grave problema social.

No que diz respeito às universidades da Região Sul, ainda que todas as instituições mencionem pautas de gênero no PDI vigente, até o encerramento deste estudo não encontramos políticas específicas e de acesso facilitado nos sites oficiais da UTFPR, no Paraná, e no da UFFS, presente nos três estados do Sul brasileiro (Paraná, Rio Grande do Sul e Santa Catarina), que regulamentassem o enfrentamento do assédio sexual em todos os seus *campus*.

Ou seja, isso significa que 27% delas ainda não apresentam nenhuma normativa ou equipamento institucional para lidar com esse problema. Por sua vez, apenas 54% dessas universidades apresentam políticas específicas que tematizam a igualdade de gênero, assim como mecanismos para o enfrentamento do assédio sexual e outras formas de violência de gênero contra as mulheres.

Por fim, destacamos que apesar da notoriedade dessas políticas, nenhuma dessas instituições apresentou iniciativas de Ouvidorias específicas para o registro de denúncias de assédio sexual e outras violências de gênero¹²², como por exemplo as Ouvidorias das Universidades Federais de Ouro Preto – Ufop e do Rio de Janeiro – UFRJ. Ademais, embora seja uma demanda registrada pela comunidade universitária no PDI da UFSM, não houve no momento desta pesquisa a implementação desse serviço especializado. Cabe ressaltar que as Ouvidorias específicas, a partir do registro da denúncia, podem ser a porta de entrada para o rompimento do silêncio, ou seja, são fundamentais para garantir o acolhimento e orientação das mulheres em situação de violência nas universidades (Lima; Ceia, 2022).

No entanto, mesmo que as universidades federais da Região Sul disponham apenas da Ouvidoria Geral para o registro de denúncias, as unidades executivas dessas instituições prestam um papel importante na assistência, orientação e acompanhamento das mulheres em situação de violência. Ressaltamos, ainda, o trabalho de cunho educativo desenvolvido por esses espaços, que executam as políticas institucionais da mais extrema relevância e tornam possível promover o enfrentamento da violência contra as mulheres e a prevenção de novos casos. Vale destacar também a necessária recomposição do quadro de recursos humanos, fundamental para a capilaridade das políticas e serviços oferecidos nesses espaços.

¹²² A “Ouvidoria Feminina Athenas”, na Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP), e a “Ouvidoria da Mulher”, na Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), são referências de Ouvidorias específicas em universidades federais, situadas na Região Sudeste, que atuam no acolhimento, assistência (social, psicológica e jurídica) e denúncias de assédio e outras violências de gênero. Mais informações estão disponíveis em: <https://ufop.br/noticias/institucional/ufop-institui-normas-e-procedimentos-em-casos-de-violencia-contra-mulher> e <https://conexao.ufrj.br/2023/02/ufrij-cria-ouvidoria-da-mulher/>.

Dessa forma, evidenciamos a importância das medidas preventivas e protetivas baseadas no letramento de gênero e na educação em direitos humanos para a promoção de uma mudança cultural, livre das opressões e desigualdades que naturalizam a violência de gênero e o assédio sexual nessas instituições. Assim, a educação em direitos humanos, sob a luz da perspectiva feminista, assim como o comprometimento de toda a comunidade acadêmica para superação da cultura machista e patriarcal, que reforça as desigualdades e a violência contra as mulheres, são indispensáveis para a superação desse grave problema social.

Destaca-se ainda, a importância da instituição de observatórios sobre a violência de gênero e assédio sexual nas IES, sob a regulação e responsabilidade do Ministério da Educação em parceria com as IES e demais entidades representativas, com a finalidade de monitorar e fomentar os direitos humanos das mulheres nas universidades.

Enfrentar a violência de gênero e o assédio sexual nas universidades envolve, portanto, o comprometimento de uma gestão universitária com a educação em direitos humanos que possibilite à comunidade acadêmica vislumbrar uma cultura de paz, respeito à diversidade humana e livre de todas as formas de opressão e de violências.

Por mais que esses valores possam parecer utópicos por ora, são inegociáveis para a garantia de uma universidade verdadeiramente democrática. Para tanto, tais princípios devem ser endossados pela convicção de que “o acesso, o uso e a democratização do conhecimento é um bem social, coletivo e estratégico” (Cres, 2018), como condição *sine qua non* para que se possa garantir direitos humanos.

Outros estudos se fazem necessários acerca dessa temática, como o aprofundamento da análise das políticas institucionais de enfrentamento da violência e do assédio sexual nas IES por regiões, adentrando também para as experiências locais com gestores/as e usuários/as dessas políticas.

As trajetórias dos movimentos sociais presentes nas IES seria outra forma de abordar o tema, verificando a contribuição que eles tiveram no desenvolvimento das políticas públicas de enfrentamento à violência de gênero nas IES, mostrando, assim, o protagonismo do movimento feminista ao ter o reconhecimento de suas demandas perante o Estado.

Tais possibilidades de estudo auxiliariam a referendar a dimensão dessa problemática ainda pouco discutida na literatura, bem como a necessidade de que as políticas públicas de enfrentamento da violência contra as mulheres em todas esferas governamentais (federal, estadual, municipal) reconheçam, também, a realidade das IES públicas e privadas, em cursos nas modalidades presencial e a distância, descortinando suas demandas a fim de subsidiar mecanismos jurídicos de ordem nacional para o combate desse problema.

Assim, espera-se que este trabalho possa contribuir para a reflexão e o aprimoramento de políticas institucionais, a fim de que elas sejam capazes de fornecer o devido acolhimento e o encaminhamento das denúncias de assédio sexual contra as mulheres nessas instituições.

Espera-se que este estudo contribua para o combate e a prevenção do assédio sexual ou qualquer prática respaldada nas desigualdades de gênero nessas instituições, por meio de políticas públicas sólidas, que referendem as universidades como espaço democrático para a promoção da formação acadêmica e da cidadania.

REFERÊNCIAS

ADRIÃO, Karla Galvão; RABELLO, Daniele Cristine Cavalcanti; MARTORELLI, Bárbara Pereira; RODRIGUES, Mariana Borelli Rodrigues. A universidade é pública, nosso corpo não: trajetórias de um coletivo feminista na Universidade Federal de Pernambuco. *In*: ALMEIDA, Tânia Mara Campos de; ZANELLO, Valeska (Orgs.). **Panoramas da violência contra mulheres nas universidades brasileiras nas universidades brasileiras e latino-americanas**. Brasília: OAB, 2022. p. 415-438. Disponível em: <https://www.oab.org.br/publicacoes/pesquisa?termoPesquisa=panoramas>. Acesso em: 20 mar. 2023.

ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO. **Parecer nº 00001/2023/PG-ASSEDIO/SUBCONSU/PGF/AGU**. Disponível em: www.gov.br/agu/pt-br/comunicacao/noticias/parecer-da-agu-fixa-pena-de-demissao-para-casos-de-assedio-sexual-nas-autarquias-e-fundacoes-publicas-federais/Parecern.01.2023.PGASSEDIO.SUBCONSU.PGF.AGUUniformizaenquadramentojuridicodoassdioparaфинsdaresponsabilidadedisciplinar.pdf. Acesso em: 12 jan. 2024.

AGÊNCIA PATRÍCIA GALVÃO. **Assédio sexual**. Dossiê Violência Sexual. Instituto Patrícia Galvão, 2023. Disponível em: <https://dossies.agenciapatriciagalvao.org.br/violencia-sexual/tipos-de-violencia/assedio-sexual/>. Acesso em: 12 jun. 2023.

AGUILAR, Ana Flávia Silva; CAMARGO, Beatriz Corrêa. O projeto “Ouvidoria Acolhidas” como instrumento para a promoção da igualdade de gênero no ensino universitário brasileiro: estudo desde a perspectiva do aprendizado dos direitos fundamentais. **Em extensão**, Uberlândia, v. 18, n. 2, p. 19-33, jul./dez. 2019. Disponível em: www.researchgate.net/publication/338786421_O_projeto_Ouvidoria_Acolhidas_como_instrumento_para_a_promocao_da_igualdade_de_genero_no_ensino_universitario_brasileiro. Acesso em: 18 nov. 2022.

ALMEIDA, Heloiza Buarque de. A visibilidade da categoria assédio sexual nas universidades. *In*: ALMEIDA, Tânia Mara Campos de; ZANELLO, Valeska (Orgs.). **Panoramas da violência contra mulheres nas universidades brasileiras nas universidades brasileiras e latino-americanas**. Brasília: OAB, 2022. p. 195-220. Disponível em: <https://www.oab.org.br/publicacoes/pesquisa?termoPesquisa=panoramas>. Acesso em: 20 mar. 2023.

ALMEIDA, Tânia Mara Campos de; ZANELLO, Valeska. Visões sobre a violência contra as mulheres nas universidades: uma introdução à problemática no Brasil e na América Latina. *In*: ALMEIDA, Tânia Mara Campos de; ZANELLO, Valeska (Orgs.). **Panoramas da violência contra mulheres nas universidades brasileiras nas universidades brasileiras e latino-americanas**. Brasília: OAB, 2022. p. xvii-xxxii. Disponível em: <https://www.oab.org.br/publicacoes/pesquisa?termoPesquisa=panoramas>. Acesso em: 20 mar. 2023.

ALVES, Jolinda de Moraes. A assistência estudantil no âmbito da educação superior pública. **Serviço Social em Revista**, Londrina, v. 5, n. 1, jul./dez. 2002. Disponível em: www.uel.br/revistas/ssrevista/c_v5n1_Jo.htm. Acesso em: 12 jan. 2024.

ARRUDA, Jocelaine Espindola da Silva; LUZ, Nanci Stancki da. Lei Maria da Penha: história, objetivos e resultados. In: **Entrelaçando gênero e diversidade: violências em debate**. Curitiba: UTFPR, 2016. Disponível em: <http://repositorio.utfpr.edu.br/jspui/handle/1/2070>. Acesso em: 20 jan. 2023.

ARRUZZA, Cinzia; BHATTACHARYA, Tithi; FRASER, Nancy. **Feminismo para os 99%: um manifesto**. São Paulo: Boitempo, 2019.

ASSÉDIO. In: **DICIONÁRIO Michaelis**. São Paulo: Melhoramentos, 2019. Disponível em: https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues_brasileiro/ass%C3%A9dio/. Acesso em: 22 jan. 2023.

ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DE SÃO PAULO. **Relatório Final da CPI Violações dos Direitos Humanos nas Faculdades Paulistas**. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/comissao/cpi/?idLegislatura=17&idComissao=13033>. Acesso em: 22 nov. 2023.

BANDEIRA, Lourdes Maria. Trotes, assédios e violência sexual nos campi universitários no Brasil. **Gênero**, Niterói, v. 17, n. 2, p. 49-79, jan./jun. 2017. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/revistagenero/article/view/31263>. Acesso em: 17 dez. 2022.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BELLINI, Daniela Mara Gouvêa. **Violência contra mulheres nas universidades: contribuições da produção científica para sua superação** (Scielo e Web of Science 2016 e 2017). 2018. 137 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Centro de Educação e Ciências Humanas, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufscar.br/handle/ufscar/9942>. Acesso em: 23 maio 2023.

BELTRAME, Bianca Spode. Programas de Prevenção e Tratamento dos Casos de Assédio: benchmarking entre as Instituições Federais de Ensino Superior. **Perspectivas Contemporâneas**, v. 15, n. 2, p. 117-143, maio/ago. 2020. Disponível em: <https://revista2.grupointegrado.br/revista/index.php/perspectivascontemporaneas/article/view/3141>. Acesso em: 10 fev. 2024.

BRITO, Débora. Nova lei de importunação sexual pune assédio na rua. **Agência Brasil. Direitos Humanos**. Brasília, 29 set. 2018. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2018-09/nova-lei-de-importunacao-sexual-pune-assedio-na-rua>. Acesso em: 29 fev. 2024.

BOBER, Vanessa Vargas; KOMINEK, Andrea Maila Voss. A constituição da subjetividade na mulher mãe numa sociedade tecnológica: pontos de reflexões. In: CONFERÊNCIA DE PSICOLOGIA HISTÓRICO CULTURAL: CIÊNCIA, TECNOLOGIA E SOCIEDADE, 1., 2019, Curitiba. **Anais** [...]. Curitiba: Universidade Tecnológica Federal do Paraná, 2019. Disponível em: www.even3.com.br/anais/cpthc/226213-a-constituicao-da-subjetividade-na-mulher-mae-numa-sociedade-tecnologica--pontos-de-reflexoes/. Acesso em: 10 fev. 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Senado Federal, 1988.

BRASIL. **Código Penal**. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848.htm. Acesso em: 09 mar. 2022.

BRASIL. **Lei nº 9.394/96, de 23 de dezembro de 1996**. Dispõe sobre a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9394.htm. Acesso em: 20 jan. 2020.

BRASIL. **Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006**. Lei Maria da Penha. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm. Acesso em: 10 fev. 2022.

BRASIL. **Lei nº 12.015, de 7 de agosto de 2009**. Altera o Título VI da Parte Especial do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal, e o art. 1º da Lei nº 8.072, de 25 de julho de 1990, que dispõe sobre os crimes hediondos, nos termos do inciso XLIII do art. 5º da Constituição Federal e revoga a Lei nº 2.252, de 1º de julho de 1954, que trata de corrupção de menores. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Lei/L12015.htm. Acesso em: 23 ago. 2022.

BRASIL. **Lei 12.737, de 30 de novembro de 2012**. Dispõe sobre a tipificação criminal de delitos informáticos; altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal; e dá outras providências. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12737.htm. Acesso em: 20 jan. 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.104, de 9 de março de 2015**. Altera o art. 121 do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal, para prever o feminicídio como circunstância qualificadora do crime de homicídio, e o art. 1º da Lei nº 8.072, de 25 de julho de 1990, para incluir o feminicídio no rol dos crimes hediondos. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/L13104.htm. Acesso em: 06 set. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.718, de 24 de setembro de 2018**. Altera o Decreto-Lei nº 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 nº 3.688, de 3 de outubro de 1941 (Lei das Contravenções Penais). Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13718.htm. Acesso em: 29 jul. 2022.

BRASIL. **Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001**. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10224.htm#:~:text=L10224&text=LEI%20No%2010.22%204%2C%20DE%2015%20DE%20MAIO%20DE%202001.&text=Altera%20o%20Decreto%2DLei%20n,sexual%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%Aancias. Acesso em: 09 mar. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 1.973, de 1º de agosto de 1996**. Convenção Belém do Pará. Promulga a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, concluída em Belém do Pará, em 9 de junho de 1994. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/d1973.htm. Acesso em: 12 jan. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 9.586, de 27 de novembro de 2018.** Institui o Sistema Nacional de Políticas para as Mulheres e o Plano Nacional de Combate à Violência Doméstica. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9586.htm. Acesso em: 20 jan. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002.**

Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto nº 89.460, de 20 de março de 1984. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm. Acesso em: 02 abr. de 2022.

BRASIL. **Decreto nº 5.017, de 12 de março de 2004.** Promulga o Protocolo Adicional à Convenção das Nações Unidas contra o Crime Organizado Transnacional Relativo à Prevenção, Repressão e Punição do Tráfico de Pessoas, em Especial Mulheres e Crianças. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2004/Decreto/D5017.htm. Acesso em: 14 out. 2022.

BRASIL. Ministério da Educação. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Censo da Educação Superior 2022.** Notas estatísticas. Disponível em: https://download.inep.gov.br/publicacoes/institucionais/estatisticas_e_indicadores/notas_estatisticas_censo_escolar_2022.pdf. Acesso em: 20 jan. 2024.

BRASIL. Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania. **Brasil tem mais de 31 mil denúncias de violência doméstica ou familiar contra as mulheres até julho de 2022.** Publicado em 08 ago. 2022. Disponível em: www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2022/eleicoes-2022-periodo-eleitoral/brasil-tem-mais-de-31-mil-denuncias-violencia-contra-as-mulheres-no-contexto-de-violencia-domestica-ou-familiar. Acesso em: 12 jan. 2023.

BRASIL. Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania. **Disque 180.** Conheça o canal do MMFDF que recebe, analisa e encaminha denúncias de violações contra a mulher. Disponível em: www.gov.br/mdh/pt-br/ligue180. Acesso em: 20 jan. 2023.

BRASIL. Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania. **Plano Nacional de Educação em Direitos Humanos.** Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/educacao-em-direitos-humanos/DIAGRMAOPNEDH.pdf>. Acesso em: 05 jan. 2023.

BRASIL. Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania. **Violência doméstica e familiar contra a mulher: Ligue 180 e tudo o que você precisa saber.** Publicado em 21 jul. 2020. Disponível em: www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/denuncie-violencia-contra-a-mulher/violencia-contra-a-mulher. Acesso em: 06 set. 2022.

BRASIL. Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. **Política Nacional de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres.** Disponível em: www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/politicas-para-mulheres/arquivo/arquivos-diversos/sev/pacto/documentos/politica-nacional-enfrentamento-a-violencia-versao-final.pdf. Acesso em: 23 maio 2020.

BRASIL. Escola Nacional de Administração Pública. **Política Nacional de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres.** Disponível em:

<https://exposicao.enap.gov.br/exhibits/show/mulheresepoliticaspublicas/item/55>. Acesso em 17 dez. 2022.

BRASIL. **Secretaria de Política para as Mulheres –SPM**. Disponível em: www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/politicas-para-mulheres/arquivo/arquivos-diversos/sobre/spm. Acesso em: 12 jan. 2023.

CARNEIRO, Sueli. Enegrecer o feminismo: a situação da mulher negra na América Latina a partir de uma perspectiva de gênero. In: HOLANDA, Heloisa Buarque de (Org.). **Pensamento feminista: conceitos fundamentais**. Rio de Janeiro: Bazar do tempo, 2019.

CARREIRA, Denise. O Informe Brasil – Gênero e Educação: da Conae às Diretrizes Nacionais. In: CARREIRA, Denise *et al.* **Gênero e educação: fortalecendo uma agenda para as políticas educacionais**. São Paulo: Ação Educativa; Cladem; Ecos; Geledés; Fundação Carlos Chagas, 2016. p. 25-54. Disponível em: https://generoeeducacao.org.br/wp-content/uploads/2016/12/generoeeducacao_site_completo.pdf. Acesso em: 15 abr. 2024.

CERQUEIRA, Daniel. **Atlas da Violência 2021**. São Paulo: FBSP, 2021. Disponível em: www.ipea.gov.br/atlasviolencia/arquivos/artigos/5141-atlasdaviolencia2021completo.pdf. Acesso em: 17 dez. 2022.

CHAUÍ, Marilena de Souza. A universidade pública sob nova perspectiva. **Revista Brasileira de Educação**, Rio de Janeiro, v. 24, p. 5-15, 2003. Disponível em: scielo.br/j/rbedu/a/n5nc4mHY9N9vQpn4tM5hXzj/?format=pdf. Acesso em: 29 jul. 2020.

CISNE, Mirla. Direitos humanos e violência contra as mulheres: uma luta contra a sociedade patriarcal-racista-capitalista. **Serviço Social em Revista**, v. 18, n. 1, p. 138-154, jul./dez. 2015. Disponível em: www.researchgate.net/publication/293013924_Direitos_humanos_e_violencia_contra_as_mulheres_uma_luta_contra_a_sociedade_patriarcal-racista-capitalista. Acesso em: 21 jun. 2021.

CISNE, Mirla; SANTOS, Silvana Mara de Moraes dos. **Feminismo, diversidade sexual e Serviço Social**. São Paulo: Cortez, 2018.

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. **Guia Lilás: orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal**. Brasília: CGU, 2023. Disponível em: <https://cloud.jbrj.gov.br/s/RyAdHAsNSo2WxMz>. Acesso em: 20 jan. 2024.

CORDEIRO, Ana Luiza. **Já era feminicídio antes de ser nominado: o impacto da Lei nº 13.104/2015 nos comentários do Facebook**. 2023. 189 f. Tese (Doutorado em Tecnologia e Sociedade) – Programa de Pós-graduação em Tecnologia e Sociedade, Universidade Federal Tecnológica do Paraná, Curitiba, 2023. Disponível em: https://bdtd.ibict.br/vufind/Record/UTFPR-12_5ac02ac6162876924aac50ead19b98d5. Acesso em: 20 jan. 2024.

CRENSHAW, Kimberlé Williams. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 10, n. 1, 2002. Disponível em: www.scielo.br/pdf/ref/v10n1/11636.pdf. Acesso em: 06 set. 2018.

CURY, Carlos Roberto Jamil. Direito à educação: direito à igualdade, direito à diferença. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, n. 116, p. 245-262, jul. 2002.

DINIZ, Débora. Mulheres na universidade: vítimas de uma violência impositiva. **Justificando**, 2016. Disponível em: <https://portal-justificando.jusbrasil.com.br/noticias/267193632/mulheres-na-universidade-vitimas-da-violencia-impositiva>. Acesso em: 02 abr. 2021.

FLICK, Uwe. **Introdução à pesquisa qualitativa**. Porto Alegre: Artmed, 2009.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. Violência contra as mulheres em 2021. Disponível em: <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2022/03/violencia-contra-mulher-2021-v5.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2023.

FRANCISCO, Caroline Pozzobon; CAMARGO, Beatriz Corrêa. Desafios da extensão para a comunidade universitária: o primeiro ano do projeto “Ouvidoria Acolhidas” para casos de agressão e discriminação de gênero na Universidade Federal de Uberlândia, Minas Gerais. **Em extensão**, Uberlândia, v. 16, n. 2, p. 147-154, jul./dez. 2017. Disponível em: www.researchgate.net/publication/323503911_DESAFIOS_DA_EXTENSAO_PARA_A_COMUNIDADE_UNIVERSITARIA_O_PRIMEIRO_ANO_DO_PROJETO_OUVIDORIA_ACOLHIDAS_PARA_CASOS_DE_AGRESSAO_E_DISCRIMINACAO_DE_GENERO_NA_UNIVERSIDADE_FEDERAL_DE_UBERLANDIA_MINAS_GERAIS. Acesso em: 17 dez. 2022.

FREIRE, P. **Pedagogia do oprimido**. 65. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2018.

FREITAS, Karina Oliveira de; SCHMIDT, Jéssica; PAIXÃO, Márcia Eliane Leindcker da. A construção de uma política de igualdade de gênero em uma universidade federal. *In*: SIMPÓSIO INTERNACIONAL FAZENDO GÊNERO, 12., 2021, Florianópolis. **Anais [...]**. Florianópolis: UFSC, 2021. Disponível em: www.fg2021.eventos.dype.com.br/simposio/view?ID_SIMPOSIO=601. Acesso em: 17 dez. 2022.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1999.

GOES, Emanuelle Freitas; SOUSA, Diogo. Raça, **Gênero, Etnia e Direitos Humanos**. Salvador: UFBA, 2020. Disponível em: <https://educapes.capes.gov.br/bitstream/capes/568267/2/eBook-Raca%2C%20Genero%2C%20Etnia%20e%20Direitos%20Humanos.pdf>. Acesso em: 20 jan. 2024.

HIRABAHASI, Gabriel. Universidades demitiram apenas 6% dos professores acusados de assédio sexual nos últimos 10 anos. **CNN Brasil**, 24 jul. 2023. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/exclusivo-universidades-demitiram-6-dos-professores-acusados-de-assedio-sexual-nos-ultimos-10-anos/>. Acesso em: 05 ago. 2023.

INCERTI, Tânia Gracieli Vega. **Será um sonho pela metade? Reflexões e percepções sobre relações de gênero, raça e classe vivenciadas na formação e no espaço laboral de técnicas/os do Eixo Ambiente e Saúde do IFPR**. 2022. 294 f. Tese (Doutorado em Tecnologia e Sociedade) – Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba, 2022. Disponível em: <https://repositorio.utfpr.edu.br/jspui/handle/1/30027>. Acesso em: 12 jan. 2023.

INSTITUTO MARIA DA PENHA. **Quem é Maria da Penha**. Disponível em: www.institutomariadapenha.org.br/quem-e-maria-da-penha.html. Acesso em: 10 fev. 2023.

INSTITUTO PATRICIA GALVÃO. **16º Anuário Brasileiro de Segurança Pública**. 2022. Disponível em: <https://dossies.agenciapatriciagalvao.org.br/dados-e-fontes/pesquisa/16o-anuario-brasileiro-de-seguranca-publica-fbsp-2022/#:~:text=Dados%20revelam%2066.020%20estupros%20no,autor%20era%20conhecido%20da%20v%C3%ADtima>. Acesso em: 10 fev. 2023.

JUSTIÇA para Martina! Tradução: Minervas Uruguay, El Abrojo, Colectivo Marti Vive Foz de Iguazú – Brasil e Coordenadora de feminismos Uy. Blog da Marcha Mundial das Mulheres, São Paulo, 28 mar. 2017. Disponível em: <https://marchamulheres.wordpress.com/2017/03/28/justica-para-martina/>. Acesso em: 07 fev. 2024.

LIMA, Melina Moreira Campos; CEIA, Eleonora Mesquita. Violência de gênero nas universidades: um panorama internacional do problema. In: ALMEIDA, Tânia Mara Campos de; ZANELLO, Valeska (Orgs.). **Panoramas da violência contra mulheres nas universidades brasileiras nas universidades brasileiras e latino-americanas**. Brasília: OAB, 2022. Disponível em: www.oab.org.br/publicacoes/pesquisa?termoPesquisa=panoramas#modal-publicacao. Acesso em: 29 jul. 2022. p. 03-28.

LOURO, Guacira Lopes. **Gênero, Sexualidade e Educação**. Disponível em: https://www.mppba.mp.br/sites/default/files/biblioteca/direitos-humanos/direitos-das-mulheres/artigostesesdissertacoes/questoes_de_genero/guacira_lopes_genero_26_ago_15.pdf. Acesso em: 20 jan. 2024.

LUZ, Nanci Stancki da; GITAHY, Leda. Divisão sexual do trabalho e profissões científicas e tecnológicas no Brasil. In: LUZ, Nanci Stancki da; CASAGRANDE, Lindamir Salete. **Entrelaçando gênero e diversidade: matizes da divisão sexual do trabalho**. Curitiba: UTFPR, 2016. p. 55-90.

MAITO, Deise Camargo *et al.* **O enfrentamento à violência sexual e violência de gênero no campus Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo e o exercício da autonomia universitária**. In: SIMPÓSIO INTERNACIONAL FAZENDO GÊNERO, 12., 2021, Florianópolis. **Anais [...]**. Florianópolis: UFSC, 2021. Disponível em: www.fg2021.eventos.dype.com.br/site/anais. Acesso em: 17 dez. 2022.

MINISTÉRIO PÚBLICO DE SÃO PAULO. **Cartilha Trabalho sem assédio: todos contra o assédio sexual no Ministério Público de São Paulo**. São Paulo: MPSP, 2019. Disponível em: <https://www.justicadesaia.com.br/trabalho-sem-assedio-todos-contra-o-assedio-sexual-no-mpsp/>. Acesso em: 10 fev. 2023.

MOREIRA, Ivana Aparecida Weissbach. Políticas Educacionais e desigualdade social no Brasil: desafios à inclusão social de adolescentes autores de atos infracionais. 2019. 180 f. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade de Passo Fundo, Passo Fundo, 2021. Disponível em: <http://tede.upf.br/jspui/bitstream/tede/1884/2/2019IvanaMoreira.pdf>. Acesso em: 22 jan. 2023.

NEGREIROS, Adriana. **A vida nunca mais será a mesma**. Cultura da violência e do estupro no Brasil. São Paulo: Objetiva, 2021.

NODARI, Sandra. Nomes e pronomes na Língua Portuguesa: a questão sexista no idioma e na academia. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 29 n. 3, e74197, 2021. Disponível em: www.scielo.br/j/ref/a/Zj6sV9GL93MykcLLkQQ8RfJ/#. Acesso em: 22 mar. 2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção para eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres**. 18 de dezembro de 1979. Disponível em: www.unicef.org/brazil/convencao-sobre-eliminacao-de-todas-formas-de-discriminacao-contra-mulheres. Acesso em: 21 jun. de 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A EDUCAÇÃO, A CIÊNCIA E A CULTURA. Conferência Regional da Educação Superior. **Declaração final**. Córdoba, Argentina, 2018. Disponível em: https://cres2018mas5.org/wp-content/uploads/2024/03/Declaracao-CRES5_15-3-2024_PT.pdf. Acesso em jun. de 2018.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A EDUCAÇÃO, A CIÊNCIA E A CULTURA. **Indicadores Brasileiros para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. Disponível em: <https://odsbrasil.gov.br/>. Acesso em: 23 maio 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A EDUCAÇÃO, A CIÊNCIA E A CULTURA. **Declaração Universal Dos Direitos Humanos**. Assembleia Geral das Nações Unidas em Paris. 10 dez. 1948. Disponível em: <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001394/139423por.pdf>. Acesso em: 12 jun. 2022.

PEDRO, Claudia Bragança; LUZ, Nanci Stancki. Condições de permanência das mulheres na educação superior: um estudo bibliográfico. In: LELIS, Diago Andrade de Jesus (Org.). **Caminhos da educação** – Debates e desafios contemporâneos: Volume 7. Disponível em: <https://loja.editoradialetica.com/humanidades/caminhos-da-educacao-debates-e-desafios-contemporaneos-volume-7>. Acesso em: 13 jan. 2024.

PEDRO, Claudia Bragança; LUZ, Nanci Stancki. O assédio sexual e a violência de gênero no ambiente universitário. **Revista CEJ**, v. 27, n. 85, p. 83-89, jan./jun. 2023. Disponível em: <https://revistacej.cjf.jus.br/cej/index.php/revcej/article/view/2691>. Acesso em: 13 jan. 2024.

PEREIRA, Ana Laura de Queiróz *et al.* Projeto “Conte comigo”: enfrentamento da violência contra as mulheres nos jogos universitários. **Revista Brasileira de Educação Médica**, Brasília, v. 46, n. 1, e016, p. 02-06, 2022. Disponível em: www.researchgate.net/publication/358766706_Projeto_Conte_Comigo_enfretamento_da_violencia_contra_as_mulheres_nos_jogos_universitarios. Acesso em: 18 nov. 2022.

PINHEIRO, Ana Laura Lobato. **Direitos humanos das mulheres**. Brasília: Ipea, 2020. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10321/1/DireitosHumanosMulheres_Cap_9.pdf. Acesso em: 18 fev. 2024.

PIOVESAN, Flávia. Ações afirmativas no Brasil: desafios e perspectivas. **Rev. Estud. Fem.**, v. 16, n. 3, dez. 2008. Disponível em: [/www.scielo.br/j/ref/a/JXPnmdcRhtfnv8FQsVZZFH/](http://www.scielo.br/j/ref/a/JXPnmdcRhtfnv8FQsVZZFH/). Acesso em: 20 jan. 2024.

ROSEMBERG, Fulvia. Mulheres educadas e a educação das mulheres. *In*: PINSKI, Carla Bassanezi; PEDRO, Joana Maria. **Nova história das mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, 2013. p. 333-359.

ROSIGNOLLI, Bruna Maria. Universidade do medo: entre o sonho e a realidade dos espaços de ensino superior. *In*: SIMPÓSIO INTERNACIONAL FAZENDO GÊNERO, 12., 2021, Florianópolis. **Anais [...]**. Florianópolis: UFSC, 2021. Disponível em: www.fg2021.eventos.dype.com.br/simposio/view?ID_SIMPOSIO=601. Acesso em: 12 dez. 2022.

SAYURI, Juliana; SICURO, Rodrigo. 556 mulheres foram vítimas de violência sexual dentro das universidades. **Agência Patrícia Galvão**, São Paulo, 10 dez. 2019. Disponível em: <https://agenciapatriciagalvao.org.br/violencia/violencia-sexual/556-mulheres-foram-vitimas-de-violencia-sexual-dentro-de-universidades/>. Acesso em: 21 jun. 2022.

SAYURI, Juliana; SICURO, Rodrigo. Abusos nos campus. **The Intercept Brasil**, 10 dez. 2019. Disponível em: <https://theintercept.com/2019/12/10/mais-de-550-mulheres-foram-vitimas-de-violencia-sexual-dentro-de-universidades/>. Acesso em: 29 jul. 2021.

SINDICATO NACIONAL DOS DOCENTES DAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. **Assédio moral na UFRGS é foco das ações do recém-criado Núcleo Ampare**. ANDES/UFRGS. InformANDES na UFRGS, Porto Alegre, 07 fev. 2022. Disponível em: <https://andesufrgs.org.br/assedio-moral-na-ufrgs-e-foco-das-acoes-do-recem-criado-nucleo-ampare/>. Acesso em: 02 fev. 2024.

SOUSA, José Raul de; SANTOS, Simone Cabral Marinho dos. Análise de conteúdo em pesquisa qualitativa: modo de pensar e de fazer. **Pesquisa e Debate em Educação**, Juiz de Fora, v. 10, n. 2, p. 1396-1416, jul./dez. 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/RPDE/article/view/31559/22049>. Acesso em: 10 fev. 2024.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil para análise histórica. *In*: HOLANDA, Heloisa Buarque de (Org.). **Pensamento Feminista: conceitos fundamentais**. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019.

SCAVONE, Miriam (Coord.). **Violência contra a mulher no ambiente universitário**. São Paulo: Instituto Avon, 2015. Disponível em: <https://dossies.agenciapatriciagalvao.org.br/dados-e-fontes/pesquisa/violencia-contr-a-mulher-no-ambiente-universitario-data-popularinstituto-avon-2015/>. Acesso em: 23 maio 2020.

TELES, Maria Amélia de Almeida. **O que são direitos humanos das mulheres**. São Paulo: Braziliense, 2006.

TORELLA, Thayná. Martina Piazza – O anjo da guarda das cores. **Blog da Marcha Mundial das Mulheres**, São Paulo, 11 mar. 2014. Disponível em: <https://marchamulheres.wordpress.com/2014/03/11/martina-piazza-o-anjo-da-guarda-das-cores/>. Acesso em: 07 fev. 2024.

TORRES, José Henrique Rodrigues. Dignidade sexual e proteção no sistema penal. **Rev. bras. crescimento desenvolv. hum.**, São Paulo, v. 21, n. 2, p. 185-188, 2011. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-12822011000200001. Acesso em: 20 fev. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA INTEGRAÇÃO LATINO-AMERICANA. **Plano de Desenvolvimento Institucional – UNILA 2019-2023**. Disponível em: <https://portal.unila.edu.br/proplan/planejamento/pdi-unila-2019-2023.pdf>. Acesso em: 29 jan. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA INTEGRAÇÃO LATINO-AMERICANA. **Resolução nº 18, de 19 de junho de 2017**. Disponível em: <https://atos.unila.edu.br/atos/resolucao-n-ordm-18-2017-consun-970>. Acesso em: 17 dez. 2022.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA INTEGRAÇÃO LATINO-AMERICANA. Boletim de Serviço nº 59. **Portaria nº 276/2021/GR**. Regimento Interno do Comitê Executivo pela Equidade de Gênero e Diversidade (Ceeged) da Universidade Federal da Integração Latino-Americana (UNILA). Disponível em: <https://portal.unila.edu.br/reitoria/areas/ceeged/arquivos/boletim-servico-designacao-regimento-ceeged.pdf>. Acesso em: 29 jan. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA INTEGRAÇÃO LATINO-AMERICANA. **Resolução nº 18/2017**. Política de Equidade de Gênero da Unila: Martina Piazza Conde. Disponível em: <https://portal.unila.edu.br/reitoria/areas/ceeged/arquivos/TEXTOBASEPEGUnila.pdf/view>. Acesso em: 29 jan. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL. **Plano de Desenvolvimento Institucional PDI 2019-2023**. Disponível em: www.uffs.edu.br/institucional/a_uffs/a_instituicao/plano_de_desenvolvimento_institucional/planos-anteriores/pdi-2019-2023. Acesso em: 29 jan. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE CIÊNCIAS DA SAÚDE DE PORTO ALEGRE. **Plano de Desenvolvimento Institucional 2020-2029**. Disponível em: <https://ufcspa.edu.br/documentos/institucional/ufcspa-pdi-2020-2029.pdf>. Acesso em: 29 jan. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS. **Plano de Desenvolvimento Institucional UFPel 2022-2026**. Disponível em: <https://wp.ufpel.edu.br/planejamentoufpel/pdi-vigente-2022-2026/>. Acesso em: 29 jan. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS. **Resolução 22 do Consun, de 08 de novembro de 2019**. Aprova o Regimento do Núcleo de Gênero e Diversidade. Disponível em: <https://wp.ufpel.edu.br/scs/files/2019/11/RES.-22.2019-Regimento-do-N%C3%BAcleo-de-G%C3%AAnero-e-Diversidade.pdf>. Acesso em: 29 jan. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. **Coordenadoria de Diversidade Sexual e Enfrentamento da violência de gênero – CDGEN/PROAFE**. Disponível em: <https://cdgen.ufsc.br/>. Acesso em: 10 jan. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. **Plano de Desenvolvimento Institucional UFSC 2020-2024.** Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/222339#:~:text=O%20PDI%20%C3%A9%20o%20principal,anos%2C%20de%202020%20a%202024>. Acesso em: 29 jan. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. **Minuta da Política Institucional de Equidade de Gênero da UFSC.** Disponível em: <https://www.gov.br/participamaisbrasil/politica-institucional-de-equidade-de-genero-da-ufsc>. Acesso em: 29 jan. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA. Observatório de Direitos Humanos. Casa Verônica. **Comitê de Igualdade de Gênero na UFSM.** Disponível em: <https://www.ufsm.br/pro-reitorias/pre/observatorio-de-direitos-humanos/casa-veronica/comite-de-igualdade-de-genero-ufsm>. Acesso em: 10 jan. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA. **Plano de Desenvolvimento Institucional 2016-2026.** Disponível em: <https://www.ufsm.br/pro-reitorias/proplan/pdi>. Acesso em: 28 jan. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA. **Resolução nº 64/2021.** Disciplina a Política de Igualdade de Gênero da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Disponível em: <https://www.ufsm.br/pro-reitorias/proplan/resolucao-ufsm-n-064-2021>. Acesso em: 29 jan. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PAMPA. **Plano de Desenvolvimento Institucional 2019-2023.** Disponível em: <https://sites.unipampa.edu.br/pdi/files/2024/01/pdi-2019-2023-publicacao-1.pdf>. Acesso em: 29 jan. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PAMPA. **Resolução nº 254/2019.** Política de Promoção da Cultura de Paz na Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA). Acesso em: 29 jan. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ. **Plano de Desenvolvimento Institucional UFPR 2022-2026.** Disponível em: <https://ufpr.br/wp-content/uploads/2022/11/Plano-de-Desenvolvimento-Institucional-UFPR-2022-2026.pdf>. Acesso em: 29 jan. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ. Superintendência de Inclusão, Políticas Afirmativas e Diversidade. **Políticas de gênero e diversidade.** Disponível em: www.sipad.ufpr.br/portal/politicas-de-genero-e-diversidade/. Acesso em: 06 set. 2022.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ. Superintendência de Inclusão, Políticas Afirmativas e Diversidade. **Ações.** Disponível em: www.sipad.ufpr.br/portal/acoes/. Acesso em: 06 set. 2022.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ. Superintendência de Inclusão, Políticas Afirmativas e Diversidade. **O que é a SIPAD-UFPR?** Disponível em: www.sipad.ufpr.br/portal/. Acesso em: 06 set. 2022.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ. **Resolução nº 34/17-COPLAD.** Aprova o Regimento da Superintendência de Inclusão, Políticas Afirmativas e Diversidade (SIPAD) da

Universidade Federal do Paraná (UFPR). Disponível em: <http://www.soc.ufpr.br/portal/wp-content/uploads/2017/12/coplad-34-17-regimento-SIPAD.pdf>. Acesso em: 29 jan. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE. **Plano de Desenvolvimento Institucional 2024-2028**. Disponível em: <https://pdi.furg.br/>. Acesso em: 29 jan. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE. **Resolução nº 003/2021**. Institui a Coordenação de Ações Afirmativas, Inclusão e Diversidades (Caid) junto ao gabinete do (a) reitor (a). Disponível em: <https://conselhos.furg.br/resolucoes/resolucoes-2021/resolucoes-003-202>. Acesso em: 29 jan. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE. **Resolução nº 015**. Dispõe sobre a Política de Preservação e Enfrentamento do Assédio, Discriminação e Outras Formas de Violência na Universidade Federal do Rio Grande – FURG. Disponível em: <https://conselhos.furg.br/resolucoes/resolucoes-2023/resolucoes-2023-15>. Acesso em: 29 de janeiro de 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL. **Plano de Desenvolvimento Institucional 2016-2026**. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/148942>. Acesso em: 29 jan. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL. **Resolução nº 275/2022**. Política contra o assédio no âmbito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Acesso em: 29 jan. 2024.

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ. **Plano de Desenvolvimento Institucional UTFPR 2023-2027**. Disponível em: <https://nuvem.utfpr.edu.br/index.php/s/rNpmWcJ8plfRQYc>. Acesso em: 29 jan. 2024.

ZANELLO, Valeska. **A prateleira do amor**: sobre mulheres, homens e relações. Curitiba: Appris, 2022.

ZARUR, Camila. Brasil tem alta de assédio, perseguição, importunação sexual e divulgação de cenas de cenas íntimas. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 20 jul. 2023. Disponível em: www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2023/07/brasil-tem-alta-de-assedio-perseguiacao-importunacao-sexual-e-divulgacao-de-imagens-intimas.shtml. Acesso em: 20 dez. 2023.