



UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS - UFAM
INSTITUTO DE FILOSOFIA, CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS - IFCHS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SERVIÇO SOCIAL E
SUSTENTABILIDADE NA AMAZÔNIA - PPGSS

RAISSA RIBEIRO LIMA

ENFRENTAMENTO À VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES NAS
UNIVERSIDADES FEDERAIS BRASILEIRAS

MANAUS

2023

UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS - UFAM
INSTITUTO DE FILOSOFIA, CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS - IFCHS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SERVIÇO SOCIAL E
SUSTENTABILIDADE NA AMAZÔNIA - PPGSS

RAISSA RIBEIRO LIMA

ENFRENTAMENTO À VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES NAS
UNIVERSIDADES FEDERAIS BRASILEIRAS

Dissertação elaborada pela discente Raissa Ribeiro Lima sob orientação da Prof.^a Dr.^a Milena Fernandes Barroso, para fins de apresentação ao Programa de Pós-Graduação em Serviço Social e Sustentabilidade na Amazônia (PPGSS) da Universidade Federal do Amazonas (UFAM), como requisito final para obtenção do título de Mestra em Serviço Social e Sustentabilidade na Amazônia.

Orientadora: Prof.^a Dra. Milena Fernandes Barroso

MANAUS

2023

Ficha Catalográfica

Ficha catalográfica elaborada automaticamente de acordo com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

L732e Lima, Raissa Ribeiro
Enfrentamento à violência contra as mulheres nas universidades
federais brasileiras / Raissa Ribeiro Lima . 2023
119 f.: il. color; 31 cm.

Orientadora: Milena Fernandes Barroso
Dissertação (Mestrado em Serviço Social e Sustentabilidade na
Amazônia) - Universidade Federal do Amazonas.

1. Universidade. 2. Violência contra as mulheres. 3. Ações
institucionais. 4. Enfrentamento. I. Barroso, Milena Fernandes. II.
Universidade Federal do Amazonas III. Título

RAISSA RIBEIRO LIMA

**ENFRENTAMENTO À VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES NAS
UNIVERSIDADES FEDERAIS BRASILEIRAS**

Dissertação elaborada pela discente Raissa Ribeiro Lima sob orientação da Prof.^a Dr.^a Milena Fernandes Barroso, para fins de apresentação ao Programa de Pós-Graduação em Serviço Social e Sustentabilidade na Amazônia (PPGSS) da Universidade Federal do Amazonas (UFAM), como requisito final para obtenção do título de Mestra em Serviço Social e Sustentabilidade na Amazônia.

Aprovada em 03 de outubro de 2023.

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Dr.^a Milena Fernandes Barroso
Presidente – PPGSS/UFAM

Prof.^a Dr.^a Valmiene Florindo Farias Sousa
Membro Interno – PPGSS/UFAM

Prof.^a Dr.^a Fernanda Marques de Queiroz
Membro Externo – UERN

Prof.^a Dr.^a Andreza Gomes Weil
Suplente Interno – PPGSS/UFAM

Prof.^a Dr.^a Mônica Xavier de Medeiros
Suplente Externo – UEA

A todas as mulheres que estudam e trabalham nas universidades, que rompem barreiras e resistem. Que a universidade seja um espaço de construção de novas relações acadêmicas, um espaço de liberdade!

AGRADECIMENTOS

À minha orientadora querida, Milena Barroso, todo meu agradecimento, respeito e admiração pelas ricas partilhas, pela generosidade e pela amizade. Nossa relação de confiança e respeito foi fundamental nesse processo.

Às professoras que compuseram a banca examinadora da qualificação do projeto de pesquisa e de defesa, Dra. Andreza Gomes Weil, Dra. Fernanda Marques de Queiroz e Dra. Valmiene Florindo Farias Sousa, suas contribuições foram fundamentais para construção desta dissertação.

Às professoras e aos professores do Programa de Pós-Graduação em Serviço Social e Sustentabilidade na Amazônia da Universidade Federal do Amazonas (Ufam) por todo aprendizado proporcionado nas disciplinas e nos eventos acadêmicos.

Aos meus colegas de mestrado, pela presença e interação, mesmo que à distância e em meio às dificuldades causadas pela COVID-19. Em especial a Nayara Serrão, que, por muitas vezes, ficou horas conversando comigo por mensagem sobre nossas pesquisas e angústias do mestrado. Esse apoio foi importante para o meu processo, por isso te agradeço muito!

Ao Everton, meu companheiro, pelo amor e pelo cuidado partilhados ao longo dessa jornada. Por estar do meu lado me incentivando e por permitir compartilhar minhas angústias durante a construção deste trabalho. Sem você esse percurso teria sido bem mais difícil.

À minha família, especialmente minha mãe, Suely, por toda inspiração, amor e cuidado e carinho dedicados à nossa família.

À Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado do Amazonas (Fapeam) pela concessão de bolsa de estudo para a realização desta pesquisa.

A todas e a todos que de alguma forma, direta ou indiretamente, contribuíram para a realização e conclusão do meu trabalho de mestrado.

Por que sou levada a escrever? Porque a escrita me salva da complacência que me amedronta. Porque não tenho escolha. Porque devo manter vivo o espírito de minha revolta e a mim mesma também. Porque o mundo que crio na escrita compensa o que o mundo real não me dá. No escrever coloco ordem no mundo, coloco nele uma alça para poder segurá-lo. Escrevo porque a vida não aplaca meus apetites e minha fome. Escrevo para registrar o que os outros apagam quando falo, para reescrever as histórias mal escritas sobre mim, sobre você. Para me tornar mais íntima comigo mesma e consigo. Para me descobrir, preservar-me, construir-me, alcançar autonomia. Para desfazer os mitos de que sou uma profetisa louca ou uma pobre alma sofredora. Para me convencer de que tenho valor e que o que tenho para dizer não é um monte de merda. Para mostrar que eu posso e que eu escreverei, sem me importar com as advertências contrárias. Escreverei sobre o não dito, sem me importar com o suspiro de ultraje do censor e da audiência. Finalmente, escrevo porque tenho medo de escrever, mas tenho um medo maior de não escrever. (*Uma carta para as mulheres escritoras do terceiro mundo*, Anzaldúa, 2000).

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ALESP	Comissão de Direitos Humanos da Assembleia Legislativa de São Paulo
BDTD	Biblioteca Digital de Teses e Dissertações
CAE	Coordenadoria de Acessibilidade
CDGEN	Coordenadoria de Diversidade Sexual e Enfrentamento da Violência de Gênero
CF	Constituição Federal
CFK	Casa Frida Kahlo
CGI	Comitê de Igualdade de Gênero
CGIIAF	Comitê de Gestão de Inclusão, Internacionalização e Ações Afirmativas
CGU	Controladoria Geral da União
COEMA	Coordenadoria de Relações Étnico-raciais
COMU	Comitê de Políticas de Prevenção e Enfrentamento à Violência Contra as Mulheres da UFP
CPI	Comissão Parlamentar de Inquérito
DDHI	Departamento de Direitos Humanos e Inclusão
DDP	Departamento de Desenvolvimento de Pessoas
DF	Distrito Federal
DPU	Defensoria Pública da União
ENEM	Exame Nacional do Ensino Médio
FAI	Faculdades Adamantinenses Integradas
FAPEAM	Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado do Amazonas
FASUBRA	Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil
FAV	Faculdade de Agronomia e Veterinária
FONASEFE	Fórum das Entidades Nacionais dos Servidores Públicos Federais
GTPCEGDS	Grupo de Trabalho de Políticas de Classe para as Questões Etnicorraciais, de Gênero e Diversidade Sexual
PNPM	Plano Nacional de Políticas para as Mulheres
LDB	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Brasileira
MEC	Ministério da Educação
MPDFT	Ministério Público do Distrito Federal e Territórios
MPF	Ministério Público Federal
NAM	Núcleo de Atenção à Mulher

NEGDS	Núcleo de Estudos de Diversidade de Gênero e Sexual
NEPEM	Núcleo de Estudos e Pesquisas sobre a Mulher
ODS	Objetivo de Desenvolvimento Sustentável
OVGAM	Observatório da Violência de Gênero no Amazonas
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PNAEM	Política Nacional de Prevenção e de Combate à Violência contra a Mulher na educação superior pública federal
PPRECAM	Programa de Prevenção e Combate ao Assédio Moral
PQ	Produtividade em Pesquisa
PRAC	Pró-Reitoria de Extensão e Assuntos Comunitários
PRACE	Pró-Reitoria de Assuntos Comunitários
PRAE	Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis
PROAFE	Pró-Reitoria de Ações Afirmativas e Equidade
PROGEP	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
PUC	Pontifícia Universidade Católica
SAAD	Secretaria de Ações Afirmativas e Diversidades
SAADE	Secretaria Geral de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade
SINASEFE	Sindicato Nacional dos Servidores Federais da Educação Básica, Profissional e Tecnológica
SISOUV	Sistema de Ouvidorias do Poder Executivo Federal
SISU	Sistema de Seleção Unificada
SPM	Secretaria de Políticas para as Mulheres
UDF	Universidade do Distrito Federal
UFABC	Universidade Federal do ABC
UFAL	Universidade Federal de Alagoas
UFAM	Universidade Federal do Amazonas
UFBA	Universidade Federal da Bahia
UFES	Universidade Federal do Espírito Santo
UFF	Universidade Federal de Fluminense
UFGD	Universidade Federal de Grande Dourados
UFMG	Universidade Federal de Minas Gerais
UFMS	Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
UFOB	Universidade Federal do Oeste da Bahia
UFOPA	Universidade Federal do Oeste do Pará

UFPA	Universidade Federal do Pará
UFPB	Universidade Federal da Paraíba
UFRGS	Universidade Federal do Rio Grande do Sul
UFS	Universidade Federal de Sergipe
UFSB	Universidade Federal do Sul da Bahia
UFSC	Universidade Federal de Santa Catarina
UFSCar	Universidade Federal de São Carlos
UFSM	Universidade Federal de Santa Maria
UFU	Universidade Federal de Uberlândia
UnB	Universidade de Brasília
UNESP	Universidade Estadual Paulista
UNESPAR	Universidade Estadual do Paraná
UNICAMP	Universidade Estadual de Campinas
UNIFAL	Universidade Federal de Alfenas
UNIFESP	Universidade Federal de São Paulo
UNILA	Universidade Federal da Integração Latino-Americana
UP	Universidade do Porto
USP	Universidade de São Paulo

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Produções científicas presentes na Biblioteca Digital de Teses e Dissertações ...	50
Quadro 2 - Critérios de inclusão e de exclusão dos estudos científicos presentes na Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (BDTD).....	51
Quadro 3 - Quantitativo dos estudos científicos com base nos descritores e nas áreas de conhecimento.....	51
Quadro 4 - Teses selecionadas para análise	52
Quadro 5 - Dissertações selecionadas para análise	53
Quadro 6 - Distribuição das universidades federais no Brasil	74
Quadro 7 - Políticas encontradas nas universidades	80
Quadro 8 - Denúncias na Ouvidoria Feminina Athenas	88
Quadro 9 - Comissões, comitês e grupos encontrados nas universidades	90
Quadro 10 - Estrutura do Comitê de Políticas de Prevenção e Enfrentamento à Violência Contra as Mulheres da Universidade Federal da Paraíba (CoMu/UFPB).....	94
Quadro 11 - Núcleos encontrados nas universidades.....	95
Quadro 12 - Outras ações.....	97
Quadro 13 - Ações desenvolvidas pelo Programa Sou Mulher UFMS.....	98
Quadro 14 - Coordenadorias e atividades da SAADE.....	100
Quadro 15 - Ações desenvolvidas pela SAADE/UFSCar.....	101
Quadro 16 - Coordenadoria de acessibilidade da Proafe	102
Quadro 17 - Coordenadoria de Relações Étnico-raciais da Proafe	103
Quadro 18 - Coordenadoria de Diversidade Sexual e Enfrentamento de Violência de Gênero da PROAFE	103

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Distribuição de universidades federais por região	78
Gráfico 2 - Distribuição de ações institucionais de enfrentamento por região.....	79

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Fiu Fiu UnB	69
Figura 2 - Coletivo Afetadas	70
Figura 3 - Meu Professor Abusador	71

RESUMO

A pesquisa teve como objetivo analisar o enfrentamento à violência contra as mulheres nas universidades federais brasileiras. Os objetivos específicos buscaram: discutir as determinações da relação histórica entre as mulheres e a universidade; apreender as particularidades e as principais expressões da violência contra as mulheres no contexto universitário brasileiro, a partir do levantamento e da análise da produção científica sobre a temática nos anos de 2006 a 2021; e, também, realizar um mapeamento analítico das ações de enfrentamento à violência contra as mulheres promovidas pelas universidades federais brasileiras no período de 2006 a 2023, destacando as dimensões sexo/gênero, étnico-raciais e de classe. A pesquisa foi orientada pelo materialismo histórico-dialético, que forneceu as bases para uma interpretação dinâmica e totalizante da realidade, e pela abordagem feminista (antirracista e antipatriarcal). Para tal, foi realizado um estudo quati-qualitativo em duas etapas inter-relacionadas. A primeira etapa tratou-se da pesquisa teórica, ou seja, em uma sistematização da literatura que fundamentou as categorias adotadas neste estudo. A segunda etapa referiu-se à pesquisa documental, que consistiu na sistematização e na análise das ações de enfrentamento à violência contra as mulheres pelas universidades federais brasileiras no período de 2006 a 2023. Entre os principais resultados que puderam ser verificados, o levantamento dos estudos científicos apontou essas instituições como espaços de reprodução de desigualdades e de opressões. As mulheres, para além do trabalho docente neste caso, são responsabilizadas pelo trabalho doméstico, pela organização do orçamento familiar e pelos cuidados e educação dos filhos e parentes. Por sua vez, para os homens, a família nunca foi empecilho na carreira. Verificou-se também que, profissionalmente, as mulheres ainda compõem, em sua maioria, áreas do saber caracterizadas como femininas nas universidades brasileiras. Em áreas como ciências exatas e engenharias, a sua presença é reduzida, principalmente tratando-se de mulheres negras. Estas ainda lutam diariamente contra o racismo e reivindicam a sua permanência, seja na formação de estudantes ou no trabalho docente. Mulheres trans também reivindicam cotidianamente pela sua inserção e sua permanência no ensino superior, bem como as mulheres com deficiência reclamam por um ambiente universitário livre de preconceitos, discriminação, exclusão e segregação. A pesquisa documental demonstrou que as políticas têm como foco principal o enfrentamento ao assédio, mas nem sempre levam em consideração que este tipo de violência imprime maior vulnerabilidade na vida das mulheres. Logo, poucas são as normativas voltadas exclusivamente para mulheres e/ou para as violências contra as mulheres, ademais, a grande maioria — em parte por serem recentemente aprovadas —, não possuem ações concretas que dão materialidade a essas políticas.

Palavras-chave: Universidade. Violência contra as mulheres. Ações institucionais. Enfrentamento.

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue analizar el combate a la violencia contra las mujeres en las universidades federales brasileñas. Los objetivos específicos buscaron: discutir los determinantes de la relación histórica entre las mujeres y la universidad; aprehender las particularidades y principales expresiones de la violencia contra las mujeres en el contexto universitario brasileño, a partir de un relevamiento y análisis de la producción científica sobre el tema en los años 2006 a 2021; y también realizar un mapeo analítico de las acciones de combate a la violencia contra las mujeres promovidas por las universidades federales brasileñas en el período 2006 a 2023, destacando las dimensiones sexo/género, étnico-racial y de clase. La investigación se orientó por el materialismo histórico-dialéctico, que sirvió de base para una interpretación dinámica y totalizadora de la realidad, y por el enfoque feminista (antirracista y antipatriarcal). Para ello, se llevó a cabo un estudio cuasicualitativo en dos etapas interrelacionadas. En la primera etapa se realizó una investigación teórica, es decir, una sistematización de la literatura en la que se basaron las categorías adoptadas en este estudio. La segunda etapa involucró una investigación documental, que consistió en sistematizar y analizar las acciones realizadas por las universidades federales brasileñas para combatir la violencia contra las mujeres entre 2006 y 2023. Entre los principales resultados que se pudieron verificar, el relevamiento de los estudios científicos señaló a estas instituciones como espacios donde se reproducen las desigualdades y la opresión. Además de la docencia, las mujeres son responsables del trabajo doméstico, de la organización del presupuesto familiar y del cuidado y educación de hijos y familiares. Para los hombres, en cambio, la familia nunca ha sido un obstáculo en sus carreras. También se constató que, profesionalmente, la mayoría de las mujeres aún trabaja en áreas de conocimiento caracterizadas como femeninas en las universidades brasileñas. En áreas como las ciencias exactas y la ingeniería, su presencia es reducida, especialmente cuando se trata de mujeres negras. Ellas aún luchan diariamente contra el racismo y exigen permanecer, ya sea en la formación de estudiantes o en la enseñanza. Las mujeres trans también reclaman a diario su inclusión y permanencia en la enseñanza superior, al igual que las mujeres con discapacidad, un entorno universitario libre de prejuicios, discriminación, exclusión y segregación. La investigación documental mostró que el foco principal de las políticas es combatir el acoso, pero no siempre tienen en cuenta que este tipo de violencia hace más vulnerable la vida de las mujeres. Por lo tanto, existen pocas normativas dirigidas exclusivamente a las mujeres y/o a la violencia contra las mujeres, y la gran mayoría -en parte porque fueron aprobadas recientemente- no cuentan con acciones concretas que materialicen estas políticas.

Palabras clave: Universidad. Violencia contra las mujeres. Acciones institucionales. Combate.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	16
CAPÍTULO 1 – “LUGAR DE MULHER É ONDE ELA QUISER?”: DETERMINAÇÕES SOBRE A RELAÇÃO HISTÓRICA ENTRE AS MULHERES E A UNIVERSIDADE	25
1.1 As mulheres na ciência.....	25
1.2 A história da universidade e a inserção das mulheres	34
1.3 A universidade no Brasil e a inserção das mulheres	38
CAPÍTULO 2 – “A UNIVERSIDADE É PÚBLICA, NOSSO CORPO NÃO”: AS PARTICULARIDADES E AS EXPRESSÕES DA VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES NO CONTEXTO UNIVERSITÁRIO	47
2.1 A violência contra as mulheres na sociedade classista, patriarcal e racista	47
2.2 A produção científica brasileira sobre a violência contra as mulheres na universidade	50
2.2.1 Teses.....	52
2.2.2 Dissertações.....	53
2.3 Aproximações às particularidades e às expressões da violência contra as mulheres no contexto universitário brasileiro.....	56
2.4 Políticas públicas de enfrentamento à violência contra as mulheres.....	63
2.4.1 Breve histórico das primeiras iniciativas de combate à violência contra as mulheres no contexto universitário.....	67
CAPÍTULO 3 – AS AÇÕES INSTITUCIONAIS DE ENFRENTAMENTO À VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES NAS UNIVERSIDADES FEDERAIS BRASILEIRAS	74
3.1 O caminho da pesquisa.....	74
3.2 Ações institucionais de enfrentamento à violência	79
3.2.1 Das políticas	79
3.2.2 Das comissões, comitês e grupos	89
3.2.3 Dos núcleos	95
3.2.4 Outras ações	97
3.3 Considerações sobre as ações de enfrentamento à violência.....	104
CONSIDERAÇÕES FINAIS	106
REFERÊNCIAS	110
APÊNDICES	118
A – INSTRUMENTAL/ROTEIRO DE PESQUISA DOCUMENTAL	119

INTRODUÇÃO

Um levantamento inédito feito pela agência de notícias *The Intercept Brasil* indica que, desde 2008, no Brasil, pelo menos 556 mulheres — entre estudantes, professoras e funcionárias técnicas — foram vítimas de algum tipo de violência, como assédio sexual, agressão física e/ou psicológica, e estupro em instituições de ensino superior¹. Estudos feministas têm discutido e denunciado diversos casos de violências em universidades públicas brasileiras contra alunas e trabalhadoras, dos quais destacam-se as ameaças de estupro; intimidação; ameaças por cartazes, pichações e casos de alunos assediando moralmente professoras pelo conteúdo das aulas e pelas perspectivas analíticas utilizadas (Vasques, 2018).

Diante desses episódios, questionamos: a violência contra as mulheres é um problema recorrente nas instituições públicas de ensino superior? Quais são as principais expressões dessa violência no ambiente universitário? Como as universidades têm se posicionado diante dessa problemática? O tema tem sido discutido? Se sim, de que forma? Existem ações de segurança e de proteção às mulheres? Existem espaços de denúncia e/ou serviços de atendimento/acolhimento às vítimas? A repercussão desses acontecimentos e as inquietações por eles provocadas se desdobram na escrita desta pesquisa, na qual propomos analisar o enfrentamento à violência contra as mulheres nas universidades federais brasileiras.

Durante séculos, a universidade foi um espaço exclusivamente masculino, por isso, “em nome da ciência moderna, disciplinas foram utilizadas para justificar a exclusão das mulheres desses espaços de poder, construção de saberes e inovações tecnológicas” (Almeida; Zanello, 2021). Somente a partir do século XIX as mulheres foram integradas ao sistema educativo, contudo, essa inserção apresentava diferenciações em relação aos homens. Enquanto a estes eram ensinadas noções de geometria, para as mulheres eram atribuídos os ensinamentos de bordados, costura e cuidados com o lar e com a família (Trigueiro; Araújo, 2016).

As primeiras universidades surgiram no contexto do mundo ocidental judaico-cristão na Idade Média (Bianchetti; Sguissardi, 2017), contudo, como citado acima, o ingresso de mulheres nessas instituições é bem mais recente, dado que os instrumentos legais proibiam as mulheres de frequentarem cursos superiores. A Suíça e a França foram os primeiros países a abolirem essa proibição em 1860. No Brasil, após anos de luta, as universidades foram autorizadas a receber mulheres como discentes em 1879 (decreto n.º 7247, de 19 de abril de

¹ Trata-se da matéria *Abusos no campus: mais de 550 mulheres foram vítimas de violência sexual dentro de universidades desde 2008*. Disponível em: <https://theintercept.com/2019/12/10/mais-de-550-mulheres-foram-vitimas-de-violencia-sexual-dentro-de-universidades/>. Acesso em: 7 set. 2020.

1879, Reforma – Carlos Leôncio de Carvalho) (Almeida, 2017).

Segundo Martins (2015, p.2) as universidades “originaram-se em territórios sagrados, de algum modo, ligadas ao culto, junto a conventos, mosteiros e mesquitas, por isso, territórios invioláveis”, que mesmo com a secularização, os fundamentos dessa peculiaridade foram resguardados em defesa da produção e da disseminação do conhecimento. No iluminismo, a universidade era considerada o *locus* mais elevado da educação e da ciência, entendida ilusoriamente como um ente separado, isto é, como um lugar onde não deveria haver violência (Almeida, 2017; Porto, 2017). Entretanto, diversos casos de violência contra as mulheres no contexto universitário evidenciam o contrário.

No Brasil, por exemplo, casos emblemáticos vêm demonstrando que as violências e as discriminações se recolocam constantemente sob diversas formas. Algumas denúncias reproduzidas abaixo nos permitem ter um panorama da natureza dessas violências e de como elas se alastram por diferentes lugares do Brasil: “três estudantes doparam e estupraram uma aluna de 17 anos durante viagem do Instituto Federal do Piauí ao Tocantins; um aluno abusou de uma estudante de 17 anos durante aula no Centro Universitário São Lucas de Rondônia, em Porto Velho; um professor de química prometeu pontos extras por sexo a 15 alunas do colégio universitário da Universidade Federal do Maranhão; um ex-aluno foi flagrado tentando filmar uma estudante no banheiro do Centro Universitário Estácio da Bahia, em Salvador; um técnico agarrou à força 10 alunas no laboratório de fotografia da Universidade de Brasília; um aluno estuprou outra estudante durante a festa dos calouros na Universidade do Estado do Rio de Janeiro; um professor de história foi acusado de aterrorizar e assediar, física e psicologicamente, 10 universitárias da Universidade do Estado de Santa Catarina”². Esses trechos foram transcritos da matéria intitulada “Abusos nos campus: mais de 550 mulheres foram vítimas de violência sexual em universidade desde 2008”, divulgada pelo jornal independente *The Intercept Brasil* em 10 de dezembro de 2019.

O tema já vem sendo investigado em universidades de outros países, porém os Estados Unidos foram um dos primeiros países a realizar estudos sistemáticos sobre o enfrentamento à violência contra as mulheres na universidade, com enfoque na “violência sexual”, sobretudo pela obrigatoriedade legal das universidades que recebem financiamento federal (Maito, 2017).

² Servidoras docentes, servidoras técnico-administrativas e trabalhadoras terceirizadas também sofrem situações de violências nas universidades, como aponta a pesquisa *Violência contra as mulheres na universidade: uma análise nas instituições de ensino superior no Amazonas*. Esse informativo nos conta que dentre as pessoas que afirmaram sofrer violências nas universidades, 68% são professoras e 50% técnicas, ao passo que 40% são estudantes (Barroso; Lima, 2021). Contudo, o presente texto se atém às estudantes por estarem dando maior visibilidade a seus casos.

Os estudos espanhóis e latino-americanos também avançaram neste tema e utilizaram a terminologia “violência de gênero”, enfocando no assédio sexual (Valls-Carol, 2009). Essas especificações são importantes para entender as particularidades das discussões em cada lugar do mundo e para se reconhecer a abrangência do fenômeno.

Todavia, segundo Almeida e Zanello (2021), este tema ainda é negligenciado, seja na academia, no plano das leis (inter)nacionais, ou no das políticas públicas. As autoras concluíram isso a partir de uma pesquisa quantitativa e comparativa entre seis países (Alemanha, Espanha, Reino Unido, Colômbia, Brasil e Índia), na qual destacam a escassez de dados sistematizados e a dificuldade de descobrir e de acessar as estatísticas na maioria dos países.

No Brasil, a insuficiência de dados também é uma realidade, por isso uma pesquisa de cunho nacional sobre o tema foi encomendada pelo Instituto Avon ao Data Popular em 2015. Em 2019 e 2021, respectivamente, foram publicados um levantamento do jornal *The Intercept Brasil*, sob o título *Violência contra a mulher no ambiente universitário* e uma pesquisa intitulada *Violência contra as mulheres na universidade: uma análise nas instituições de ensino superior no Amazonas*. A primeira apurou o quantitativo da violência nas universidades, enquanto a segunda se dedicou a sistematizar todas as denúncias dessas violências nas instituições de ensino superior e/ou delegacias de polícia. Já na terceira, além do levantamento sobre a violência e a vitimização contra as mulheres no espaço acadêmico, a investigação também buscou informações junto às instituições sobre as políticas de segurança e de proteção às mulheres.

Em reflexões anteriores à publicação desses textos, já fora apontada a importância da discussão sobre o fenômeno: *O trote universitário: a festa da intolerância e humilhação feminina* (2011), de Lourdes Bandeira e Tânia Mara Campos de Almeida já discutia a violência presente nos trotes das calouras da Faculdade de Agronomia e Veterinária (FAV) da Universidade de Brasília (UnB). Esse episódio foi motivo de denúncia à Secretaria de Políticas para Mulheres (SPM) e os acusados responderam à sindicância na referida instituição de ensino superior (Almeida, 2017).

No entanto, apenas em tempos recentes as repostas institucionais têm sido discutidas e têm ganhado forma com a abertura de sindicâncias, com a criação de espaços de discussão e de serviços de atendimento às vítimas de violências no contexto universitário e na articulação interinstitucional (Almeida, 2017). Como exemplo, podemos citar a realização, em 2014, da audiência pública pela Comissão de Direitos Humanos da Assembleia Legislativa de São Paulo (Alesp) que discutiu as violações aos direitos humanos em universidades paulistas realizada e de uma segunda; a audiência pública, em 2016, responsável pela Comissão Permanente Mista

de Combate à Violência contra a Mulher no Congresso Nacional para discutir a violência sexual contra mulheres nas universidades. No mesmo ano, o Ministério Público do Distrito Federal e Territórios (MPDFT) — em parceria com o Núcleo de Estudos e Pesquisas sobre Mulher (Nepem) e o Coletivo Afetadas, ambos da UnB —, promoveu uma audiência pública sobre o assédio e a violência sexual cometidos nas instituições de ensino superior do Distrito Federal (DF).

A partir dessas audiências públicas e dos casos aqui apresentados, notamos a urgência “em que se estabeleça um compromisso institucional e público, por parte das gestões administrativas e dos conselhos superiores das universidades com a comunidade universitária, de implantar um conjunto de políticas afirmativas de gênero” (Ameida, 2017, p.393) — aqui entendidas e defendidas como classistas, antirracistas, anticapacitistas e LGBTQIA+. E, para além dos muros da universidade, a criação de uma rede de apoio e enfrentamento, ao lado de outras instituições e políticas públicas de combate à violência contra as mulheres, como a Lei Maria da Penha, a Lei de Importunação Sexual, a Lei Carolina Dieckmann, a Lei do Femicídio e a Lei do Minuto Seguinte.

Partimos, portanto, do pressuposto de que a violência contra as mulheres no ambiente universitário não se trata de um fenômeno novo, mas que permanece carente de debates, pois no caso específico das universidades, as denúncias nesses espaços são menos incentivadas se compararmos com outros ambientes passíveis dessa violência. Isso se reflete na escassez de bibliografias publicadas sobre o tema, principalmente aquelas voltadas ao levantamento de serviços de proteção às mulheres, empreendidos pelas universidades brasileiras. O tema, por sua vez, é polêmico e provoca inquietações, tanto pela complexidade das relações no espaço acadêmico, como pela falta de informações específicas do enfrentamento à violência nesse contexto.

Diante do exposto, propomo-nos a analisar o enfrentamento à violência contra as mulheres nas universidades federais brasileiras, tomando como norte os seguintes objetivos: discutir as determinações da relação histórica entre as mulheres e a universidade; apreender as particularidades e as principais expressões da violência contra as mulheres no contexto universitário brasileiro a partir do levantamento e análise da produção científica sobre a temática nos anos de 2006 a 2021; e, realizar um mapeamento analítico das ações de enfrentamento à violência contra as mulheres promovidas pelas universidades federais brasileiras no período de 2006 a 2023, destacando as dimensões sexo/gênero, étnico-raciais e de classe.

Contudo, a construção desta pesquisa tem uma história anterior ao contorno do objeto ora proposto. Nosso primeiro encontro com a temática ocorreu logo após a aprovação no curso de Serviço Social da Ufam, quando cursei a disciplina “Gênero e Família no Brasil”. Durante esses encontros surgiu o interesse inicial pelo tema da violência contra as mulheres.

Após assistir a esta disciplina, o contato com a temática continuou a atravessar as minhas experiências acadêmicas por meio da participação no *Observatório da Violência de Gênero no Amazonas (OVGAM)*³. Depois, assumi uma bolsa em dois projetos análogos: *Tantos porquês para: as manifestações da violência no cotidiano escolar*, cujo objetivo foi promover oficinas para discussão de temas como machismo, LGBTQIA+fobia, racismo e classismo em escolas da rede pública de ensino, ambiente onde são identificados casos de violência; e *Mulheres de Fibra da Amazônia: resistência e luta de artesãs no município de Parintins-Am* — que objetivou possibilitar ações de formação política e de qualificação com vistas a autonomia econômica das mulheres.

A aproximação com o tema da violência nos levou à construção do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) intitulado *Uma análise da segurança pública na rede de atendimento à mulher em situação de violência no município de Parintins-AM*, na Universidade Federal do Amazonas, defendido no ano de 2019. O tema também nos mobilizou para a militância feminista exercida desde então.

Todavia, esse mesmo espaço da universidade que proporcionou o encontro com o pensamento feminista, também fora espaço de inúmeras violências, mesmo que, em determinados momentos, eu não tivesse consciência das interrupções e da desqualificação de falas nas reuniões do movimento estudantil na Ufam, nas quais eu era a única mulher representante de curso. Esse indício passou despercebido, assim como tampouco dei a atenção às insistentes mensagens e aos convites de professores que deveriam ter sido enquadrados como assédio.

Após a graduação, a temática acompanhou a minha militância e a minha experiência como pesquisadora bolsista no projeto de pesquisa interinstitucional *Violência contra as mulheres na universidade: uma análise nas instituições de ensino superior do Amazonas*, financiada pela Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado do Amazonas (Fapeam)⁴. Aqui, o

³ Esse programa de extensão visa fomentar a articulação de redes locais de enfrentamento à violência contra as mulheres por meio da disseminação de valores de equidade de gênero, defesa dos direitos da pessoa humana e respeito à diversidade. O programa identifica instituições disponíveis para o enfrentamento à violência contra as mulheres, promove oficinas para diversas categorias de profissionais, e também para a comunidade, diagnostica a violência contra as mulheres a partir dos registros das agências de segurança pública com intuito de fortalecer o controle social.

⁴ A pesquisa que deu origem ao livro intitulado *Violência contra as mulheres nas universidades (2021)* e à cartilha

meu interesse foi dando forma ao objeto aqui proposto, através das leituras, discussões coletivas e investigação sobre o tema. Todas essas experiências foram centrais para o delineio desta pesquisa.

No intuito de continuar os estudos sobre o enfrentamento à violência contra as mulheres, que outrora já discutimos no âmbito do TCC, e dando continuidade à pesquisa sobre violência contra as mulheres nas instituições de ensino superior públicas no Amazonas, justificamos, agora no mestrado, a escolha em pesquisar o enfrentamento à violência contra as mulheres nas universidades federais brasileiras.

Dito isso, a pesquisa foi orientada pelo materialismo histórico-dialético, que se constitui no fornecimento das bases para uma interpretação dinâmica e totalizante da realidade. Esse método de pesquisa deve ir além da aparência fenomênica, imediata e empírica, a qual visa alcançar a essência do objeto para capturar a sua estrutura e a sua dinâmica, compreendendo-o como um sistema de relações construído pelos homens (Netto, 2011). A partir dessa perspectiva, analisamos o enfrentamento à violência contra as mulheres nas universidades federais brasileiras no período de 2006 a 2021.

Tendo como base o referido método de análise, os caminhos da pesquisa foram ancorados no movimento real do objeto, o qual é interpretado no plano ideal (pensamento do pesquisador). Nesse processo, os instrumentos e as técnicas de pesquisa são meios dos quais se valem o pesquisador para “apoderar-se da matéria” do objeto (Netto, 2011, p. 7). Para isso, apropriamo-nos de um enfoque quanti-qualitativo, por entendermos que “a expressão do real se manifesta e se constitui por elementos quantitativos e qualitativos, objetivos e subjetivos, particulares e universais, intrinsecamente relacionados” (Prates, 2012, p. 117). Assim, nos debruçamos tanto no levantamento da produção teórica sobre o objeto (pesquisa bibliográfica) quanto dos dados documentais (pesquisa documental) sobre as ações de enfrentamento à violência contra as mulheres nas universidades federais brasileiras.

A pesquisa, portanto, foi do tipo teórico-bibliográfico e documental, tendo como categorias centrais a universidade, a violência contra as mulheres e as políticas públicas para as mulheres. A primeira categoria envolve a concepção sócio-histórica das universidades, os seus fundamentos, a estrutura e a relação das mulheres com esse espaço. Para tal, tivemos como principais aportes teóricos os trabalhos de Lucídio Bianchetti, Valdemar Sguissardi, Florestan Fernandes, Marilena Chauí, Luiz Antônio Cunha e Grada Kilomba. A segunda categoria remete à discussão da violência contra as mulheres, adotando como perspectiva a unidade indissociável

entre gênero, raça e classe. As principais autoras utilizadas foram Danièle Kergoat, Silvia Federici, Heleieth Safiotti, Milena Barroso, Mirla Cisne e Fernanda Marques. A terceira categoria, sobre as políticas públicas para as mulheres, tem como principais referências os estudos de Lourdes Bandeira, Maria Almeida Telles, Elaine Behring, Milena Barroso e Cíntia Miranda.

A pesquisa bibliográfica, de acordo com Gil (2008, p. 44), abrange toda bibliografia já tornada pública em relação ao tema de estudo, e a sua finalidade é colocar o pesquisador em contato direto com tudo o que já foi escrito sobre o assunto a ser estudado. As fontes bibliográficas estão, geralmente, localizadas em bibliotecas, contudo, o avanço tecnológico proporcionou uma maior disseminação de materiais bibliográficos em formato eletrônico, facilitando o acesso do pesquisador (Gil, 2008). Nessa etapa, além do levantamento bibliográfico geral, especificamente na segunda categoria — violência contra as mulheres —, realizamos um levantamento bibliográfico específico das produções científicas sobre a violência contra as mulheres no contexto universitário produzidos nos anos de 2006 a 2021.

A compilação das produções científicas foi realizada na plataforma digital intitulada Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (BDTD), lançada no ano de 2002, escolhida pelo alto quantitativo das produções científicas e tecnológicas nacionais disponíveis. As fontes utilizadas nessa pesquisa foram as teses e as dissertações presentes na plataforma BDTD, apresentadas nos anos de 2006 a 2021. Desse modo, utilizou-se palavras-chave/descriptores⁵ para facilitar a reunião dos dados na plataforma digital escolhida, sendo elegidos os seguintes descritores: mulheres e universidade, violência contra as mulheres na universidade, ações de enfrentamento à violência contra as mulheres na universidade. As informações mais detalhadas sobre o percurso metodológico desta etapa estão melhor discriminadas/especificadas/ilustradas no segundo capítulo desta pesquisa.

Na pesquisa documental, segunda etapa do estudo, Gil (2008, p. 45) salienta que esta lança mão de “materiais que não receberam ainda tratamento analítico, ou que ainda podem ser reelaborados de acordo com os objetivos de pesquisa”. Dessa maneira, consideramos como universo de pesquisa todas as ações institucionais de enfrentamento à violência aprovadas nos conselhos superiores das universidades nos idos de 2006 a 2023. O *locus* da pesquisa esteve circunscrito aos sites oficiais públicos das sessenta e nove (69) universidades federais

⁵ As palavras-chave, ou descritores, são elementos que facilitam a identificação de assuntos ou de temas de determinada produção científica. Podem ser formadas por um termo simples ou por uma expressão composta escolhida pelo próprio pesquisador no momento da busca, sendo assim, elas ajudam a definir os assuntos abordados nos estudos científicos que pretendem localizar.

brasileiras. Buscamos as normativas aprovadas nos conselhos superiores das universidades que evidenciavam políticas e normas sobre o enfrentamento à violência contra as mulheres no âmbito universitário como, por exemplo, as políticas institucionais, comissões e comitês, grupos, núcleos, dentre outras iniciativas.

As trinta e duas (32) ações institucionais de enfrentamento que compõem a amostra desta pesquisa foram organizadas por local, isto é, universidades, onde foram aprovadas; tipo de documento; título do documento; ano de criação. Para além disso, destacamos, também, os objetivos, os principais conceitos, a abrangência, o público alvo, os eixos, a organização, as ações e os serviços disponíveis. Mais informações sobre o percurso metodológico estão mais bem detalhadas no terceiro capítulo desta pesquisa.

Ambas pesquisas (bibliográfica e documental) possuem recortes temporais semelhantes, com a diferença de apenas dois (2) anos: a pesquisa bibliográfica abarca quinze (15) anos e a pesquisa documental dá conta de dezessete (17). Destacamos o ano de 2006, pois foi quando houve a promulgação da Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006), considerada a principal lei nacional de enfrentamento à violência contra as mulheres e um divisor de águas na abordagem jurídica brasileira na luta contra essa violência⁶. Após esse trabalho, procedemos com a articulação das informações que se desdobraram nos três capítulos que compõem a presente dissertação.

No primeiro capítulo, apresentamos o contexto da pesquisa a partir de uma breve discussão sobre as determinações da relação histórica entre as mulheres e a universidade. Nele, abordamos como a ciência, a princípio aberta às mulheres, gradualmente, foi se fechando para elas conforme as mulheres eram excluídas da maior parte das esferas sociais com a proclamação do iluminismo. Versamos, também, como as universidades foram, por muito tempo, destinadas exclusivamente aos membros da elite e que, por conseguinte, as desigualdades e as violências que se expressam no espaço universitário se ligam a um passado violento, elitista, sexista e racista da formação sócio-histórica das universidades. Em oposição a essa situação, a despeito de todas as tensões e desafios, há décadas as mulheres vêm lutando pela inserção e pela permanência no ensino superior, reivindicando a universidade como um espaço cuja sua presença deve ser legitimada.

⁶ Reconhecemos a legislação anterior como a Lei do Assédio Sexual (10.224/01), contudo os avanços mais significativos em termos de criação de políticas na universidade datam a partir do ano de 2015, então, consideramos iniciar nossa busca do ano de 2006 até 2021/2023 para garantir um recorte significativo, mas não tão longo pelo tempo de duração da pesquisa.

No capítulo dois, versamos sobre as particularidades e as expressões da violência contra as mulheres no contexto universitário. Para tal, apresentamos o levantamento bibliográfico dos estudos científicos sobre a violência contra as mulheres nesse contexto e, em seguida, trazemos algumas reflexões sobre as principais tendências identificadas nas produções científicas. Posteriormente, discutimos de forma breve sobre as políticas públicas de enfrentamento à violência contra as mulheres, com ênfase nas primeiras iniciativas de combate à violência contra as mulheres nas universidades.

No terceiro, e último capítulo emergido da pesquisa documental, apresentamos as ações de enfrentamento à violência contra as mulheres promovidas pelas instituições federais de ensino superior no período de 2006 a 2023. Ao longo do capítulo, elencamos as normativas de acordo com as suas classificações: políticas; comissões, comitês e grupos; núcleos; e outras ações. Por fim, expomos as principais tendências identificadas nas normativas levantadas.

Acreditamos que pesquisar temas como o enfrentamento à violência contra as mulheres traz contribuições teóricas à comunidade acadêmica, principalmente, ao curso de serviço social, uma vez que a violência contra as mulheres, reconhecida como expressão da questão social, apresenta-se como objeto de intervenção destes profissionais, os quais devem formular um conjunto de reflexões e de proposições para a sua intervenção (Iamamoto, 2008). Nesse sentido, aprofundar os estudos sobre as ações de enfrentamento à violência contra as mulheres no ambiente universitário pode contribuir para a reflexão sobre a articulação de serviços de atendimento; e para instrumentalizar a atuação profissional dos assistentes sociais — que estão inseridos nas universidades —, podendo fornecer subsídios para a realização de um atendimento humanizado e de qualidade às mulheres nessas instituições.

CAPÍTULO 1 – “LUGAR DE MULHER É ONDE ELA QUISER?”: DETERMINAÇÕES SOBRE A RELAÇÃO HISTÓRICA ENTRE AS MULHERES E A UNIVERSIDADE

Não é que nós não tenhamos falado, o fato é que nossas vozes, graças a um sistema racista (elitista e patriarcal), têm sido sistematicamente desqualificadas, consideradas conhecimento inválido.

(Grada Kilomba)

Neste capítulo serão discutidas as determinações socio-históricas, políticas, econômicas e culturais da relação entre as mulheres e a universidade. Abordaremos como a ciência, a princípio aberta às mulheres, gradualmente foi se fechando para elas conforme estas eram excluídas da maior parte da sociedade desde a proclamação iluminista que pregava que “todos os homens são iguais por natureza” (Schiebinger, 2001). Nesse viés, as universidades foram, por muito tempo, destinados exclusivamente aos membros da elite e, como herança, percebemos que as desigualdades e as violências que se expressam no espaço universitário se ligam a um passado violento, elitista, sexista e racista, da formação sócio-histórica das universidades. Em oposição a essa situação, a despeito de todas as tensões e desafios, há décadas, as mulheres vêm lutando pela inserção e pela permanência no ensino superior, reivindicando de forma legítima sua presença no espaço da universidade.

1.1 As mulheres na ciência

O filme “Radioactive”⁷ mostra a vida e o trabalho da pesquisadora polonesa, Marie Sklodowska, que ficou conhecida na história da ciência como Marie Curie. Vinda da Polônia num período em que era impensável uma mulher seguir carreira científica, Marie chegou a França e conseguiu ingressar na Sorbonne, uma das melhores universidades do mundo. O filme conta sobre os principais acontecimentos científicos que criaram a conjuntura que levou Marie a se dedicar ao estudo da radioatividade. Esta mulher iniciou seus estudos com o urânio, quando o assunto já estava amornado, pois, para ela, pareceu mais promissor e menos competitivo que a busca pela origem do raio X. Contando com o apoio de seu marido, Pierre Curie, Marie teve acesso a um lugar e a recursos para realizar seus estudos. Com a conclusão de que supostamente

⁷ “Radioactive” é um filme de 2019, escrito por Jack Thorne e dirigido por Marjane Satrapi, que foi inspirado no livro ilustrado de mesmo nome, escrito e desenhado por Lauren Redniss. Ele está disponível no serviço de transmissão *streaming* Netflix.

ela teria descoberto outro elemento químico, coube a um amigo do casal ler as declarações de Marie na Academia das Ciências, já que não era permitido uma mulher ser porta-voz desse tipo de comunicado. Por se tratar de uma novidade científica proposta por uma mulher ainda no início de sua carreira, a qual teve a ousadia de propor a descoberta de um novo elemento químico, os acadêmicos receberam a notícia com muito desdém. O trabalho de Marie Curie se transformou no trabalho “dos Curie” quando seu marido decidiu ajudá-la a decifrar de onde provinha a energia de alguns compostos do urânio. Esse trabalho culminou com a descoberta do rádio e do polônio pelo casal, fazendo com que eles ganhassem o Prêmio Nobel de física em 1903 pela descoberta desses elementos radioativos. Entretanto, somente Pierre Curie compareceu à cerimônia para o recebimento do prêmio, por isso poucas pessoas conhecem Marie, já que ela não havia sido indicada inicialmente para receber o prêmio, e, sim, Pierre Curie e Henri Becquerel, indicados como descobridores da radioatividade. Em 1906, Pierre faleceu e Marie teve que seguir a sua carreira sem o amparo do marido. Nesse contexto, Marie sofreu críticas constantes. Em 1911, Marie foi novamente indicada ao Prêmio Nobel de Química por produzir amostras suficientemente puras de polônio e rádio para estabelecer os seus pesos e por produzir o rádio como metal puro. Essa notícia foi ofuscada pelos rumores sobre um suposto envolvimento romântico entre ela e o professor Langevin e, por isso, Marie foi menosprezada e acusada de ser uma “destruidora de lares”. A comissão do Prêmio Nobel, àquela altura, mostrou preocupação a respeito da repercussão do romance. A Academia Sueca redigiu uma carta para inibir a ida de Marie a Estocolmo para receber seu prêmio, à qual Marie respondeu “De fato, o prêmio foi concebido pela descoberta do rádio e do polônio. Acredito que não existe ligação alguma entre meu trabalho científico e minha vida particular”. Logo, Marie foi a Suécia em dezembro de 1911 e recebeu seu segundo Nobel, pessoalmente dessa vez,⁸.

A história de Marie Curie também é a história de muitas mulheres na ciência ou mesmo um exemplo de como este espaço segue a ser negado a elas, “afinal, nossos nomes não estão estampados como fundadoras de saberes disciplinares, nossos primeiros nomes são omitidos em referências bibliográficas, onde figuramos pelos nomes de família, em geral, oriundos da linhagem paterna” (Almeida; Zanello, 2021, p. 19).

Historicamente, o fazer científico foi comandado pelo sexo masculino, e as mulheres enfrentaram inúmeros martírios para entrar neste campo epistemológico. Isso porque, por

⁸ Além do filme “Radioactive” (2019), outras informações foram extraídas do artigo *Sobre as mulheres na ciência e o “Caso de Marie Curie”*. Este texto foi publicado no Blog Cientistas Feministas e compartilha algumas reflexões oriundas do livro *Sobre o “Caso de Marie Curie”: a radioatividade e a subversão de gênero*.

muito tempo, o envolvimento com a ciência era proporcionado pela educação que, por sua vez, contemplava apenas para os homens devido aos princípios patriarcais produzidos e reproduzidos pela sociedade. Às mulheres cabiam os trabalhos de reprodução social como a procriação, os afazeres domésticos, os cuidados com o lar e com a família. Saffioti (1987, p. 9–10) destaca:

A sociedade investe muito na naturalização deste processo. Isto é, tenta fazer crer que a atribuição do espaço doméstico a mulher decorre de sua capacidade de ser mãe. De acordo com este pensamento, é natural que a mulher se dedique aos afazeres domésticos, aí compreendida a socialização dos filhos, como é natural sua capacidade de conceber e dar à luz. [...] a naturalização dos processos socioculturais de discriminação contra a mulher e outras categorias sociais constitui o caminho mais fácil e curto para legitimar a “superioridade” dos homens [...].

Na mesma direção, Cisne e Santos (2018) ponderam, ainda, que embora o patriarcado atinja de forma estrutural a sociedade, ele traz implicações diretas e particulares para a vida das mulheres, uma vez que lógica que estrutura este sistema é a de privilégio e a de dominação masculina relacionados a subalternização e à invisibilidade das mulheres e de tudo que é associado, considerado ou identificado, como feminino. Assim, “o poder patriarcal permeia a construção social do sexo feminino, que o associa ao frágil, ao desvalorizado, ao subalterno, ao subserviente, enquanto o “modelo” patriarcal do homem é o da força, virilidade, poder e dominação” (Cisne; Santos, 2018, p. 43).

Partimos do entendimento que a exclusão das mulheres na ciência não resulta das relações individuais, mas foram constituídas pelas relações de sexo/gênero, étnico-raciais e de classes desiguais, matizes nas quais operam a discriminação e o preconceito.

Ao contrário do que a historiografia sobre o tema prega, as mulheres não se tornaram cientistas apenas no século XX (Schiebinger, 2001). Segundo Federici (2017), nas cidades medievais, por exemplo, as mulheres trabalhavam em muitas ocupações que viriam a ser, posteriormente, consideradas trabalhos masculinos, como ferreiras, açougueiras, padeiras, candeleiras, chapeleiras, cervejeiras, cardadeiras de lã e comerciantes, e, nas comunidades rurais, elas eram artesãs, agricultoras, caracterizando uma economia subjetiva e solidária. No século XIV, já havia professoras escolares, médicas e cirurgiãs, competindo com homens formados em universidades.

Para Toledo (2017), a subalternidade feminina e o apagamento do conhecimento das mulheres foram tramados no seio da implantação do sistema capitalista, que privou as mulheres camponesas de suas terras, fechou as pequenas oficinas das artesãs e impôs uma divisão sexual do trabalho. Portanto, a sobreposição do sistema feudal deu lugar ao novo modo de

produção individualista, exploratório e patriarcal.

Entendemos a divisão sexual do trabalho à luz do pensamento de Hirata e Kergoat (2007), isto é, como uma forma de divisão do trabalho social — modulada histórica e socialmente — consequente das relações entre os sexos e, para além disso, um fator prioritário para a sobrevivência da relação social. Suas características são marcadas pela designação preferencial dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva. Nessa configuração, as funções com maior valor social (políticos, religiosos, militares, etc.) são apropriadas pelos homens.

[...] o princípio de separação (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o princípio hierárquico (um trabalho de homem “vale” mais que um trabalho de mulher). Esses princípios são válidos para todas as sociedades conhecidas, no tempo e no espaço. Podem ser aplicados mediante um processo específico de legitimação, a ideologia naturalista. Esta rebaixa o gênero ao sexo biológico, reduz as práticas sociais a “papéis sociais” sexuais que remetem ao destino natural da espécie (Hirata; Kergoat, 2007, p. 599).

Sobre esta relação naturalizada pela opressão feminina intrínseca ao capitalismo e sua natureza patriarcal, Toledo (2017, p. 19) alerta que “a história da origem da opressão das mulheres mostra que as mulheres nem sempre foram oprimidas. Sua opressão se deve às transformações econômicas e sociais advindas do surgimento da propriedade privada e da sociedade de classes”. Isso afetou a entrada das mulheres também no mundo da ciência.

Nos séculos XVII e XVIII, a ciência se estabeleceu e concomitantemente forjava novas instituições e normas, por meio das quais poucos homens e mulheres eram agraciados com a possibilidade de serem cientistas assalariados em tempo integral. Nessa organização menos rígida da ciência, era possível as mulheres abrirem caminho em círculos científicos, logo, nesse ínterim, “a exclusão de mulheres não era uma conclusão inevitável. Diversos acessos ao trabalho científico eram disponíveis às mulheres antes da formalização rigorosa da ciência no século XIX” (Schiebinger, 2001, p. 64). Assim, muitas mulheres eram capacitadas para ocupar lugar nas ciências.

Nos anos iniciais da Revolução Científica, as mulheres da classe burguesa eram encorajadas a saber sobre a ciência e a se envolver em atividades ditas científicas, como, por exemplo, observar o céu, a lua e as estrelas através de telescópios, analisando insetos, plantas por meio de microscópios, mas acompanhadas por seus pais, irmãos, maridos ou filhos cientistas (Schiebinger, 2001). Isso acontecia, principalmente em Paris, lugar onde mulheres ricas tinham o prazer de serem consumidas pelas curiosidades científicas e, em vista disso, costumavam colecionar desde conchas, estalactites de madeira petrificada, insetos, fósseis e

ágatas em seus gabinetes.

As mulheres da realeza na Europa também contribuíram como patrocinadoras da ciência. Em 1650, por exemplo, Descartes foi contratado, pela rainha Cristina da Suécia, para elaborar a regulamentação científica de sua academia e, após esses eventos, muitos culpavam Cristina e a sua agenda filosófica pela morte de Descartes. A partir deste episódio, ela foi acusada de hermafrodita por sua aptidão filosófica (Schiebinger, 2001). Assim, mesmo a mais alta posição social e política não protegia as mulheres das críticas e de acusações ridículas e infundadas.

Na Alemanha, diferentemente da França, as contribuições das mulheres às ciências não vinham de mulheres oriundas das classes superiores, mas, principalmente, de artesãs. Estas mulheres tiveram grande importância, o que explica “o fato notável de que entre 1650 e 1710 cerca de 14 por cento de todos os astrônomos alemães eram mulheres — uma porcentagem mais alta do que na Alemanha de hoje” (Schiebinger, 2001, p. 61). Desde cedo, elas eram ensinadas por seus pais, observando e colaborando com seus maridos, por isso, as mulheres astrônomas trabalharam em observatórios de família nesse período.

Nessas famílias astronômicas, o trabalho de marido e mulher não se dividiam em linhas modernas: ele não era inteiramente profissional, trabalhando num observatório fora de casa; ela não era inteiramente uma dona de casa, confinada aos trabalhos domésticos. Tampouco eram eles profissionais independentes, cada um mantendo uma cadeira de astronomia. Ao invés disso, eles trabalhavam como uma equipe e sobre problemas comuns. Eles observavam em turnos, de modo que suas observações prosseguiram noite após noite, sem interrupção. Em outras ocasiões eles observavam juntos, dividindo o trabalho de modo que pudessem fazer observações que uma pessoa sozinha não poderia fazer com acurácia. As tradições de guilda dentro da ciência permitiram que mulheres, como a astrônoma Maria Margaretha Winkelmann e a celebrada entomologista e botânica Maria Sibylla Merian, fortalecessem a base empírica da ciência (Schiebinger, 2001, p. 61–62).

Diversas outras mulheres provenientes de classes populares também contribuíram para a ciência, como, por exemplo, as parteiras que, muito antes desse recente interesse pela saúde das mulheres na nossa sociedade atual, assumiam a medicina obstétrica.

À vista disso, Federici em *O Calibã e a Bruxa* (2017), obra que investiga o que aconteceu com as mulheres durante a transição⁹ do sistema feudal para o capitalismo, analisa o processo de caça às bruxas como responsável pela marginalização e pela eliminação de muitas

⁹ Federici (2017) reconhece que o termo “transição” sugere um desenvolvimento histórico gradual, linear, contudo, o período ao qual o termo se refere foi um dos mais sangrentos e descontínuos da história mundial. A autora também é ciente de que incapaz de evocar as mudanças que abriram caminho para a chegada do capitalismo e das forças que conformaram essas mudanças. Assim, o uso do termo “transição” na obra é utilizado apenas no seu sentido temporal.

mulheres parteiras. Segundo a obra, esta perseguição foi iniciada pela Inquisição da Igreja Católica e, posteriormente, foi assumida como uma política estatal em vários países, estendendo-se por mais de dois séculos.

A autora argumenta que com a marginalização das parteiras, “as mulheres perderam o controle que haviam exercido sobre a procriação, sendo reduzidas a um papel passivo no parto, enquanto os médicos homens passaram a ser considerados como ‘aqueles que realmente davam vida’”(Federici, 2017, p.177). Essa mudança provocou o predomínio de uma nova prática, que priorizava, nos casos de emergência, a vida do feto em detrimento da vida da mãe, o que contrastava com o controle que as mulheres habitualmente tinham nesses momentos de decisão.

Fora da Europa, as mulheres também auxiliavam as investigações na natureza, na preparação de remédios, alimentos e, inclusive, atuavam como guias locais para os pesquisadores, em sua maioria homens, em expedições. A exemplo, grande parte da catalogação para o *Colóquios dos simples e drogas... da índia* (1563), de Garcia da Orta, foi feita por uma jovem escrava konkai conhecida apenas como Antonia (Schiebinger, 2001).

Com a institucionalização e a profissionalização da ciência — que aconteceram de forma gradual no decorrer de vários séculos —, houve uma crescente polarização das esferas públicas e doméstica graças ao avanço do capitalismo e, portanto, o acesso das mulheres à ciência foi fechado, mesmo aquele de caráter informal (Silva, 2012). Os astrônomos, por exemplo, deixaram de trabalhar em observatórios familiares de áticos, pois a família deslocou-se para a esfera doméstica privada, enquanto a ciência migrava para a esfera pública da indústria e da universidade.

Schiebinger (2001) enfatiza a Revolução Científica dos séculos XVII e XVIII como o período de limitação da participação das mulheres na ciência, porque foi nessa época que surgiram novas instituições e ideologias. As instituições científicas — universidades, academias e indústrias — pressupunham que todos os cientistas eram homens, cujas esposas ficavam em casa para cuidar deles e de suas famílias. Assim, o funcionamento homogêneo do mundo profissional dependia, de muitas maneiras, do trabalho doméstico de esposas que alimentavam, vestiam e cuidavam de seus maridos e apoiavam as suas carreiras profissionais.

Partindo de uma análise materialista e feminista, concordamos com a análise de Ferreira (2017) que apreende o trabalho doméstico, não pago, realizado no âmbito doméstico da família, pelas mulheres, característico do trabalho destinado à reprodução social assumido na sociedade capitalista. Isto porque ocorre uma desvalorização social deste trabalho, uma vez que ele foi desde sempre atribuído às mulheres como um imperativo moral e como um núcleo essencial de sua existência social. Ao mencionar Federici (2004), Ferreira afirma que há uma construção

moral em torno dos deveres da maternidade e do trabalho doméstico que interpretam estas atividades essencialmente como femininas. Essa analogia entre o feminino e este tipo de trabalho esteve (e está) articulada em um fato material concreto: a reorganização deste trabalho sob as exigências das novas relações sociais de produção.

Desta forma, concordamos com Federici (2019, p.68) muito mais do que limpar a casa, o trabalho doméstico “é servir aos assalariados física, emocional e sexualmente, preparando-os para o trabalho dia após dia. E cuidar das nossas crianças — os trabalhadores do futuro — [...] garantindo que o seu desempenho esteja de acordo com o que é esperado pelo capitalismo”. O que significa que, por trás de todo o trabalho considerado profissional, há o trabalho oculto e não pago de mulheres, as quais são as verdadeiras responsáveis por sustentar a produção capitalista.

Assim, no contexto de profissionalização da ciência, as mulheres que queriam seguir carreiras científicas tinham duas opções: podiam tentar seguir a educação por meio das universidades, como seus equivalentes masculinos, mas como é sabido, essas tentativas não tiveram êxito até a virada do século XX; ou podiam continuar a participar no interior da esfera familiar, agora circunscrita à vida privada, como assistentes para seus maridos, irmãos e pais cientistas. Entre essas mulheres que contribuíram silenciosamente para as carreiras de seus maridos, estão Margaret Huggins (esposa do astrônomo britânico William Huggins), Edith Clements (esposa do ecologista Frederic Clements), e, talvez, Mileva Maric (esposa de Albert Einstein) (Schiebinger, 2001).

Apenas algumas mulheres alcançaram o reconhecimento científico e por aceitarem compartilhar seus méritos com os seus maridos, como Marie Curie que dividiu um Prêmio Nobel, em 1903, com Pierre Curie, entretanto, foi somente após a sua morte que Marie Curie assumiu a sua carreira de professora na Sorbonne, pois as mulheres só lecionavam na universidade após a morte de seus maridos, pois as cadeiras eram conferidas a elas como herança (Costa; Schwantes, 2017).

O casamento, nesse sentido, serviu, minimamente, para as mulheres como um caminho informal para a ciência. Além desta estratégia, algumas mulheres se passaram por homens para frequentar os espaços ditos científicos

A prática de forjar masculinidade para entrar no mundo masculino prosseguiu durante o século XIX. O historiador Kenneth Manning fala de uma mulher cujos tutores a enviaram à Universidade de Edimburgo vestida como um rapaz. Depois de se graduar em medicina em 1812, "James" Barry ingressou no exército britânico, e tornou-se o segundo mais graduado oficial médico nas forças militares coloniais. Seu verdadeiro sexo não foi descoberto até depois de sua morte. De maneira semelhante, a primeira

mulher a frequentar uma faculdade de medicina nos Estados Unidos na década de 1850, Elizabeth Blackwell, foi aconselhada por um professor simpático a ela a frequentar as aulas disfarçada de homem (Schiebinger, 2001, p. 157).

Assim, de acordo com Silva (2012, p. 20) “o mundo da ciência se estruturou em bases quase exclusivamente masculinas, ora excluindo as mulheres, ora negando as suas produções científicas, através de discursos e práticas nada neutros”. A autora pondera que:

[...] apesar dos mecanismos de exclusão, seja pelos processos formais que impediam por leis ou regulamentos o acesso das mulheres às universidades, pelos discursos científicos que, ao “naturalizarem” as diferenças entre homens e mulheres, determinavam os lugares sociais que os sujeitos deveriam ocupar de acordo com suas características biológicas, ou até mesmo pelos processos culturais de invisibilização de mulheres cientistas ao longo da história, as mulheres, em maior ou menor representatividade, estiveram presentes e atuantes na história das ciências (Silva, 2012, p.20).

Tais reflexões nos permitem questionar essa invisibilidade/apagamento das mulheres na ciência. Quem escreveu a história sobre as mulheres? As próprias mulheres? Ou os homens? Quem está no centro? E quem permanece fora, nas margens? Esse exercício nos permite visualizar e compreender, como já dizia Kilomba (2019), como os conceitos de conhecimento estão intrinsecamente ligados às estruturas de poder racistas (patriarcais e elitistas) e que o centro acadêmico/ciência não é um local neutro.

A partir da década de 1970 — quando o debate sobre a presença da mulher na ciência começou a se destacar e estas começaram a ingressar efetivamente nas universidades — diversas autoras se debruçaram sobre essa “invisibilidade” das mulheres na ciência e tentaram visibilizá-las, devolvendo a elas seu lugar como como sujeitos ativos por meio da revisão de suas histórias. Em acordo com Colling (2004, p.13), defendemos que essa “invisibilidade” histórica tem que ser problematizada, pois:

[...] desde que a História existe como disciplina científica, ou seja, desde o século XIX, o seu lugar dependeu das representações dos homens, que foram, por muito tempo, os únicos historiadores. Estes escreveram a história dos homens, apresentada como universal, e a história das mulheres desenvolveu-se à sua margem. Ao descreverem as mulheres, serem seus porta-vozes, os historiadores ocultaram-nas como sujeitos, tornaram-nas invisíveis. Responsáveis pelas construções conceituais, hierarquizaram a história, com os dois sexos assumindo valores diferentes; o masculino aparecendo sempre como superior ao feminino (Colling, 2004, p. 13).

Corroborando com esta reparação, Sedeño (2009, p.1) considera que essa invisibilidade da mulher na história da ciência é uma distorção histórica e que é preciso “devolver as mulheres

à história e devolver nossa história às mulheres”¹⁰.

Ao retomar a relação histórica das mulheres com a ciência percebemos que esta foi uma construção social que se efetivou por meio dos parâmetros da objetividade e da racionalidade, considerados pela sociedade ocidental como atributos masculinos. Argumentava-se que o interesse das mulheres pela ciência poderia causar consequências à saúde delas (Carvalho; Casagrande, 2011).

Esta ideia está presente no caso relatado por Schwartz et al (2006), de Augusta Ada Byron (1815–1852), conhecida como Lady Lovelace, a primeira mulher a se dedicar aos conhecimentos que deram origem à informática. Ela desenvolveu conceitos e estruturas de programação semelhantes à da informática atual, por isso seu trabalho foi reconhecido como o primeiro programa de computador da história, cem anos antes de o primeiro *hardware* ser construído. Embora tenha desenvolvido todo esse conhecimento, ela é mais citada por ser ajudante de Babbage do que por suas ideias, isto porque Byron tinha uma saúde frágil, o que, por várias vezes, foi associado ao uso do seu intelecto, e interpretado pela época como um sintoma de histeria¹¹.

A noção de histeria como um problema feminino atravessou a Antiguidade e a Idade Média, e foi reforçada ao longo dos séculos XVIII e XIX, fazendo parte da construção de uma determinada “concepção da diferença entre os sexos articulada na modernidade, segundo a qual homens e mulheres seriam dotados de características físicas e morais diferentes e complementares” (Nunes, 2010, p.375). Segundo a autora, essa formulação da diferença entre os sexos presumia divergências determinantes dos papéis sociais de homens e mulheres. A mulher era atrelada ao casamento e à maternidade, portanto, querer se dedicar à ciência, por exemplo, era transgredir uma norma social.

No tocante a essa questão, concordamos com Saffioti (1976) ao refletir sobre como a psicanálise representou uma transformação significativa na maneira de encarar os fenômenos da vida humana. Contudo, contraditoriamente, a teoria freudiana — que foi grandemente responsável pela implantação de uma nova perspectiva de abordagem das questões sexuais com fortes repercussões sobre a moral social — contribuiu para manter a mulher envolta em mitos cuja vigência limitou largamente a mudança dos papéis sociais femininos.

¹⁰ Texto original: *Devolver las mujeres a la historia y devolver nuestra historia a las mujeres*.

¹¹ Histeria é um termo que vem do grego *hystero* que significa útero. O termo histeria nasceu por volta do século IV com Hipócrates, em uma tentativa de explicar por que o útero seria o responsável pela loucura das mulheres. Platão reforçou tal analogia ao afirmar que o útero era um ser vivo, responsável por um desejo natural da mulher de fazer crianças (Nunes, 2010). Essa concepção de histeria atravessou toda a Antiguidade e, na Idade Média, e sofreu com a influência da religião cristã, a qual atribuiu seus sintomas à possessão demoníaca e à bruxaria, transformando-se em assuntos de padres e inquisidores (Trillat, 1991; Nunes, 2010).

A tentativa de Freud de buscar nos fatores anatômicos a explicação dos traços psicológicos da mulher acabou por conduzir à mesma conclusão, errônea e desfavorável à mulher, a que os mitos construídos a partir da biologia haviam levado: o destino da mulher está impresso em sua anatomia. A explicação anatômica a que recorreu à Psicanálise freudiana talvez possa ser vista simplesmente como uma tentativa de construção de uma teoria «free culture»; mas, exatamente por responsabilizar os fatores constitucionais pelas características assumidas pela personalidade feminina numa certa época histórica, ela não faz senão tornar absoluto, nos dados palpáveis da biologia, um sistema de valores cujo sentido só tem existência no tempo histórico. Eis por que a Psicanálise ortodoxa teve conseqüências desfavoráveis sobre o ajustamento social das mulheres numa sociedade que exigia, para a sua construção, a colaboração do elemento feminino (Saffioti, 1976, p. 164).

Assim, por um longo tempo, a histeria foi associada puramente ao feminino, como uma condição intrínseca às mulheres, quando na verdade, serviam para englobar outros fenômenos como: surtos de pânico, ansiedade, irritabilidade, insônia, dores de cabeça, perda de apetite e outros sintomas. Atualmente, sabemos que a histeria é uma forma de neurose, ou seja, um distúrbio mental que se manifesta fisicamente, podendo afetar tanto homens como mulheres (Oliveira; Winter, 2019), porém, as mulheres ainda são tidas como histéricas, ou têm as suas emoções e as suas necessidades desacreditadas por meio de estereótipos como “mulher louca”, “mulher histérica, está exagerando!”.

Portanto, muitos dos interditos que separavam as mulheres e inibiam a sua presença na ciência eram decorrentes das dinâmicas de uma sociedade patriarcal-racista-capitalista; do código andocêntrico das ciências; e das muitas formas que as instituições científicas assumiram ao longo dos séculos e, que até hoje, conformam dificuldades de aceitação e delegitimação do espaço acadêmico com um espaço de/para mulheres.

Nesse sentido, torna-se importante compreender que a universidade reproduz os desafios sócio-históricos que atravessam a inserção das mulheres, bem como os aspectos políticos, sociais e econômicos de cada momento histórico, e em particular as problemáticas do contexto brasileiro, as quais também são fatores influentes diretamente no tema desta pesquisa.

1.2 A história da universidade e a inserção das mulheres

Ao nos propormos a falar sobre qualquer assunto, é exigido de nós que situemos este objeto no espaço-tempo, para, então, relacioná-lo a seus objetivos e justificativas, sem deixar de considerar as nuances de sua constituição histórica. Não é diferente com as ações de enfrentamento à violência contra as mulheres na universidade, visto que para analisá-las, faz-se importante compreender a história, a estrutura da universidade, espaço onde essas ações se

vinculam.

As universidades surgiram na Idade Média, na Europa, no contexto judaico-cristão, vinculadas à necessidade da Igreja Cristã de formar o seus quadros de pessoas. Assim, os primeiros locais foram as escolas catedralísticas ou episcopais, e os seminários, nos quais eram formados os clérigos, com a heteronomia circunscrita à tutela da Igreja.

A universidade de Paris, criada no século XII, é um exemplo de espaço do ensino da teologia. Com o passar do tempo, mais universidades foram criadas para reforçar e proteger a fé contra as heresias. Dessa forma, a universidade, curvando-se às necessidades e às imposições da Igreja, chegou ao final da Idade Média autoproclamando-se “mãe de todas as ciências e madrastra das heresias” (Rossato, 2005, p.26).

Com os movimentos reformista e contrarreformista, a universidade foi mais um dos instrumentos para a continuidade e para a busca pela hegemonia por parte da Igreja — católica ou protestante — ou desta associada ao poder temporal. Segundo Bianchetti e Sguissardi (2017), a Igreja Católica Apostólica Romana — denominação reforçada a partir do movimento reformista — criou as universidades no Novo mundo com o intuito de estender a sua hegemonia por outros espaços e garantir o primado dos dogmas, mantidos/reforçados pelo movimento contrarreformista e pela corroboração da origem divina da autoridade papal e dos soberanos.

Contudo, mesmo com a expansão das universidades, não se notava uma preocupação com a educação direcionada a toda a população. Por isso, é importante observar algumas diferenças nas ações e nas associações dos reformistas conduzidas por Martinho Lutero e João Calvino e pelos monarcas adeptos a esse ideário. Bianchetti e Sguissardi (2017) sinalizam que, em suas iniciativas, já aparecia certa preocupação com a educação pública, universal e gratuita. Porém, mesmo com a presença desse ideário “ensinar tudo a todos”, defendido por João Amós Comenius na sua clássica *Didática Magna*, o “todos” fazia referência somente à escola primária e o “poucos” quando o foco era a universidade.

Os trabalhos da Academia prosseguirão mais facilmente e com maior sucesso, se em primeiro lugar, só para lá forem enviados os engenhos mais seletos, a flor dos homens; os outros enviar-se-ão para a charrua, para as profissões manuais, para o comércio, para que, aliás, nasceram (Comenius, 1987, p. 173).

O século XVI foi uma espécie de divisor de águas entre o fim da identificação medieval entre a universidade a religião, e foi um catalisador para o surgimento de outra forma de instituição, a qual Magalhães (2006) denominou como “universidade moderna” ou “da modernidade”. Esse novo modelo, nas palavras de Bianchetti e Sguissardi (2017, p.23) foi fruto

do “do renascimento; com o afirmar do iluminismo; com o enfraquecer do teocentrismo; com o ascender do antropocentrismo; e com o domínio hegemônico de uma nova classe”. A classe a qual os autores se referem é a classe burguesa, que influenciou as mudanças na estrutura e nas funções da universidade.

Wanderley (1984) destaca que a consolidação do modo de produção capitalista exigiu especializações e técnicas que atendessem à nova divisão do trabalho e, gradativamente, as universidades foram se adaptando aos processos de desenvolvimento econômico e social. Essa incorporação das ideias e dos princípios capitalistas aconteceu especialmente na América do Norte, lugar onde o modelo universitário se aproximou da empresa. Contudo, essas mudanças não apontavam para um avanço da educação/universidade no sentido de libertar-se da tutela que a acompanhava historicamente.

Somente no século XIX foram criadas, de forma mais incisiva e crescente, universidades “direcionadas a fins diversos, como a pesquisa e a prestação de serviços, [...] com o desafio de gestões ou regulações menos tuteladoras, podendo, mesmo que parcialmente, exercitar-se na tomada de decisões, no exercício da autonomia” (Bianchetti; Sguissardi, 2017, p.27).

Apesar de as universidades terem sido criadas no século XII e de todas as transformações sofridas ao longo do tempo, apenas no final do século XIX e no início do século XX as academias passaram a admitir efetivamente as mulheres em seu quadro de discentes e docentes (Schiebinger, 2001; Charle; Verger, 1996). Desde o século XII, foram poucas as mulheres que estudaram e lecionaram em universidades — primeiramente na Itália.

Como exemplos, temos, no século XIII, Bettisia Gozzadini (1209–1261), que ministrou aulas no curso de Direito na Universidade de Bolonha; no século XIV, Novella d’Andrea assumiu a cátedra de Direito Canônico em Bolonha no lugar de seu pai, Giovanni d’Andrea, após o falecimento dele (Thurler; Bandeira, 2008). No século XVII, Elena Cornaro Piscopia (1646–1684) foi a primeira mulher a obter um doutorado em filosofia na Universidade de Pádua (Schiebinger, 2001). No século XVIII, Laura Bassi (1711–1778) tornou-se a segunda mulher na Europa a receber um grau universitário e a primeira mulher a assumir uma cátedra de física em uma universidade, em Bolonha. Nesta mesma época, Maria Agnesi (1718–1799) recebeu a cátedra de matemática e filosofia na mesma universidade (Schiebinger, 2001).

Todavia, o modelo italiano não foi adotado pela Europa e, de acordo com Maffia (2002), em outros países essa inserção foi tardia. A Suíça admitiu mulheres nas universidades apenas em 1860, a França em 1880, a Alemanha em 1900 e a Inglaterra em 1870. Neste mesmo período, aconteciam as primeiras movimentações de admissões de mulheres nas academias brasileiras.

Um fato curioso sobre a Inglaterra, segundo Maffia (2002), foi a criação da primeira

faculdade de mulheres, a Vinton College, em 1869. Nesta instituição, as mulheres cursavam o ensino superior, mas não recebiam título; faziam provas e tampouco constavam nas atas e, por conta disso, não conseguiam trabalhar. Apenas em 1897, doze anos depois, as mulheres conseguiram receber seus títulos.

Entre as instituições mais antigas temos a Académie Royale des Sciences em Paris, fundada em 1666, que se recusou a admitir a premiada matemática Sophie Germain (1776–1831) e vetou a ilustre física do século XX, Marie Curie (Schiebinger, 2001). Somente em 1945, mais de trezentos anos após sua fundação, passou a admitir mulheres em seus quadros de estudantes e professores¹².

Negreiros (2019) destaca que, a partir do século XX, ocorreu um movimento de expansão e de consolidação da universidade, tornando-a universal. Houve, também, um crescimento acelerado da população estudantil, o que representou um maior desafio para a organização universitária e, por conseguinte, demandou uma abertura disciplinar e diversificação dos modelos pedagógicos (Charle; Verger, 1996).

Esse crescimento do número de universidades ocorreu, segundo Bortolanza (2017), por dois fatores. Primeiramente, confere-se ao período da Segunda Guerra Mundial até cerca da década de 1980 o status de catalisador do novo modelo de Estado estabelecido no mundo capitalista, o Estado de Bem-Estar Social. Nesse ínterim, as instituições se modernizaram frente às transformações da sociedade capitalista, implementando reformas variadas.

O segundo fator teve lugar no contexto neoliberal, na década de 1990, já que neste período a universidade encontrou uma conjuntura de desmantelamento do Estado de Bem-Estar Social, no qual “a intenção de diversificar modelos cedeu gradualmente para a homogeneização da Universidade, desse modo emerge a ideia de uma instituição padrão, a qual foi desencadeada pela Declaração de Bolonha” (Negreiros, 2019, p. 51). Sobre isso, Bianchetti (2015, p. 10) assinala que:

O Processo de Bolonha é um ardil. Serve o fito da entrega do ensino superior à gula do comércio internacional; e converte a Universidade numa empresa de serviços à la carte: nela tudo se compra e vende, já nada se oferece grátis. Mais, a Universidade substitui o conceito humboldtiano de ‘Formação’ (‘Bildung’) por instrução, visando formatar e funcionalizar os seus quadros com o ‘novo’ tipo de competências e disponibilidades exigidas pelo mercado.

O Processo de Bolonha integra-se ao modelo de globalização em curso, afetando

¹² Desde a sua fundação em 1666 até 1945, a única mulher membro permanente da Royal Society foi a dona de um esqueleto pertencente à coleção anatômica da instituição (Schiebinger, 2001).

diretamente o âmago das universidades, influenciando-as a se adequar aos princípios neoliberais, atendendo às exigências da reprodução do capital e da sua sociabilidade (Bianchetti, 2015).

Portanto, a universidade viveu um intenso processo de transformação ao longo dos séculos e em meio a reformas e crises, adquirindo novas formas e funções, segundo os contextos políticos sociais e econômicos de cada momento histórico. Diante disso, torna-se relevante discutir acerca do seu nascimento e do seu desenvolvimento na conjuntura brasileira.

1.3 A universidade no Brasil e a inserção das mulheres

Com a chegada da corte portuguesa no Brasil em 1808, começou-se a história da educação superior, caracterizada pela tutela e pelo pragmatismo utilitarista dos cursos superiores, os quais tinham como objetivo inicial atender às necessidades da corte. Os cursos foram criados em apenas algumas capitais e em cidades nas quais as elites poderiam garantir/ampliar a sua condição e preservar os seus direitos e/ou extração de minerais ou, ainda, a construção de equipamentos para a defesa (Almeida Filho, 2012).

Anísio Teixeira (1988) afirma que — enquanto a universidade europeia estava em crise e renascia com o ensino fundado na pesquisa — no Brasil, a educação superior ainda dava seus primeiros passos. O modelo das primeiras escolas superiores foi o de Coimbra — tipicamente medieval e dirigido pelos jesuítas — por meio do qual as elites brasileiras formaram-se durante a Colônia e continuaram a formar-se durante o Império.

Segundo Beltrão e Alves (2009), a partir de 1808, com a transferência da corte portuguesa para o Brasil e com a Independência em 1822, a sociedade brasileira começou a apresentar uma estrutura mais complexa. As imigrações internacionais e a diversificação econômica aumentaram a demanda por educação, vista como instrumento de ascensão social. O país reclamou por cursos e academias com o objetivo de formar profissionais para desempenhar funções na corte, dentre os quais se destacam os cursos de Medicina (1808), Engenharia (1810) e Direito (1827), e, de todos eles, as mulheres foram excluídas.

Conforme Fávero (2000, p.29), o ensino superior no Brasil, desde o seu início, apresentou-se “desprovido de caráter nacional, influenciado por um espírito colonialista e colonial”. A herança recebida nestas terras não era apenas cultural, “mas também uma herança e uma tradição de dependência econômica e social. Mantinha-se o privilégio de se fazer um curso superior, pela simples razão de persistir o privilégio de riqueza e de classe”.

Somente na década de 1830 houve os primeiros movimentos pela educação feminina com a extensão do ensino primário às meninas. Nesse cenário, surgiram as primeiras instituições destinadas à educação das mulheres, que ainda apresentavam um número reduzido de matrículas devido à falta de professoras qualificadas e ao desinteresse dos pais responsáveis por matricular essas mulheres. Contudo, essa expansão do ensino primário não se estendeu a todas as mulheres, pois as mulheres negras foram historicamente excluídas do sistema educacional brasileiro, como um sintoma da herança do período colonial (Beltrão; Novellino, 2002).

Esse tipo de educação básica já direcionava e reforçava os estereótipos de gênero que diferenciava os papéis estipulados a homens e a mulheres. Enquanto o ensino secundário dos homens destinava-se à preparação para o ensino superior, o ensino das mulheres era restrito ao magistério, isto é, à formação de professoras para os cursos primários (Beltrão; Alves, 2009). Entretanto, esse panorama não se afastada realidade de hoje, na qual a maioria das docentes de ensino infantil e fundamental são mulheres, inclusive chamadas de “tias”, como se o magistério, durante essa faixa etária, fosse uma espécie de continuação e extensão do trabalho doméstico e do cuidado, entendidos historicamente como habilidades intrínsecamente femininas.

Guedes (2008) comenta acerca das “habilidades intrínsecas” aos homens e às mulheres, as quais, geralmente, apresentam atributos que são construídos desde o início do processo da escolarização, tais como:

A ideia de que as meninas teriam mais propensão às artes e à literatura (facilidade nas disciplinas articuladas à sensibilidade e emoção), enquanto os meninos apresentariam mais aptidão nas ciências, devido a sua maior racionalidade, permeia o imaginário coletivo dos espaços escolares (Guedes, 2008, p. 120).

Se as mulheres tinham dificuldades de acessar o ensino primário, o acesso era ainda mais difícil na educação superior, que, até aquele momento, era predominantemente masculina. A inserção das mulheres na universidade só foi possível por meio da Reforma do Ensino Primário e Secundário, instituída pelo decreto n.º 7.247, em abril de 1879. A primeira mulher a ingressar no ensino superior foi Rita Lobato Velho Lopes, no ano de 1880, na Faculdade de Medicina do Rio de Janeiro, 72 anos após a inauguração da instituição (Sousa, 2008). Era difícil vencer a barreira da exclusão feminina dos cursos secundários, pois “além de caros os cursos normais não habilitavam as mulheres para as faculdades” (Beltrão; Alves, 2009, p.128).

Novamente, o acesso ao ensino superior não se estendia às mulheres negras ou indígenas. Essa interdição à educação das mulheres negras estava prescrita legalmente pelo

decreto nº 1.331/1854 (Brasil, 1854), que determinava que negros e negras não poderiam ser admitidos/as na escola. Nesta mesma linha, havia outro decreto, de nº 7.031/1878 (Brasil, 1878), que estabelecia a matrícula de pessoas negras apenas no período noturno.

Kilomba (2019, p. 50–51) reflete sobre essa exclusão histórica da população negra e indígena do espaço acadêmico universitário:

[...] o centro acadêmico, não é um local neutro. Ele é um espaço *branco* onde o privilégio de fala tem sido negada as pessoas *negras*. Historicamente, esse é um espaço onde temos estado sem voz e onde acadêmicas/os *brancas/os* têm desenvolvido discursos teóricos que formalmente nos construíram como a/o “*Outras/os*” inferior, colocando africanas/os em subordinação absoluta ao *sujeito branco*. Nesse espaço temos sido descritas/os, classificadas/os, desumanizadas/os, primitivizadas/os, brutalizadas/os, mortas/os [...], mas raras vezes fomos os *sujeitos*.

Essa realidade não está dada de forma acidental, pois como Kilomba coloca, as pessoas negras não estão às margens dos espaços ditos científicos, mas foram, sim, colocadas ali, por regimes dominantes que ditam o que é ou não considerado conhecimento científico. Conjecturando que o próprio conhecimento é colonizado, Irmgard Staeuble (2007, p. 90) argumenta que o colonialismo “não apenas significou a imposição da autoridade ocidental sobre terras indígenas, modos indígenas de produção, leis e governos indígenas, mas também uma imposição da autoridade ocidental sobre todos os saberes, línguas e cultura indígenas”, o que nos imputa uma tarefa urgente: questionar e desconstruir a ordem eurocêntrica do conhecimento.

Ressaltamos que, até o início da década de 1930, o ensino superior no Brasil era constituído por um conjunto de escolas isoladas. Segundo Cunha (1988), isso ocorreu, pois, a princípio, o ensino superior no Brasil incorporou tanto o ideário educacional napoleônico quanto o ideário francês, cuja característica mais acentuada era a visão de uma universidade voltada para a profissionalização e para a formação de carreiras liberais, nas quais a pesquisa não era foco de interesse.

Segundo Fávero (2000), da chegada da família real (1808) à Proclamação da República (1889) foram criadas quatorze escolas ou faculdades isoladas; de 1890 a 1930, duas universidades e oitenta e seis escolas isoladas. A respeito dessas escolas profissionais, Teixeira (1988, p. 104) as avalia da seguinte forma:

O ensino superior constituía uma província isolada, em perfeito estado de alienação cultural – com relação à cultura nativa, à cultura brasileira; não à cultura universal – interessando apenas à sua tranquila clientela de classe alta e média superior, imbuída, aliás, de profundo respeito à categoria intelectual de professores.

Esse crescimento considerável do número de escolas de ensino superior se deu por iniciativa privada confessional católica. Conforme a autora, a primeira universidade oficial do país foi a chamada Universidade do Rio de Janeiro, instituída em 1920, sendo a justaposição das Escolas Politécnicas, da Faculdade Livre de Direito e de Medicina. Vale salientar que, apesar da autonomia didática e administrativa que a universidade teve, não havia integração entre as escolas e estas mantiveram as suas características originais.

Essa universidade serviu de “modelo” para outras universidades federais que existiram no Brasil: Minas Gerais (1972) e a do Rio Grande do Sul (1934). Essa característica apontava para uma universidade que desconsiderava as particularidades locais e as necessidades regionais.

[...] a *forma débil* como tais Universidades foram organizadas denuncia a frágil autonomia dessas instituições, pois o Estado continuava nomeando seus diretores e controlando o orçamento nas faculdades – garantindo, assim, uma reitoria só de fachada. Os conselhos eram mais simbólicos do que efetivos, consagrando um lugar de dependência a essa recente instituição “autárquica”. As cátedras continuavam sob custódia do Estado, os currículos eram fixos, imutáveis e a forma de ministrar as aulas também (Brito; Cunha, 2009, p.50).

Para as autoras, esse formato de universidade brasileira não fugiu dos caminhos trilhados pela universidade medieval, para a qual “a autonomia pode ser considerada uma farsa frente ao controle do Estado/Igreja que é transversalizador à administração de seus objetivos e funções” (Brito; Cunha, 2009, p.50) e, também, julgada mantenedora da classe dominante.

O surgimento da Universidade do Rio de Janeiro ainda suscitou debates em torno da questão universitária, envolvendo assuntos como a: “concepção de universidade; funções que deverão caber às universidades brasileiras; autonomia universitária e modelo de universidade a ser adotado no Brasil” (Fávero, 2006, p. 22), destacando-se dois pensamentos: 1) a universidade deveria ser o *locus* de desenvolvimento de pesquisas científicas; 2) o foco da universidade deveria ser a formação profissional.

Com a Revolução de 1930, outro modelo de universidade tornou-se realidade e, ainda que de modo precário, foram criadas a Universidade de São Paulo (USP 1934), a Universidade do Distrito Federal (UDF 1935) e, no início dos anos 1960, a Universidade de Brasília (UnB) (Bianchetti; Sguissardi, 2017).

Durante o fim do Estado Novo e o início da ditadura militar, observa-se um aumento significativo do número de instituições e de estudantes no ensino superior. Segundo Rossato (1998) e Neves e Martins (2016), entre os anos de 1946 e 1960, foram criadas dezoito instituições de ensino superior no âmbito público e dez no âmbito privado, das quais se

destacam as Universidade do Pará no ano de 1957; a Universidade do Amazonas (sucessora da Escola Universitária Livre de Manaós) em 1962; e as universidades particulares caracterizadas pela forte atuação da igreja, as Pontifícias Universidades Católicas (PUC), tanto no Rio de Janeiro, quanto em cidades como São Paulo e Porto Alegre.

Na ditadura militar, os governos militares, inspirados no modelo norte-americano “[...] tomaram medidas para atender a demanda crescente por vagas e qualificação profissional, de acordo, inclusive, com os compromissos internacionais.” (Beltrão; Alves, 2009, p.128), possibilitando, desta forma, um processo de construção de universidades federais, públicas e gratuitas, com extensão para praticamente todos os estados do país. Em consonância, Rossato (1998) sinaliza que as matrículas passaram, no período de 1960 a 1970, de 96.691 para 425.478, e na década seguinte este número chegou a 1.377.286, com maior concentração nas universidades particulares.

O crescimento das instituições privadas deve-se à concepção produtivista de educação que emergiu durante a ditadura militar e foi inserida nas reformas educacionais a partir dos princípios de “racionalidade, eficiência e produtividade” (Saviani, 2008, p. 297). Enquanto o âmbito público apresentava um retrocesso dos financiamentos, o âmbito privado e o empresariado foram favorecidos pela legislação tributária, por intermédio da isenção de impostos sobre os bens e serviços e sobre a sua renda, aumentando a sua capacidade de lucro (Cunha, 2014).

Essa aliança entre os militares e a chamada tecnoburocracia possibilitou, também, um grande crescimento da pós-graduação, que visava formar um quadro de professores qualificados para suprir as próprias universidades e estimular a pesquisa científica respondendo às necessidades do desenvolvimento nacional (Cunha, 1988). Contudo, esse crescimento do ensino superior não foi democrático e nem democratizante, pois, embora houvesse um aumento significativo na quantidade de matrículas, segundo Fernandes (1975), o ensino superior conservou a sua natureza elitista e excludente.

Em relação às mulheres, foi a partir da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Brasileira (LDB) de 1961, que o magistério (ensino secundário destinado à formação de professoras) tornou-se equivalente ao curso de grau médio. Tal lei permitiu que as mulheres concorressem ao exame vestibular e “foi a partir dos anos 1960 que as mulheres brasileiras tiveram maiores chances de ingressar na universidade, e foi nos anos 1970 que começou a reversão do hiato de gênero no ensino superior” (Beltrão; Alves, 2009, p. 130). Em consonância, Guedes (2008, p. 124) afirma que “a tradição da universidade como um espaço masculino foi marcadamente rompida na década de 1970, quando, já no Censo Demográfico de 1980, as mulheres de 25–29

anos com nível universitário eram 5% — porcentagem superior à masculina no mesmo grupo etário”.

É importante esclarecer que essa expansão do ensino superior pós-ditadura ocorreu sob os ditames do neoliberalismo global, que consistia numa “estratégia da burguesia na conjuntura pós-crise de 1970, no sentido de reorganização da economia sob a lógica do capital.” (Antunes; Lemos, 2018, p. 21). Além disso, a expansão do ensino superior no Brasil estava vinculada ao processo de Bolonha¹³, que incidiu na elaboração de “estratégias para a mercantilização do serviço educacional, mediante a subordinação das instituições de ensino às exigências da ordem global do capital” (Santos; Melo, 2019, p. 5).

Essa mercantilização do ensino superior foi mascarada pela aparente “democratização” do acesso, todavia, é pertinente destacar que esse aumento expressivo de instituições de ensino superior privadas estava sendo direcionado aos “cursos de curta direção, cursos sequenciais, cursos à distância, caracterizando o processo de aligeiramento da formação profissional e de certificação em larga escala” (Lima; Pereira, 2009, p. 35).

No período do neoliberalismo, nos governos de Fernando Collor e Fernando Henrique Cardoso, foram poucos os investimentos direcionados ao ensino superior, especialmente na área da pesquisa. Esse período foi denominado por Rossato (1998) como os “anos perdidos para a educação”, devido aos poucos avanços neste setor.

Já durante governo Lula (2003-2010), a contrarreforma universitária, neste período, tinha como premissa “expandir esse nível de ensino da forma mais barata possível para formar novos trabalhadores necessários à nova política econômica adotada pelo Brasil” (Santos; Melo, 2019, p. 11). Desta forma, foi um processo de certificação em massa para preparar a classe trabalhadora no atendimento das necessidades da economia capitalista global, “desarticulando a universidade enquanto aparelho privado de contra-hegemonia” (Santos; Melo, 2019, p. 12).

São exemplos dessa política neoliberal a instituição da Lei nº 11.096/2005 que criou o Programa Universidade Para Todos (Prouni) e o decreto nº 6.096 de 2007 que amparava o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidade Federais (Reuni). Sobre essas estratégias foram tecidas algumas críticas como o desacordo do Prouni com o artigo 213 da Constituição Federal, pois ele “permite repasse de verbas públicas, por meio de generosas isenções tributárias para as instituições particulares, isto é, com fins lucrativos” em troca do oferecimento de bolsas de estudo, parciais e integrais, para estudantes com renda

¹³ A declaração ou o protocolo de Bolonha foi desencadeado pela declaração de Sorbonne/Paris/França em 25 de maio de 1998 e foi assinada por quatro países – França, Alemanha, Itália e Reino Unido – e consistia em uma declaração de intenção para estabelecer novas diretrizes para o Ensino Superior (Boschetti, 2015).

familiar até três salários mínimos pelas instituições privadas. Não obstante, “o Reuni expande a oferta de vagas nas universidades federais, sem, entretanto, investir em melhorias nos espaços físicos e na contratação de novos docentes” (Martins et al, 2023).

A pesquisa de Negreiros (2019) sobre a presença das mulheres no Ensino Superior, de acordo com o Censo do Instituto Nacional dos Estudos e Pesquisa Educacionais Anísio Teixeira (INEP), aponta que, nos anos 2001 a 2010, o ingresso das mulheres no ensino superior foi predominante tanto em universidades públicas como privadas, com destaques para os anos de 2009 e 2010 que apresentaram o maior percentual (20%) de matrículas em relação aos homens. A autora segue expondo que entre os anos de 2011 a 2017, as mulheres obtiveram o maior número de conclusões em relação ao público masculino em todos os cursos de graduação, tanto em instituições públicas como privadas e em todas as modalidades (Negreiros, 2019).

Atualmente, no Brasil as mulheres são maioria no ensino superior e, desde 2019, as mulheres negras (autodeclaradas pretas e pardas) são maioria do corpo discente nas universidades públicas. Os dados¹⁴ da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) apontam que elas eram 27% dos estudantes do ensino superior público em 2019, ano da edição da pesquisa com divulgação mais recente, seguidas das mulheres e homens brancos, com 25% cada um, e, por fim, os homens negros, com 23%. Isso representa uma mudança significativa em relação a 2001, período no qual os dados da PNAD mostravam que as mulheres negras eram o terceiro maior grupo, representando 19% no total de universitários de instituições públicas, bem atrás das mulheres brancas (38%) e dos homens brancos (30%) e à frente, apenas, dos homens negros (13%).

Esses deslocamentos, em grande medida, foram propiciados pela Lei nº 12.711/2012, que trata das cotas raciais e que decreta a reserva de vagas para egressos da escola pública de baixa renda e de negros, o que ampliou, desde a sua implementação, as matrículas de negros e negras na graduação em instituições de ensino superior no Brasil como ilustram os números de 2012, de 13,2 % em 2012 para 35,8 % em 2019 (Sena et al, 2021).

Em relação à pós-graduação, de acordo com último censo (IBGE, 2010), as mulheres são predominantes na modalidade mestrado em relação aos homens, com uma diferença de cerca de onze mil títulos ao passo que, no doutorado, os homens são a maioria, com uma diferença de cerca de vinte e seis mil títulos a mais em relação às mulheres.

¹⁴ Trata-se da matéria: Mulheres negras são hoje o maior grupo nas universidades públicas do país. Disponível em: <https://www.otempo.com.br/brasil/mulheres-negras-sao-hoje-maior-grupo-nas-universidades-publicas-do-pais-1.2524282>. Acesso em: 24/05/2022.

Já nos anos de 2015 e 2016, segundo a CAPES, essa realidade se alterou. Os dados de 2015 apontam 175.419 mulheres matriculadas e tituladas nos cursos de mestrado e doutorado, enquanto os homens totalizam 150.236, demonstrando uma diferença de aproximadamente 15%. Em 2016, as mulheres matriculadas em cursos de mestrado e doutorado totalizam 165.564, à medida que os homens somam 138.462, apresentando uma diferença de 19% (Negreiros, 2019).

A despeito desses avanços na participação e na consolidação das mulheres e, principalmente das mulheres negras no ensino superior no Brasil, esses percentuais ainda não são refletidos no mercado de trabalho ou em cargos de professoras e/ou pesquisadoras do quadro permanente das universidades públicas.

Essa conclusão é reiterada pelos dados da Capes e do CNPq, analisados pelo *Parent in Science* e Grupo de Estudos Multidisciplinares da Ação Afirmativa (Gema/Iesp-UERJ). A presença de mulheres na docência aumentou 13,5% em dezesseis anos, contudo, o efeito-tesoura é percebido na medida em que carreira acadêmica progride, ou seja, na redução da presença de mulheres na passagem do mestrado ao doutorado, ou do doutorado à ocupação de cargo docente estável. Elas são 55% no mestrado e 53% no doutorado, mas só 42% do corpo docente (Gorziza; Buono, 2023).

Outros dados relevantes neste levantamento dizem respeito aos investimentos e à distribuição de bolsas produtividade por gênero: dos 20,9 mil bolsistas do CNPq no ano de 2022, 65% são homens e 35% mulheres; já no nível 1A, o mais alto, a discrepância de gênero é maior, pois dos 1,4 mil bolsistas, 73% são homens e 27% são mulheres. De 2004 a 2021, o CNPq investiu cerca de R\$ 4,7 bilhões em bolsas de produtividade, deste valor os homens receberam R\$ 3,13 bilhões (66,5% do orçamento), enquanto as mulheres receberam R\$ 1,6 bilhões — quase o dobro. Apenas 16% das fichas de avaliação da Capes fazem menção à maternidade, outras 82% não adotam nenhuma ação.

Tais dados provocam questionamentos sobre o porquê de as mulheres, mesmo sendo maioria no espaço acadêmico, ainda enfrentarem discriminações quanto à legitimidade desse espaço, como revelam os censos sobre o pouco investimento na produtividade da carreira acadêmica, e que desconsideram atravessamentos importantes nas carreiras das mulheres como, por exemplo, as implicações durante e após a maternidade.

Os dados desvelam que, apesar de as mulheres atualmente serem numericamente predominantes no espaço universitário, ainda enfrentam obstáculos resultantes das persistentes desigualdades que se expressam nesse campo. Além das dissensões históricas de acesso ao ensino superior, as situações de violência contra as mulheres no âmbito das relações de ensino

e do trabalho, especialmente o assédio moral e o assédio sexual (inclusive na *internet*), vêm denunciando as dificuldades de inserção, de permanência e de legitimação da universidade como um espaço para as mulheres brasileiras, especialmente as racializadas.

Dessa forma, é do interesse da nossa pesquisa fazer um levantamento bibliográfico da produção científica brasileira sobre o tema da violência contra as mulheres nas universidades, de modo a contextualizar o objeto de estudo aqui proposto, como veremos na próxima seção.

CAPÍTULO 2 – “A UNIVERSIDADE É PÚBLICA, NOSSO CORPO NÃO”: AS PARTICULARIDADES E AS EXPRESSÕES DA VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES NO CONTEXTO UNIVERSITÁRIO

A academia não é um espaço neutro, nem tampouco simplesmente um espaço de conhecimento e sabedoria, de ciência e erudição, é também um espaço de v-i-o-l-ê-n-c-i-a.

(Grada Kilomba)

Este capítulo versa sobre as particularidades e as expressões da violência contra as mulheres no contexto universitário. Aqui é apresentado o levantamento bibliográfico dos estudos científicos sobre a violência contra as mulheres no contexto universitário, seguido de algumas reflexões sobre as principais tendências identificadas nas produções científicas. Mais adiante discutiremos de forma breve sobre as políticas públicas de enfrentamento à violência contra as mulheres, com ênfase nas primeiras iniciativas de combate à violência contra as mulheres nas universidades.

2.1 A violência contra as mulheres na sociedade classista, patriarcal e racista

A violência contra as mulheres não é mais um “segredo”. Não sem tensionamentos e constrangimentos, a questão tem sido reconhecida e os seus efeitos e as suas consequências foram/são denunciados pelos movimentos de mulheres e feministas (Barroso, 2019). Na década de 1970, o fenômeno passou a ser discutido de forma mais ampla, tornando-se tema central desses movimentos em suas reivindicações nas décadas posteriores. Entretanto, apesar da mobilização social em torno da questão e da inegável luta das mulheres no processo de mudanças nas legislações, das novas práticas sociais de prevenção à violência e de proteção às vítimas, a violência contra as mulheres “parece” não dar tréguas.

É fundamental destacar que a discussão aqui proposta parte do pressuposto de que classe, raça/etnia e as relações sociais de sexo (incluindo a sexualidade) não compõem relações superpostas, adicionais ou intersecções, pois se consideradas assim, correríamos o perigo de cairmos na segmentação positivista de entendê-las como relações dissociadas e não enoveladas (Cisne, 2014). Logo, cumpre nos basearmos na proposta de Saffioti (2004, p.125):

O importante é analisar estas contradições na condição de fundidas e enoveladas ou enlaçadas em um nó. [...] Não que cada uma destas condições atue livre e

isoladamente. No nó, elas passam a apresentar uma dinâmica especial, própria do nó. Ou seja, a dinâmica de cada uma condiciona-se à nova realidade. De acordo com as circunstâncias históricas, cada uma das contradições integrantes do nó adquire relevos distintos. E esta motilidade é importante reter, a fim de não se tomar nada como fixo, aí inclusa a organização social destas subestruturas na estrutura global, ou seja, destas contradições no seio da nova realidade – novo patriarcado-racismo-capitalismo-historicamente constituída.

Isto posto, defende-se que as relações sociais de sexo, “raça”/etnia e classe são consubstanciais e coextensivas. Nesse sentido, partimos do entendimento de que as violências não resultam das relações individuais, mas, são constituídas pelas relações sociais de sexo/gênero, raça/etnia e classe que consubstanciam a sociedade patriarcal-racista-capitalista (Barroso, 2019).

As análises de Barroso (2019), Cisne e Santos (2018) e Saffioti (2004), indicam que as ordens de gênero, de raça/etnia e de classe social estão unificadas por uma estrutura de poder e, portanto, devem ser analisadas de forma consubstanciada e não separadas. Barroso (2019) pondera que, por um lado, o patriarcado penetrou em todas as esferas da vida social, não se restringindo apenas ao âmbito doméstico e que, por outro, o capitalismo também mercantilizou todas as relações sociais. Da mesma forma, a raça/etnia, com tudo que implica em termos de discriminação, imprimiu a sua marca no corpo social por inteiro. Essas três relações, por serem permeadas pela exploração da força de trabalho, são estruturantes da totalidade da vida social, do sistema patriarcal-racista-capitalista (Cisne; Santos, 2018).

Segundo Cisne e Santos (2018), é bastante comum associar a violência contra a mulher à esfera doméstica/familiar, pois é o âmbito no qual mais fortemente se manifesta por ser este o *locus* privilegiado do patriarcado, mas ele não é o único. Saffioti (2004) e Almeida (2010) analisam o patriarcado como um sistema de dominação-exploração que atravessa o âmbito familiar, atingindo todas as esferas sociais e políticas da sociedade. Nesse sentido, podemos destacar o caráter abrangente e sistemático com que essa violência ocorre, vigorando, a despeito de suas particularidades, nos campos: social, político, cultural e econômico da maioria das sociedades.

É oportuno ressaltar que, apesar dos avanços conquistados pelas mulheres mediante a sua inserção no mundo do trabalho e em outros espaços da vida social, o quadro ainda é mais grave, pois, aliado à violência própria das relações capitalistas, a divisão sexual do trabalho subsidiada pelo sistema patriarcal-racista-capitalista separa e hierarquiza as funções e as atividades de homens e mulheres, permanecendo as últimas com cargos/funções de menor *status* e desvalorizadas, com forte tendência hierárquica, subalternizada e mais sujeitas às violências (Queiroz; Felipe, 2018).

Segundo os dados da IBGE de 2019, os homens tiveram rendimento médio mensal 28,7% maior do que das mulheres, considerando os ganhos de todos os trabalhos. Quando ponderamos os dados segregados por raça/cor, eles apontam que o valor recebido por mulheres negras é 57% menor do que homens brancos recebem, e que é 42% menor do que mulheres brancas ganham e 14% a menos do que homens negros recebem. Em conformidade, a “Plataforma violência contra as mulheres em dados” sinaliza que meramente 2% dos cargos de direção e gerência são ocupados por mulheres negras, porém as mulheres negras têm maior participação em serviços domésticos — a proporção é quase o dobro (16%) em relação à participação das mulheres brancas (9%). De 2015 a 2019, as adolescentes pretas e pardas foram as que mais sofreram abuso sexual, com total de 64% do total de 69.418 atendimentos em serviços de saúde. Além disso, mulheres negras foram o maior número nos registros de homicídios e feminicídios no ano de 2020.

Esses são alguns dos indicadores da incorporação do patriarcado, do racismo na formação do capitalismo no Brasil e que perduram atualmente. Esses indicadores evidenciam que a dimensão étnico-racial imprime uma maior exposição e “vulnerabilidade” das mulheres negras em relação às diversas expressões da violência.

No que tange à universidade, como espaço de sociabilidade, espelha a dinâmica vivida pela sociedade, incluindo a dinâmica da violência. Em anuência, Sousa et al (2021), ao refletirem a partir dos estudos de Fávero (2006), ponderam que mesmo que a universidade seja palco de discussões sobre a sociedade, e lugar no qual se desenvolve um pensamento teórico-crítico de ideias, opiniões, posicionamentos, como também o encaminhamento de propostas e alternativas para solução dos problemas, ela se configura também como um lugar de contradições e expressões em que a cultura conservadora se resvala e até mesmo se edifica.

Não obstante, “mesmo atrelada a um modo de ser capitalista, cujo *ethos* é individualista, existem contradições importantes levantadas por sujeitos individuais, coletivos e revolucionários” (Sousa et al, 2021, p.38) que combatem as violências no meio universitário e apontam seus limites para um projeto de educação feminista, antirracista, anticlassista e anticapacitista.

Nesse sentido, cabe destacar a importância de estudos sobre o tema que consideram a consubstancialidade das relações sociais de sexo/gênero, étnico-raciais e de classe e formulações de respostas institucionais que visam a desnaturalizar práticas, normas e estruturas que compõem o modo de ser das universidades e das relações acadêmicas e acabam por favorecer a produção e a reprodução das violências no geral e particularmente da violência contra as mulheres.

2.2 A produção científica brasileira sobre a violência contra as mulheres na universidade

Este item visa apresentar o levantamento bibliográfico dos estudos científicos, produzidos nos anos de 2006 a 2021, sobre a violência contra as mulheres no contexto universitário.

Desse modo, nesta pesquisa, elaboramos palavras-chave/descriptores para facilitar o levantamento de dados na plataforma digital escolhida, sendo utilizadas para tal finalidade as palavras: mulheres e universidade, violência contra as mulheres na universidade, ações de enfrentamento à violência contra as mulheres na universidade.

Após definição dos descritores, procedemos com a escolha da base de dados de pesquisa e a Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (BDTD), lançada no ano de 2002, foi a plataforma digital escolhida para o levantamento das produções científicas por disponibilizar muitas produções científicas e tecnológicas nacionais. As fontes usadas nessa pesquisa foram as teses e as dissertações presentes na BDTD, apresentadas nos anos de 2006 a 2021

A partir dos referidos procedimentos, foi possível levantar um total de trinta e uma (31) produções científicas detalhadas no quadro abaixo:

Quadro 1 - Produções científicas presentes na Biblioteca Digital de Teses e Dissertações

Produções científicas presentes na Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (BDTD)			
Descritores	Teses	Dissertações	Total
Mulheres e universidade	6	12	18
Violência contra as mulheres na universidade	2	9	11
Ações de enfrentamento à violência contra as mulheres na universidade	0	2	2
Total de produções científicas			31

Fonte: Elaboração própria (2022).

Em um primeiro levantamento no BDTD, foram identificados um total de oito (8) teses e vinte e três (23) dissertações. A fim de selecionar apenas as produções científicas com uma relação direta com a pesquisa proposta e com os seus objetivos, fizemos um recorte mais específico do objeto de estudo, utilizando os seguintes critérios de inclusão e exclusão dos estudos acadêmicos escolhidos para a análise:

Quadro 2 - Critérios de inclusão e exclusão dos estudos científicos presentes na Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (BDTD)

Estudos científicos presentes na Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (BDTB)	
Critérios de inclusão	Critérios de exclusão
Produções de teses e dissertações com publicação entre os anos de 2006 e 2021.	Teses e dissertações que não estão dentro do período de publicação delimitado.
Trabalhos científicos que relacionam as mulheres e a universidade, englobando, em sua discussão, a violência contra mulheres no contexto universitário.	Teses e dissertações cujas discussões se distanciam e/ou secundarizam a violência contra as mulheres na universidade.
Trabalhos científicos que tenham como foco a discussão da temática da violência contra as mulheres no contexto universitário, abrangendo as ações de enfrentamento à violência contra as mulheres nesse espaço.	Trabalhos científicos que não contemplam a temática da violência contra mulheres no contexto universitário e/ou não abordam as ações de enfrentamento à violência.

Fonte: Elaboração própria (2022).

Desse modo, com base nos critérios de inclusão e exclusão e por meio da leitura dos títulos, sumários e resumos, chegamos ao total de vinte e cinco (25) publicações científicas, sendo sete (7) teses e dezoito (18) dissertações, conforme pode ser melhor visualizado no quadro abaixo, o qual discrimina as áreas de conhecimento de cada trabalho:

Quadro 3 - Quantitativo dos estudos científicos com base nos descritores e nas áreas de conhecimento

Áreas de conhecimento	DESCRITORES					
	Mulheres e universidade		Violência contra as mulheres na universidade		Ações de enfrentamento à violência contra as mulheres na universidade	
	Teses	Dissertações	Teses	Dissertações	Teses	Dissertações
Ciências Sociais Aplicadas	2	3	1	2	0	2
Ciências Humanas	4	8	0	2	0	0
Ciências da Saúde	0	0	0	1	0	0
Total	6	11	1	5	0	2
	7 Teses + 18 dissertações = 25 produções científicas					

Fonte: Elaboração própria (2022).

2.2.1 Teses

Em nossa amostra, apresentamos um quantitativo de sete (7) teses cuja área de maior incidência foi a de ciências humanas, com um total de quatro (4) teses, seguida das ciências sociais aplicadas com três (3) teses. Percebemos, também, que predominam estudos mais recentes, concentrados no ano ano de 2018, ano em que se publicaram três (3) teses sobre este tema. Apontamos, ainda, que a região brasileira com mais publicações foi a sudeste — contando com quatro (4) teses das sete (7) selecionadas — seguida da região nordeste com três (3) enquanto as regiões norte, centro-oeste e sul não contaram com nenhuma produção.

Abaixo segue um quadro com a relação das teses selecionadas para a análise:

Quadro 4 - Teses selecionadas para análise

TESES				
Título	Autor (a)	Área	Ano	Local
Uma leitura de histórias de vida de mulheres docentes da Universidade Federal de Sergipe e da Universidade do Porto	Suzana Mary de Andrade Nunes	Educação	2014	Universidade Federal de Sergipe
Um pé na roça - outro na universidade: experiências de acesso e permanência de jovens mulheres da roça na Universidade do Estado da Bahia	Tatyanne Gomes Marques	Educação	2019	Universidade Federal de Minas Gerais
Lugar de mulher é onde ela quiser? Relações de gênero e trabalho das docentes em uma Universidade Federal	Valéria Machado Rufino	Psicologia Social	2018	Universidade Federal da Paraíba
Mulheres trans universitárias: a emergência de políticas públicas para a inserção e permanência de travestis e transexuais no universo acadêmico	Marlyson Junio Alvarenga Pereira	Ciências Sociais	2020	Universidade Estadual Paulista
Assimetrias de gênero na perspectiva de mulheres acadêmicas de uma universidade federal brasileira	Marcel de Almeida Freitas	Educação	2018	Universidade Federal de Minas Gerais
Divisão sexual do trabalho e suas expressões: reflexões a partir do trabalho docente em serviço social na Universidade Estadual do Paraná	Maria Inez Barboza Marques	Serviço Social	2015	Pontifícia Universidade católica de São Paulo

Mulheres com deficiência no ensino superior: tendências a partir de trajetórias no contexto da universidade pública	Flávia Augusta Santos de Melo Lopes	Serviço Social	2018	Universidade Federal de Pernambuco
---	-------------------------------------	----------------	------	------------------------------------

Fonte: Elaboração própria (2022).

No que se refere ao tipo de pesquisa utilizado nos estudos acima, observamos que muitos pesquisadores recorreram a mais de um tipo para compor o percurso metodológico de suas respectivas pesquisas. Todavia, salientamos uma predominância na pesquisa de campo, contando com seis (6) teses que utilizaram desta metodologia, em segundo lugar estava a pesquisa bibliográfica, que foi notada em cinco (5) teses, e, em terceiro, a pesquisa documental, identificada em quatro (4) teses.

2.2.2 Dissertações

Em relação às dissertações, a nossa amostra apresenta um quantitativo de dezoito (18) estudos, concentrados, em sua maioria, na área de ciências humanas — dez (10) no total, seguidos das ciências sociais aplicadas com sete (7) dissertações e das ciências da saúde com uma (1) dissertação. O maior número de produções data do ano de 2019 com quatro (4) dissertações, seguidas de seis (6) dissertações nos anos de 2016 e 2017, três (3) em cada ano citado. Os anos 2014 e 2021 contam com duas (2) produções cada. Os demais anos 2009, 2011, 2015 e 2018 possuem uma (1) produção para cada recorte temporal.

No que se refere à região brasileira com mais publicações presentes em nossa amostra, a região sudeste se destaca, contando com seis (6) dissertações, seguida das regiões sul e nordeste, ambas com cinco (5), e regiões centro-oeste e norte, ambas com um (1). Todas essas informações foram ilustradas no quadro abaixo:

Quadro 5 - Dissertações selecionadas para análise

DISSERTAÇÕES				
Título	Autor (a)	Área	Ano	Local
Vida de mulheres negras, professoras universitárias da Universidade Federal de Santa Maria	Taiana Flores de Quadros	Educação	2015	Universidade Federal de Santa Maria

Trajetória profissional de mulheres negras docentes na Universidade de Brasília (UNB): estratégias e resistências	Érika Costa Silva	Sociologia	2019	Universidade de Brasília
O lugar da mulher negra nas ciências: implementação das ações afirmativas na pós graduação do Instituto de Física da Universidade Federal da Bahia (IF-UFBA)	Tanesca Santana Cal	Ciência Humanas	2021	Universidade Federal da Bahia
Indígena-mulher-mãe-universitária: o estar-sendo estudante na UFRGS	Patrícia Oliveira Brito	Educação	2016	Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Será que temos mesmo direitos a universidade? O desafio do acesso e a permanência de pessoas transexuais no ensino superior	Fausto Delphino Scote	Educação	2017	Universidade Federal de São Carlos
Do assentamento à universidade: a mulher camponesa no ensino superior	Denice Batista da Silva	Educação	2009	Universidade Federal de Sergipe
Formação das pessoas transexuais na Universidade Federal de Sergipe: enfrentamento e resistência das normas de gênero no espaço acadêmico	Adriana Lohanna dos Santos	Educação	2017	Universidade Federal de Sergipe
Gênero, saber e poder: mulheres nas engenharias da Universidade Federal do Pará	Raimunda de Nazaré Fernandes Correa	Desenvolvimento o Sustentável	2011	Universidade Federal do Pará
Gênero, ciência e contexto regional: analisando diferenças entre os docentes da pós-graduação de duas universidades brasileiras	Elinielle Pinto Borges	Ciência da Informação	2014	Universidade Federal do Rio de Janeiro
Trabalho e gênero: análise da feminização e feminilização na docência do ensino superior na universidade do extremo sul catarinense	Ana Laura Crispim	Desenvolvimento Socioeconômico	2016	Universidade do Extremo Sul Catarinense
Gênero e mulheres nas universidades: um estudo de caso na UFBA	Regis Glauciane Santos de Souza	Filosofia	2014	Universidade Federal da Bahia
Violência contra as mulheres no trabalho: o assédio sexual em uma universidade federal	Jéssica Schmidt	Gestão de Organizações Públicas	2019	Universidade Federal de Santa Maria
Violência contra mulheres nas Universidades: contribuições da produção científica para sua superação (<i>Scielo e Web of Science</i> 2016 e 2017)	Daniela Mara Gouvêa Bellini	Educação	2018	Universidade Federal de São Carlos

Racismo e docência em universidades públicas: o caso da Universidade Federal da Bahia	Edilene Santana dos Santos Silva	Ciências Sociais	2019	Universidade Federal da Bahia
Mulheres negras na universidade: trajetórias de vida e dimensão ocupacional do racismo	Aline Cristina da Costa	Terapia Ocupacional	2019	Universidade Federal de São Carlos
Diferentes formas de violência no contexto universitário: experiências e representações da comunidade acadêmica	Janine Gudolle de Souza	Psicologia	2021	Universidade Federal de Santa Maria
Mapeamento de experiências existentes nas universidades federais no combate à violência de gênero e contra as mulheres: Subsídios para a construção do Observatório de Gênero Mulheres e Violência na UFSCar	Silmara Helena Capovilla	Gestão de Organizações e Sistemas Públicos	2016	Universidade Federal de São Carlos
Parâmetros teóricos e normativos para o enfrentamento à violência contra as mulheres na Universidade de São Paulo	Deíse Camargo Maito	Direito	2017	Universidade de São Paulo

Fonte: Elaboração própria (2022).

As dissertações, compiladas acima, apresentam características distintas das teses, principalmente no que diz respeito ao quantitativo dos estudos, visto que há mais dissertações que teses em nossa amostra. Desse modo, também percebemos um maior número de estudos que se apoiaram na pesquisa documental em seu percurso metodológico — um total de treze (13) dissertações. A pesquisa de campo foi a segunda mais utilizada, sendo adotada por dez (10) pesquisadores, enquanto o estudo bibliográfico esteve presente em nove (9) dissertações. Já o tipo de pesquisa menos utilizado nas dissertações trata-se dos mapas corporais narrados que apareceu somente em um (1) estudo.

A partir desta exposição do levantamento, pode-se destacar a pouca produção científica brasileira sobre a temática da violência contra as mulheres no contexto universitário e, principalmente sobre o enfrentamento à violência contra as mulheres nesse contexto, contando este último com apenas duas (2) produções. Evidencia-se também a ausência de produções sobre a temática na região norte, contando com apenas uma (1) dissertação.

2.3 Aproximações às particularidades e às expressões da violência contra as mulheres no contexto universitário brasileiro

Conforme o levantamento bibliográfico, boa parte das produções científicas tratam das mulheres docentes e das relações de trabalho na universidade. Dentre elas está a tese de Suzana Mary de Andrade Nunes (2014), texto que aponta as instituições como espaços de poder, de divisão sexual do trabalho, promotora de preconceitos e discriminação de gênero, e que, ademais, por conta da elevada carga de trabalho impacta principalmente na vida familiar, no trabalho produtivo e reprodutivo das docentes da Universidade Federal de Sergipe (UFS) e Universidade do Porto (UP). A autora ressalta que, além do trabalho da docência, as mulheres são responsabilizadas pela organização do orçamento familiar, da administração doméstica e da educação dos filhos. Isso é relevante porque, para os homens, a família nunca foi empecilho como foi e continua sendo para as mulheres, que, por vezes, sacrificam-se em prol da família e da carreira de seus maridos.

A dissertação de Ana Laura Crispim (2016) assinala que, mesmo com o aumento significativo das mulheres no ensino superior, as áreas antes feminizadas pouco se alteraram em relação às décadas anteriores. A mulher continua ocupando posições desfavoráveis quando comparamos suas posição às dos homens. E as áreas de conhecimento feminizadas em quase nada se diferem em grau de proporcionalidade. Na mesma direção, Valéria Machado Rufino (2018), ao refletir em sua tese sobre o lugar da mulher docente em universidades federais, mais especificamente na Universidade Federal da Paraíba (UFPB), identifica que existe um processo de feminização, que agrupa as docentes prioritariamente nas áreas de conhecimentos dos cuidados na saúde e em educação. Ademais, elas têm dificuldades em progredirem na carreira e recebem menos bolsas de Produtividade em Pesquisa (PQ)/CNPq, além de ocuparem menos espaços de gestão na alta hierarquia universitária.

Em anuência, Marcel de Almeida Freitas (2018) discorre em sua tese sobre a participação e a inclusão de mulheres enquanto professoras e pesquisadoras no universo acadêmico da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). A pesquisa identificou que entre os dados mais significativos no item “publicação de artigos científicos” a média feminina fica ligeiramente aquém da média masculina, e que as mulheres só se destacam em três áreas: ciências humanas, letras e artes e ciências da saúde.

Na Universidade Federal do Pará (UFPA), Raimunda de Nazaré Fernandes Corrêa (2011) identifica, em sua dissertação, que, embora tenha havido um aumento na inserção de mulheres docentes e de estudantes nos cursos de engenharias da UFPA, a maioria delas fez a

escolha por acaso, justificando sua aprovação neste curso pela falta de orientação ou porque não lhes foram ofertadas outras opções. Da mesma forma, Denice Batista Silva já discutia em 2009 essas questões em sua dissertação sobre a inserção da mulher camponesa das áreas de reforma agrária em dois cursos do ensino superior na UFS: engenharia agrônômica e pedagogia da terra. Ela constata uma concentração de mulheres em cursos tipicamente femininos, a partir do mapeamento do ingresso em programas especiais nos cursos superiores do norte e nordeste. A distância da escola, os compromissos gerados pelo casamento e a priorização do cuidado dos filhos são dificuldades enfrentadas pelas mulheres para darem continuidade ao processo de escolarização/formação. No entanto, a despeito das dificuldades para estudar, elas reconhecem que o acesso ao ensino superior e ao conhecimento científico contribui para a sua emancipação. Nesse sentido, mais que assegurar às mulheres a equidade de acesso à escolarização/formação, é preciso dar-lhes condições de permanência para que possam concluir seus cursos.

O trabalho de Regis Glauciane Santos de Souza (2014) reforça, ainda, que, de maneira geral, as mulheres continuam em desvantagem na educação, apesar de constituírem a maioria quantitativa entre o corpo discente e docente nas instituições federais de ensino. A autora também pondera acerca da divisão hierárquica entre as áreas do conhecimento, bem como nos níveis de atuação docente, uma vez que as mulheres não alcançam tantos títulos quanto os homens no que diz respeito ao mestrado e ao doutorado e, mesmo quando alcançam, as docentes não acessam, de maneira equitativa, os espaços de poder e de decisão (instâncias deliberativas, executivas) tal qual os homens no contexto da Universidade Federal da Bahia (UFBA).

Mais especificamente no campo do Serviço Social, Maria Inez Barboza Marques (2015) analisa no seu texto a divisão sexual do trabalho e as suas expressões no trabalho docente em Serviço Social, tomando como ponto de partida a acumulação flexível da década de 1970 e as suas repercussões nos cursos de Serviço Social na Universidade Estadual do Paraná (Unespar), nos campi de Apucarana e Paranavaí. Marques (2015) constata que, para além da divisão sexual do trabalho, o trabalho docente é permeado pela divisão do saber e do poder, presentes, inclusive, na construção da ciência, particularmente na Unespar e nos cursos de serviço social em Paranavaí e Apucarana. Segundo a autora, o serviço social, diferente dos demais cursos, tem a marca feminina na profissão, contudo Cisne (2012, p. 22) revela que “[...] não é por ser exercida em sua maioria por mulheres que a profissão carrega um estatuto de subalternidade, mas pelas construções sócio-históricas de uma sociedade patriarcal em torno do feminino”.

Uma parte significativa das produções abordam as mulheres negras e a universidade de forma específica, como, por exemplo, a dissertação de Érika Costa Silva (2019), na qual sinaliza a desigualdade de gênero e as desigualdades étnico-raciais na carreira docente em instituições

públicas de ensino superior. Sua pesquisa aponta que, na UnB, as mulheres negras representam cerca de 7% do quadro docente total, compondo, em sua maioria, as áreas de conhecimento das ciências sociais aplicadas e humanas. As áreas como das ciências exatas e engenharias constituem lugares cuja presença das mulheres é ínfima, sobretudo de mulheres negras.

Outras produções científicas, como as de autoria de Edilena Santana dos Santos Silva (2019), Taiana Flores de Quadros (2015) e Aline Cristina da Costa (2019), e a tese de Tatyane Gomes Marques (2019), discutem acerca das mulheres negras no âmbito universitário. Na pesquisa de Silva (2019), que teve como objetivo analisar as relações mediadas pela identificação racial entre os docentes da UFBA, é enfatizada a insuficiente presença negra no corpo docente, em relação à sua representatividade na população, mas a autora não encontrou o mesmo índice de confinamento racial em comparação às universidades da região sudeste. A racialização das relações se desenvolvem no modelo de relações cordiais que provoca isolamento e solidão para os docentes negros. O racismo institucional foi identificado através do funcionamento da burocracia na universidade com relação a docentes negros; na preferência das bancas de concursos por docentes sulistas; na invisibilização de docentes negros; hierarquização da representatividade racial do corpo docente, a partir do valor social atribuído ao curso, departamento, escola e faculdade; e, na forma como a instituição UFBA se apropria da luta e da produção de docentes negros para não sofrer as sanções pelo descumprimento das leis de reparação racial. Além disso, a autora verificou que a solidariedade baseada no gênero não se sustenta diante da identificação racial.

O estudo de Quadros (2015) dialoga com professoras negras da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), buscando compreender quais os percursos e os percalços que foram vivenciados por elas até chegarem à docência no ensino superior, e perceber em que medida as relações sociais étnico-raciais e de gênero interferem nas suas práticas docentes. Quadros (2015) revelou que, a partir dos dados coletados junto a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (Progep) e da análise da trajetória de vida da professora autodeclarada negra da UFSM, o confinamento racial existe na instituição. As narrativas da professora levam a evidenciar que a ascensão social e as experiências vivenciadas ao longo da vida fazem com que, em muitos momentos, os negros sejam percebidos como “outros”. Diante do distanciamento criado pelas suas experiências de vida, o preconceito e a discriminação em relação às pessoas negras passam a ser entendidos como uma condição de classe e não uma condição de fenótipo/marcas. Neste sentido, o estudo evidencia que o posicionamento apresentado pela docente em relação às questões étnico-raciais faz com que ela se coloque do mesmo modo na prática docente.

Já na pesquisa de Costa (2019) sobre a entrada e a permanência de estudantes negras na

universidade, a pesquisadora ressaltava os diversos obstáculos do processo de formação das estudantes, como o enfrentamento ao racismo, as dificuldades econômicas e a própria subjetividade da construção da sua negritude nesse espaço. Concomitantemente, a pesquisa de Marques (2019) descreve o ensino superior como uma prova estrutural da realidade brasileira e baiana que é vivenciada por jovens mulheres da roça, em sua maioria negras e pobres. Essas jovens, para chegarem na universidade, precisam conjugar e saber manejar o uso de suportes institucionais e por fora da instituição, assim como apoios relacionais/pessoais. O estudo conclui que as experiências universitárias das jovens da roça se dão na condição de migrantes que as coloca nos entre-lugares, por meio dos quais se forjam como indivíduos metonímicos, que não podem perder nenhuma oportunidade, por isso, são hiperindivíduos e insurgentes. A pesquisa ressaltava a necessidade de se ampliarem as políticas de acesso e de permanência no ensino superior de forma cada vez mais democrática e equitativa em universidades que sejam públicas, gratuitas e socialmente referenciadas.

A situação das mulheres trans também foi contemplada no nosso corpus por conta da tese de Marlyson Junio Alvarenga Pereira (2020). Nela, o autor sinaliza que a inserção e a permanência dessas mulheres no ensino superior sucedem as transformações que as instituições de ensino superior passaram nos últimos anos, acompanhando e respondendo às mudanças macrossociais, as quais, de certa maneira, o campo acadêmico também ajudou a fomentar. Pereira (2020) aponta a importância de programas como Reuni e Sisu que ampliam vagas, mas, no que diz respeito à permanência, os fatores que estão conjugados são outros, incluindo a pressão de movimentos sociais.

Fausto Delphino Scote (2017) reitera que o acesso à universidade foi facilitado por conquistas específicas do movimento trans, mas, também, por outras mais amplas, entre as quais destacam: a implementação legal e o direito de utilização do nome social para travestis e transexuais em instituições de ensino que aderiram à legislação e nas avaliações nacionais como o Enem; as políticas de inclusão governamentais ao acesso às minorias étnicas e raciais de baixa renda pelo oferecimento de vagas em universidades públicas federais e estaduais pelo sistema Sisu; e o oferecimento de bolsas de estudos em universidades privadas e confessionais pelo Prouni. Foram igualmente fundamentais projetos sociais como os cursos preparatórios voltados a travestis e transexuais. Por outro lado, ainda são isolados os casos de políticas públicas de permanência especificamente para a população trans. Foram expostas dificuldades relativas ao pagamento de matrícula e de mensalidades da universidade, à utilização de banheiro segundo o gênero de identificação, ao acesso à moradia estudantil e a bolsas de auxílio- alimentação, além da falta de trato adequado por parte de docentes e funcionárias/os não-capacitadas/os a lidar

com as particularidades que atravessam o cotidiano de pessoas trans. A participação na militância trans dentro do contexto universitário apresentou-se como instrumento importante para a transformação do ambiente que habitam, favorecendo a mudança de paradigmas, para a aceitação de suas subjetividades, para o reconhecimento de direitos e para o respeito à diversidade humana.

Na mesma direção, Adriana Lohana dos Santos (2017), em sua dissertação, investiga o processo de formação e de permanência das pessoas transexuais na UFS. A esse tema ela acrescenta que o espaço universitário possibilitou a descoberta da identidade trans e o entendimento sobre como são experienciadas as vivências trans dentro do cotidiano acadêmico. Não obstante, foram identificados desafios, tais como a negação do uso do banheiro na universidade e o silenciamento dentro das salas de aulas. A pesquisa também encontrou algumas políticas institucionais voltadas para as pessoas trans e a sua aplicabilidade, como, por exemplo, a autorização do uso do nome social e a criação e a implementação do ambulatório de atendimento a pessoas transexuais (Ambulatório Trans), no campus de Lagarto. Como política de enfrentamento e de resistência às normas de gênero, a presença de estudantes transexuais motivou o surgimento de coletivos ativistas na universidade, ampliando a socialização dos saberes trans por meio de reuniões e de eventos, como a Semana da Visibilidade Trans.

Outra produção considerada importante é a tese de Flávia Augusta Santos de Melo Lopes (2018), que analisa o acesso ao ensino superior de mulheres com deficiência na UFS. A autora situa as mulheres com deficiência como sujeitos históricos e como parte integrante da sociedade e que, portanto, compõem as distintas classes sociais e culturas. Os preconceitos e as discriminações sofridas por estas mulheres se apresentam em todas as culturas, mas agudizam-se, principalmente em países de capitalismo dependente pela desproporcionalidade do desenvolvimento de proteção social, oportunidades e padrões de justiça social. A educação, como veículo contributivo no processo de socialização humana, torna-se elemento de certa centralidade para mudanças coletivas e individuais, já que os resultados obtidos permitem inferir que o acesso ao ensino superior passou a representar um avanço na reconfiguração do lugar socialmente estabelecido — marcado por preconceitos, discriminação, exclusão, segregação — para as pessoas com deficiência, em particular as mulheres, que enfrentam questões próprias de gênero (o corpo feminino, os comportamentos morais, a socialização na família que privilegia o espaço privado em detrimento do público) e da deficiência (limitações específicas de acordo com o tipo). No entanto, estas mulheres ainda esbarram em obstáculos estruturais presentes na sociedade e que também se materializam na universidade pública.

Algumas produções científicas discutem especificamente as manifestações da violência contra as mulheres no contexto universitário como as dissertações Daniela Mara Gouvêa Bellini (2018), Janine Gudolle de Souza (2021) e Jéssica Schmidt (2019). O estudo de Bellini (2018) comenta sobre as contribuições teóricas e empíricas no âmbito da educação, difundidas em artigos científicos nacionais e internacionais, relacionadas à temática da violência de gênero contra mulheres na universidade. Este texto, evidencia uma disparidade entre a focalização dos tipos de violência, sendo a violência física mais pesquisada na base nacional e a violência sexual sendo o foco das pesquisas na base internacional. Souza (2021) também identifica no Brasil a ausência de políticas e legislações específicas sobre a temática.

Ampliando este debate, Souza (2021) aponta que na UFSM a violência tem sido ancorada na agressão física, embora haja transformações nas representações acerca desta temática a partir das experiências pessoais e profissionais dos participantes da pesquisa. A autora constata que, por mais que a violência faça parte da história das instituições, atualmente, é possível argumentar a respeito, mesmo que ações concretas de intervenção não sejam realmente efetivadas. A instituição estudada vem promovendo ações para enfrentar a violência, porém, ainda não se tem um fluxo de acompanhamento dos casos, por isso há uma certa individualização do entendimento da violência.

Na mesma instituição, Jéssica Schmidt (2019) discute sobre o assédio sexual contra as mulheres nas relações de trabalho na universidade. Seus resultados indicam que os servidores e as servidoras não são tolerantes à violência sexual — embora tenha se percebido nas mulheres insegurança para realizar denúncias — e que, mesmo que a universidade promova a discussão da temática, ainda não há um local de atendimento, de denúncia e/ou acolhimento para as vítimas de assédio sexual na instituição.

De todas as produções, apenas duas discutem especificamente o enfrentamento, a partir de normativas/políticas, à violência contra as mulheres no âmbito das universidades: as dissertações de Silmara Helena Capovilla (2016) e Deíse Camargo Maito (2017). A pesquisa de Capovilla (2016) expõe algumas experiências exitosas e recentemente desenvolvidas pelas universidades. E propõe, como intervenção, a concepção de um Observatório de Gênero na Universidade Federal de São Carlos (UFSCAR), cujo objetivo é promover a identificação de políticas de combate à violência, o mapeamento de redes de acolhimento, o acompanhamento de indicadores, a elaboração de propostas e a disponibilização de informações relevantes encontradas sobre o tema nas universidades federais pesquisadas, viabilizando de forma organizada e sistemática para diferentes públicos.

Já o estudo de Maito (2017) tem a finalidade de divulgar formas institucionais e

parâmetros normativo-dogmáticos para o enfrentamento da violência contra as mulheres na universidade, enfatizando a responsabilidade jurídica das instituições de ensino superior no enfrentamento desse problema. Esta investigação constata que as iniciativas de combate a violência nesse contexto existem há mais tempo em outros países, como Estados Unidos, países europeus e latino-americanos. Desta forma, para compreender as características desse tipo de violência e as respostas delineadas pelas universidades desses países, Maito (2017) realiza uma revisão bibliográfica sobre a violência contra mulheres no ambiente universitário. Para tal, parte do entendimento da violência contra mulheres sob a perspectiva dos tratados internacionais e da legislação nacional sobre direitos humanos das mulheres para, assim, compreender as dificuldades do enfrentamento institucional dessa violência.

Os resultados verificados nos estudos apontam algumas tendências: 1) As instituições como espaços de reprodução de desigualdades e opressões, que em acordo com a divisão sexual do trabalho, que estrutura as desigualdades entre homens e mulheres no espaço universitário, as mulheres — para além do trabalho docente — são responsabilizadas pelo trabalho doméstico, a organização do orçamento familiar, os cuidados e a educação dos filhos e parentes. Incumbência que não é replicada e nem acumulada quando se trata dos homens que se encontram nesta mesma posição. 2) As mulheres ainda compõem, em sua maioria, áreas caracterizadas como femininas — principalmente as ciências sociais aplicadas e ciências humanas e algumas áreas das ciências da saúde como a enfermagem; 3) Mulheres negras se deparam cotidianamente com o racismo e lutam pela permanência, tanto como estudantes em formação como docentes em universidades — principalmente nas áreas de ciências exatas e engenharias, nas quais sua presença permanece reduzida; 3) Mulheres trans também reivindicam todos os dias a sua inserção e a sua permanência no ensino superior, buscando transformar a universidade em um espaço legítimo, que garante o direito ao tratamento pelo nome social, à utilização de banheiro segundo o gênero de identificação, o acesso à moradia estudantil e a bolsas de auxílio alimentação; 4) Mulheres com deficiência demandam um ambiente universitário livre de preconceitos, discriminação, exclusão e segregação; 5) As manifestações de violência física, sexual, assédios e a prevalência da violência institucional expressada na ausência de canais de denúncias e de serviços de atendimento e acolhimento às mulheres e, em geral, a ausência de legislações específicas ou de políticas institucionais de enfrentamento às violências contra as mulheres nas universidades.

2.4 Políticas públicas de enfrentamento à violência contra as mulheres

Durante décadas, as mulheres brasileiras sofreram com as desigualdades/opressões, e, infelizmente, foram, e continuam sendo, vitimizadas por diversos tipos de violência, principalmente no âmbito privado. Desde meados dos anos 1970, o enfrentamento à violência contra as mulheres foi considerado uma prioridade para os movimentos feministas. Por isso, houve um incentivo às denúncias através de um processo de sensibilização da sociedade e do Estado para que não fosse mais aceita essa prática. Logo, este problema é lido, nos dias de hoje, como uma violação dos direitos humanos.

Segundo Miranda e Barroso (2015), o cenário político e social, marcado por mudanças, direcionou as mulheres para lutar não apenas por demandas específicas para mulheres, mas por questões maiores que abarcam toda a sociedade. Nesse meandro, as mulheres passaram a se organizar e a reivindicar melhores condições de vida e de igualdade, ganhando, assim, espaço no Brasil, cooperando na luta pelo desenvolvimento e pelo debate sobre políticas públicas.

Resultado da luta do movimento feminista, que cobrava um posicionamento do Estado frente a essa problemática, várias ações foram iniciadas, portanto, foram formados grupos de denúncia aos crimes cometidos contra mulheres e de amparo e apoio às mulheres em situação de violência, culminando na criação de iniciativas como o SOS-Mulher, os Conselhos da Condição Feminina, as Delegacias de Defesa da Mulher e as Casas-abrigo (Grossi, 1998).

Além disso, as mulheres confrontaram o poder do Estado patriarcal de muitas formas: atuando “por dentro”, isto é, formando o funcionalismo público, reorganizando serviços, assessorando administrações públicas e trabalhando na gestão delas; e atuaram também “por fora”, brigando por cotas nas eleições e pela democracia na política, fazendo pressão, protestos, manifestações públicas (AMB, 2009). No final dos anos 1980 e no início dos anos 1990, as mulheres tinham instalado uma nova forma de atuação e de relação com o Estado: posicionavam-se, finalmente, como sujeitos políticos na democratização do país e na gestão pública.

Essas décadas foram marcadas por conferências internacionais, bem como o movimento global de mulheres como força organizada, capaz de influenciar em acordos institucionais de compromisso com a igualdade social e de gênero. Aqui, cabe destacar alguns instrumentos internacionais que protegem os direitos humanos das mulheres, ratificados pelo Estado brasileiro, como: 1) Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher – 1979; 2) Convenção interamericana para prevenir, punir e erradicar a violência

contra a mulher – 1994; 3) Plataforma de ação da IV Conferência Mundial sobre a Mulher (Beijing, 1995).

Reiteramos o pensamento de Teles (2006) de que esses documentos, e as reivindicações neles contidas, contribuíram na definição e na visibilidade da violência cometida contra as mulheres, culminando na abertura de espaços de diálogo sobre a situação de discriminação e de inferioridade em que se encontravam as mulheres em várias esferas da vida social e em quase todos os países, bem como a negociação de compromissos e de acordos internacionais. Entretanto, mesmo com a Constituição de 1988 reconhecendo em seu processo de construção tais documentos e defendendo que homens e mulheres deveriam ter tratamento igualitário na sociedade, as disparidades baseadas na concepção de sexo-gênero ainda permeiam as relações sociais (Soares, 2015).

Segundo Miranda e Barroso (2015), poucas dessas iniciativas tornaram-se realidade, dado que na década de 1990, por conta do avanço da ideologia neoliberal em toda a sociedade, atravessamos um período de refluxo que ainda não foi superado, com destaques para a vulnerabilidade do trabalho, a destruição do sistema de proteção social, caracterizado por ajustes econômicos e pelo apoio ao mercado, em detrimento de investimento em gastos públicos no âmbito social.

Nesse contexto, emergiram novas formas na relação Estado *versus* mulheres. De um lado, as mulheres passaram a ser mobilizadas por diferentes agentes sociais como força de trabalho voluntária para implementação de políticas sociais focalizadas e compensatórias realizadas a baixo custo. De outro, os governos retrocederam nas políticas de emprego e nas políticas sociais, aprofundando a carga de trabalho das mulheres e bloqueando avanços no campo da autonomia econômica (AMB, 2009). Dessa forma, a luta do movimento feminista se afirmou no sentido de romper e superar tais questões.

Mesmo com esses desafios, a contar dos anos 2000 ampliaram-se as ações de enfrentamento à violência e a garantia dos direitos das mulheres no Brasil a partir da criação da Secretaria de Políticas para as Mulheres (Moraes, 2015). Desde o seu início em 2003, a SPM constituiu-se como um importante instrumento na elaboração de políticas públicas para as mulheres, dentre as quais se destacam: 1) I Plano Nacional de Políticas para as mulheres (IPNPM) de 2005; 2) Política Nacional de enfrentamento à violência contra a mulher também de 2005; 3) Lei Maria da Penha em 2006; 4) II Plano Nacional de Políticas para as mulheres (II PNPM) no mesmo ano; 5) Pacto Nacional pelo enfrentamento à violência contra a mulher de 2007.

Almeida e Bandeira (2013) explicam que políticas públicas são ações ou medidas governamentais em resposta às demandas da população. Segundo Souza (2006, p. 26) “a formulação de políticas públicas constitui-se no estágio em que os governos democráticos traduzem seus propósitos e plataformas eleitorais em programas e ações que produzirão resultados ou mudanças no mundo real”. Em outras palavras, as políticas públicas são relações/mediações entre os atores da sociedade e os agentes do Estado.

Parnaíba (2018) elucida que existem muitos debates em torno do tema políticas públicas, portanto, há muitas definições para esse conceito, mas, segundo a autora, política pública é um fenômeno complexo que consiste em inúmeras tomadas de decisões assumidas por muitos indivíduos e organizações no interior do próprio governo, e que essas decisões são influenciadas por outros atores que operam interna e externamente no Estado. Na mesma direção, Behring e Boschetti (2009) reiteram que o contexto contemporâneo, caracterizado pelo neoliberalismo, tem provocado transformações na estrutura do Estado e na redefinição de seu papel enquanto organização política. Sendo as políticas sociais articuladas e manipuladas pelos próprios donos do capital, elas carregam em seu bojo contradições promovidas pelo sistema que as nutre, propondo ações deslocadas e compensatórias, vislumbrando reparar as mazelas causadas pelo próprio sistema, promovendo, assim, poucas transformações na conjuntura social (Behring; Boschetti, 2009).

Para Behring (2009, p. 19), as políticas sociais “são concessões/conquistas mais ou menos elásticas, a depender da correlação de forças na luta política entre os interesses das classes sociais e de seus segmentos envolvidos na questão”. Depreende-se, portanto, que a política social atende tanto às necessidades do capital quanto às do trabalho, mas sempre são orientadas pela hegemonia do capital.

No que tange às políticas públicas para as mulheres, segundo Miranda e Barroso (2015), estas compreendem um conjunto de programas ou ações que auxiliam na redução das desigualdades, das opressões e das relações de exploração vivenciadas por elas. Tais políticas visam exigir do Estado uma atuação no sentido de promover a autonomia das mulheres e a justiça social com vistas a transformação dessa realidade.

É importante salientar que políticas públicas de gênero são diferentes de políticas públicas para as mulheres, uma vez que “as políticas públicas de gênero incluem mulheres, homens, transgêneros e outras identidades sexuais, com foco nos papéis socialmente construídos, as políticas públicas para as mulheres reconhecem a centralidade das desigualdades de gênero na vida das mulheres”. (Miranda; Barroso, 2015, p. 78). Contudo, as políticas públicas para as mulheres não são excludentes das políticas públicas de gênero, pois ao atender

às demandas das mulheres, elas expressam a manutenção das desigualdades sociais e históricas no Brasil, compreendendo essa realidade estruturada nas desigualdades de gênero, raça/etnia e classe (Bandeira, 2005; Miranda; Barroso, 2015). As pesquisas de Bandeira e Almeida (2013, p. 38) sugerem que, a longo prazo, as políticas para as mulheres se transformam em política de gênero, “abrangendo uma perspectiva relacional e crítica das desigualdades entre e intra grupos de homens e mulheres”, como uma estratégia de promoção da igualdade de gênero.

Diante do exposto, podemos constatar que as políticas públicas para as mulheres, em diversas áreas, ganharam um impulso significativo, seja na formulação, na implementação e na definição de recursos. No entanto, cabe ressaltar que, a partir do golpe de 2016 (Biroli, 2018), as políticas que representavam ganhos sociais nas áreas da saúde, educação, direitos humanos foram sendo desmontadas através de uma prática de corte sistemático de verbas e investimentos. Além disso a forte articulação entre política e religião na Câmara e no Senado Federal de bancadas (Souza e Costa, 2021; Santana, 2018) colocou em pauta projetos de cunho conservador, minando os avanços e comprometendo uma série de políticas em todo o país.

As verbas que eram destinadas especificamente às políticas públicas de combate à violência tiveram um corte de 62%, passando de R\$ 42,9 milhões em 2016 para apenas R\$ 16,6 milhões em 2017, segundo dados do Portal do Orçamento do Senado Federal. Também houve redução de 54% do orçamento para políticas de incentivo à autonomia das mulheres, de R\$ 11,5 milhões para R\$ 5,3 milhões (Gonçalves, 2018, p. 1).

O corte de verbas trouxe um ambiente de insegurança para as mulheres, principalmente as mais vulneráveis, visto que projetos de combate à violência, ao assédio, à fome, na área da saúde, educação, entre outros, sofreram cortes (Souza; Costa, 2021). Conforme as autoras, a situação tornou-se ainda mais complexa durante a campanha para a presidência da República em 2018 “quando um candidato, apoiado por forças reacionárias e conservadores, fazia ataques em discursos e atos que se tornaram recorrentes, autorizando a violência e o assédio contra mulheres, LGBTIA+, negras/os e todas as minorias” (Souza; Costa, 2021, p. 494). Tal postura, de certa forma, autorizou e legitimou a violência, fato observável no considerável aumento de casos de violência e de feminicídios contra mulheres e LGBTQIAP+ desde então (Alencar et al., 2020).

No campo educacional, as universidades visivelmente também têm sido espaços de perpetuação da violência contra as mulheres e os coletivos LGBTQIAP+ (Barroso; Lima, 2021, Almeida; Zanello, 2021, Freitas, 2016), afinal, enquanto espaço institucional, a universidade não está alheia à realidade da sociedade brasileira e à sua sociabilidade burguesa, a qual vivencia um extenso apelo à cultura conservadora expressa objetivamente por práticas

violentas, fundamentalistas, moralizantes e discriminatórias, sobretudo em relação às mulheres (Sousa et al, 2021).

O avanço do acesso das mulheres à universidade tem ocorrido desde a década de 1970 graças ao movimento feminista no país, à política de cotas, ao Sistema de Seleção Unificada (Sisu), ao Exame Nacional do Ensino Médio (Enem) e a outros programas federais que possibilitaram a inserção destes sujeitos neste espaço. Porém, estas ações não vieram acompanhadas de políticas de combate ao assédio, ao machismo, ao racismo e à misoginia nestes lugares (Souza; Costa, 2021, p. 494).

Maito (2017) afirma que as universidades têm grande responsabilidade no enfrentamento às situações de violência contra as mulheres e no fornecimento de atendimento integral, conforme as determinações internacionais de direitos humanos das mulheres. Para isso, deve haver um compromisso com o dever de prevenção, investigação, punição e reparação.

Por serem detentoras de autonomia administrativa, essas instituições têm incumbências expressas em lei, incluindo o compromisso de combater à violência contra as mulheres que, se negligenciado, pode acarretar a responsabilização das universidades por outros poderes. E foi isto que aconteceu com a investigação na conhecida “CPI dos Trotes”.

Além do controle externo dos atos administrativos, há o controle interno, ou seja, realizado pelo próprio ente (Araújo, 2016). A competência para a edição de leis disciplinares pertence, segundo a Constituição Federal, a cada membro da federação da qual o órgão faz parte (Brasil, 1988). Nesse contexto, as universidades, como entidades autárquicas, utilizando o poder normativo que detêm, podem criar normas disciplinares ou de outra natureza (Mello, 2008) para enfrentar a violência contra as mulheres.

2.4.1 Breve histórico das primeiras iniciativas de combate à violência contra as mulheres no contexto universitário

No Brasil, as violências praticadas contra as mulheres no contexto universitário começaram a ganhar certa visibilidade a partir do ano de 2013. O crescimento das denúncias e das tensões desses casos nas universidades puderam ser percebidos no exterior e no Brasil de forma mais incisiva e abriram espaço para debates. Para Gama e Baldissera (2021) esta transformação está ligada, provavelmente, ao avanço dos debates de gênero e da violência contra as mulheres na academia, bem como a disseminação de informações através da *internet*. Desde então, esse fenômeno passou a ganhar dimensão e novos encaminhamentos.

Particularmente, o ano de 2015, foi um ano marcado por denúncias de violências, no contexto nacional e internacional, envolvendo estudantes e professores. No início deste mesmo ano, foram lançados dois documentários norte-americanos sobre o tema: o primeiro intitulado “The Hunting Ground” e o segundo “India’s Daughter”. “The Hunting Ground”, dirigido por Kirby Dick e produzido por Amy Ziering, foi lançado no Festival Sundance de Cinema, nos Estados Unidos, em 23 de janeiro de 2015. Esta produção audiovisual aborda estupros ocorridos em universidades americanas e critica o silenciamento dos casos, principalmente nas instituições privadas que temiam perder alunos e as doações milionárias caso essas situações de violência fossem expostas na mídia. “India’s Daughter”, dirigido pela inglesa Leslee Udwin, foi integrado à série Storyville da BBC, e lançado em 4 de março de 2015. Sua história é baseada e no estupro coletivo e brutal sofrido por Jyoti Singh, uma estudante indiana. Esta violência sexual ocorreu no ano de 2012, em Nova Déli, na Índia e resultou na morte da jovem. A revolta com relação ao caso fez com que muitas manifestações ocorressem. O documentário apresenta entrevistas com os envolvidos no caso, incluindo um dos estupradores, e isso gerou grande repercussão e polêmica, especialmente na Índia, país no qual o filme foi banido.

Ao assistirmos os documentários, podemos relacionar seus casos aos de histórias brasileiras. Pouco tempo antes do lançamento dos filmes, em dezembro de 2014, no Brasil, foi criada uma Comissão Parlamentar de Inquérito (CPI) para investigar violações de direitos humanos em universidades paulistas¹⁵ na Assembleia Legislativa de São Paulo (Alesp). A CPI foi levada adiante após uma série de denúncias de estudantes universitárias que relataram abusos experimentados em sete instituições: Universidade de São Paulo (USP), Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), Universidade Estadual Paulista (Unesp), Universidade Federal de São Paulo (Unifesp), Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP) e de Campinas (PUC-Campinas), e da Faculdades Adamantinenses Integradas (FAI).

Segundo Gama e Baldissera (2021), no âmbito da UnB, no ano de 2014, um grupo de estudantes de ciências políticas criaram uma página no Facebook chamada “Fiu Fiu – UnB”, com o intuito de receber e de denunciar casos de assédio e violência contra as mulheres. De acordo com uma reportagem publicada no portal da Globo, G1, em março do mesmo ano, a página recebeu cerca de cento e cinquenta mensagens e ganhou cinco mil seguidores¹⁶.

¹⁵Trata-se do relatório final da CPI. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/comissao/cpi/?idLegislatura=17&idComissao=13033>.

¹⁶ Trata-se da matéria: Estudantes da UnB criam página na web para relatar casos de assédio. Disponível em: <https://g1.globo.com/distrito-federal/noticia/2014/03/estudantes-da-unb-criam-pagina-na-web-para-relatar-casos-de-assedio.html>

Figura 1 - Fiu Fiu UnB



Fonte: Página do Fabebook Fiu Fiu UnB (2023).

Dada a repercussão dos casos, as ações na universidade foram tomando forma. Em decorrência dessas denúncias, no mesmo ano, estudantes e professoras uniram-se na criação do Coletivo Afetadas (ICS/UNB), o qual objetivava “buscar encaminhamentos institucionais para uma série de denúncias de assédios e abusos, em especial um caso envolvendo estudantes do próprio ICS” (Gama; Baldissera, 2021, p. 335). Na experiência relatada no texto, uma das autoras, em parceria com o Coletivo Afetadas, começou a investigar, através da orientação de trabalhos de alunas, as violências no âmbito da UnB. Nesse percurso, essas mulheres foram atravessadas por duas mortes, uma em 2016 e outra em 2018, respectivamente: o feminicídio da estudante de biologia da UnB, Louise Ribeiro, o crime cometido dentro do laboratório da instituição pelo ex-namorado e colega de curso da jovem, Vinícius Neres; e o suicídio de Letícia Lisboa, que fazia parte do Coletivo Afetadas.

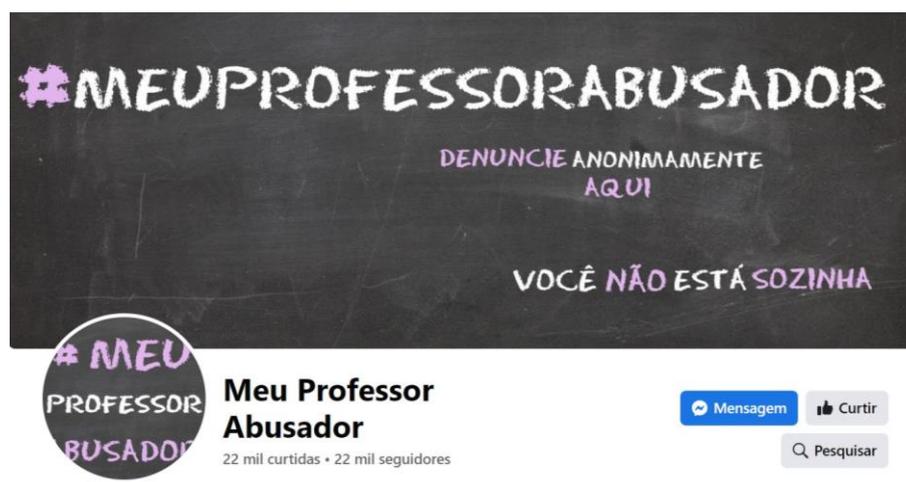
Figura 2 - Coletivo Afetadas

Fonte: Página do Facebook do Coletivo Afetadas (2023).

Impulsionado principalmente pelo caso emblemático do feminicídio de Louise acontecido em novembro de 2016, o Ministério Público do Distrito Federal e Territórios (MPDFT) — em parceria com o Núcleo de Estudos e Pesquisas sobre Mulher (Nepem) e o Coletivo Afetadas, ambos da UnB — promoveu uma audiência pública sobre assédio e violência sexual nas instituições de ensino superior do Distrito Federal (DF).

O engajamento destes casos se deu pelo uso das *hashtags* “#MeuPrimeiroAssedio” e “#MeuAmigoSecreto”, criadas e utilizadas massivamente para denunciar assédio e machismo através das redes sociais em 2015. Além destas, no ano seguinte, a *hashtag* “#MeuProfessorAbusador” também gerou uma grande visibilidade ao tema. Uma página com o mesmo título foi criada no Facebook com o propósito de reunir denúncias de assédios e de abusos por parte de professores e, em apenas três dias, as organizadoras da página receberam pouco mais de 600 relatos.

Figura 3 - Meu Professor Abusador



Fonte: Página Meu Professor Abusador no Facebook (2023).

Como resultado da luta das estudantes e das professoras, várias ações foram materializadas, como a criação do Centro de Convivência de Mulheres da UNB. Assim como outras têm sido concebidas em diversas universidades brasileiras como o Escritório USP Mulheres, a Comissão Assessora da Política de Combate à Discriminação Baseada em Gênero e/ou Sexualidade e à Violência Sexual da Unicamp, o Mulheres na Ciência da UFF (Gama; Baldissera, 2021), dentre outras que serão expostas no próximo capítulo.

Em 2019 foi idealizado o projeto de Lei nº 5418/19, que preconiza a Política Nacional de Prevenção e de Combate à Violência contra a Mulher na educação superior pública federal (PNAE-M). O público-alvo da proposta eram as alunas, técnicas, docentes e terceirizadas vinculadas às instituições federais de ensino superior. O texto previa o estabelecimento de ações e estratégias de conscientização a respeito dos direitos das mulheres no ambiente universitário, objetivando promover condições de permanência das estudantes das IFES e estimular a criação de canais de comunicação para denúncias de violências contra as mulheres. Contudo, a proposição foi incorporada ao Projeto de Lei nº 3154/2019, que se encontra em discussão na Câmara dos Deputados e que recomenda uma alteração da Lei Maria da Penha (11.340/2006) que incorpore campanhas de conscientização e prevenção da violência doméstica e familiar nas instituições de ensino. Todavia, isso não contribui para deslocamentos significativos no tocante ao enfrentamento à violência contra as mulheres nas universidades, uma vez que a Lei Maria da Penha abrange apenas o ambiente doméstico e familiar.

Toda essa mobilização — organizada maioritariamente por estudantes e professoras — aponta para a urgência da discussão do tema e denuncia a omissão institucional das

universidades ao lidarem com as violências que acontecem no espaço acadêmico¹⁷, uma vez que “coletivos feministas vêm sendo espontaneamente criados para acolher as vítimas, tirar os casos da invisibilidade, exigir providências dos/as gestores/as universitários/as e das autoridades policiais e jurídicas, bem como criar mecanismos de resistência e proteção às vítimas” (Almeida, 2017, p. 217). Esse movimento evidencia também a influência da educação feminista antirracista e popular vivenciada pelas organizações da sociedade civil e pelos movimentos sociais nas universidades.

Nesse contexto, faz-se importante destacar o movimento sindical docente e o de trabalhadoras da educação que, nos últimos anos, têm colocado a violência contra as mulheres no espaço acadêmico como pauta. O Grupo de Trabalho de Políticas de Classe para as Questões Étnico-raciais, de Gênero e Diversidade Sexual (GTPCEGDS), do Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior (Andes), produziu a cartilha “Contra todas as formas de assédio, em defesa dos direitos das mulheres, das/os indígenas, das/os negras/os, e das/os LGBT”, publicada em 2016. Além de lançar a Campanha do Sindicato Nacional de combate ao assédio sexual.

Outras entidades e movimentos sociais e populares também têm promovido o combate ao assédio e à discriminação nos espaços de trabalho como o Sindicato Nacional dos Servidores Federais da Educação Básica, Profissional e Tecnológica (Sinasefe), o Fórum das Entidades Nacionais dos Servidores Públicos Federais (Fonasefe) e a Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-administrativos em instituições de ensino superior públicas do Brasil (Fasubra).

A partir dessas audiências públicas e dos casos apresentados na presente pesquisa, notamos uma convergência do desejo “que se estabeleça um compromisso institucional e público, por parte das gestões administrativas e dos conselhos superiores das universidades com a comunidade universitária, de implantar um conjunto de políticas afirmativas de gênero” (Almeida, 2017, p.393) — aqui entendidas e defendidas como classistas, antirracistas, anticapacitistas e LGBTQIAP+. E, para além dos muros da universidade, devemos instituir uma rede de apoio com outras instituições e políticas públicas de enfrentamento à violência contra as mulheres.

¹⁷ Importa destacar aqui que muitas violências, ainda que ocorram fora dos muros da instituição acadêmica “ao envolverem pessoas que passam a ter posições e papéis sociais definidos a partir de suas inserções nela em festas, trotes, bares etc., acabam sendo referenciadas e, muitas vezes, motivadas por suas relações estabelecidas no interior da comunidade universitária” (ALMEIDA, 2021), configurando, assim, a universidade não somente como um espaço físico, mas simbólico, de relações de poder e que extrapola outros espaços.

Para tanto, é importante não apenas um levantamento e uma sistematização de dados de violências ocorridas nas universidades, mas lançar luzes sobre os recursos existentes nas universidades brasileiras, sobretudo, no atual contexto de precarização da universidade pública federal e do desmonte das políticas de enfrentamento à violência contra as mulheres.

CAPÍTULO 3 – AS AÇÕES INSTITUCIONAIS DE ENFRENTAMENTO À VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES NAS UNIVERSIDADES FEDERAIS BRASILEIRAS

A academia não é o paraíso. Mas o aprendizado é um lugar onde o paraíso pode ser criado. A sala de aula, com todas as suas limitações, continua sendo um ambiente de possibilidades. Nesse campo de possibilidades temos a oportunidade de trabalhar pela liberdade, [...]encarar a realidade ao mesmo tempo em que, coletivamente, imaginamos esquemas para cruzar fronteiras, para transgredir

(bell hooks)

Este capítulo tem como objetivo apresentar o mapeamento analítico das ações e do enfrentamento à violência contra as mulheres promovidas pelas instituições federais de ensino superior, no período de 2006 a 2023. Ao longo do capítulo, elencamos as normativas de acordo com as suas classificações: políticas; comissões, comitês e grupos; núcleos; e outras ações. Por fim, exporemos as principais tendências identificadas nas normativas levantadas.

3.1 O caminho da pesquisa

Consideramos como universo de pesquisa todas as ações institucionais de enfrentamento à violência contra as mulheres promovidas pelas universidades federais brasileiras no período de 2006 a 2023

Após a definição do recorte temporal, conferimos, por meio de dados do Ministério da Educação (2023), a existência de sessenta e nove (69) universidades federais no Brasil conforme o detalhamento do quadro abaixo:

Quadro 6 - Distribuição das universidades federais no Brasil

Região	Nº	Unidade federativa	Nome	Sigla	Fundação
	1	Acre	Universidade Federal do Acre	UFAC	1974
	2	Amapá	Universidade Federal do Amapá	UNIFAP	1990
	3	Amazonas	Universidade Federal do Amazonas	UFAM	1909
	4	Pará	Universidade Federal do	UFOPA	2009

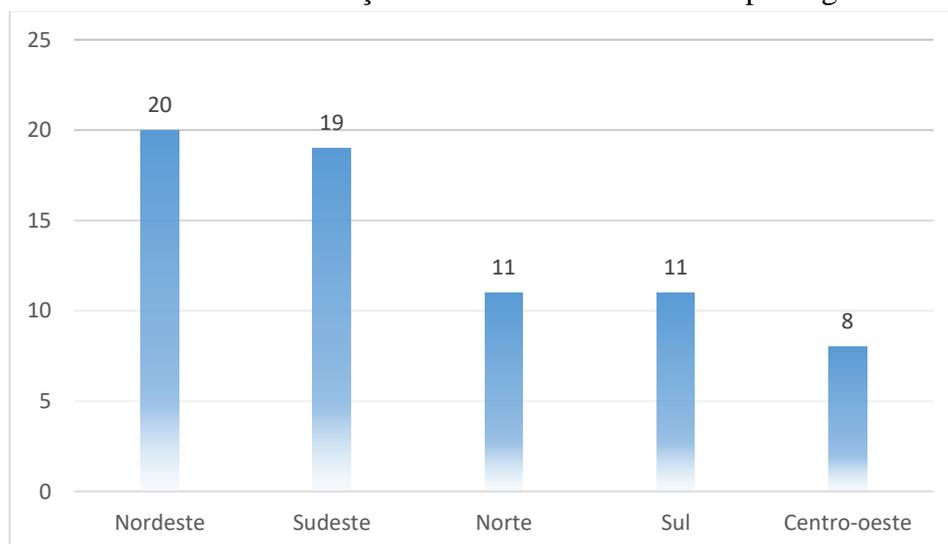
NORTE			Oeste do Pará		
	5	Pará	Universidade Federal do Pará	UFPA	1957
	6	Pará	Universidade Federal Rural da Amazônia	UFRA	2002
	7	Pará	Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará	UNIFESSPA	2013
	8	Rondônia	Universidade Federal do Rondônia	UNIR	1981
	9	Roraima	Universidade Federal de Roraima	UFRR	1989
	10	Tocantins	Universidade Federal do Tocantins	UFT	2000
	11	Tocantins	Universidade Federal do Norte do Tocantins	UFNT	2019
NORDESTE	12	Alagoas	Universidade Federal de Alagoas	UFAL	1961
	13	Bahia	Universidade Federal da Bahia	UFBA	1946
	14	Bahia	Universidade Federal do Sul da Bahia	UFSB	2011
	15	Bahia	Universidade Federal do Recôncavo da Bahia	UFRB	2005
	16	Bahia	Universidade Federal do Oeste da Bahia	UFOB	2013
	17	Ceará	Universidade Federal da Lusofonia Afro-Brasileira	UNILAB	2010
	18	Ceará	Universidade Federal do Cariri	UFCA	2013
	19	Ceará	Universidade Federal do Ceará	UFC	1954
	20	Maranhão	Universidade Federal do Maranhão	UFMA	1966
	21	Paraíba	Universidade Federal da Paraíba	UFPB	1955
	22	Paraíba	Universidade Federal de Campina Grande	UFCG	1952
	23	Pernambuco	Universidade Federal de Pernambuco	UFPE	1946
	24	Pernambuco	Universidade Federal do Vale do São Francisco	UNIVASF	2002
	25	Pernambuco	Universidade Federal Rural de Pernambuco	UFRPE	1967
	26	Pernambuco	Universidade Federal do Agreste de Pernambuco	UFAPE	2018
	27	Piauí	Universidade Federal do Delta da Parnaíba	UFDP	2018
	28	Piauí	Universidade Federal do Piauí	UFPI	1971

	29	Rio Grande do Norte	Universidade Federal do Rio Grande do Norte	UFRN	1958
	30	Rio Grande do Norte	Universidade Federal Rural do Semi-Árido	UFERSA	2005
	31	Sergipe	Universidade Federal de Sergipe	UFS	1963
CENTRO-OESTE	32	Distrito Federal	Universidade de Brasília	UnB	1962
	33	Mato Grosso do Sul	Universidade Federal da Grande Dourados	UFGD	2005
	34	Goiás	Universidade Federal de Goiás	UFG	1960
	35	Goiás	Universidade Federal de Catalão	UFCat	1983
	36	Goiás	Universidade Federal de Jataí	UFJ	2018
	37	Mato Grosso	Universidade Federal de Mato Grosso	UFMT	1970
	38	Mato Grosso	Universidade Federal de Rondonópolis	UFR	2018
	39	Mato Grosso do Sul	Universidade Federal de Mato Grosso do Sul	UFMS	1979
SUDESTE	40	Espírito Santo	Universidade Federal do Espírito Santo	UFES	1954
	41	Minas Gerais	Universidade Federal de Alfenas	UNIFAL-MG	1914
	42	Minas Gerais	Universidade Federal de Itajubá	UNIFEI	1913
	43	Minas Gerais	Universidade Federal de Juiz de Fora	UFJF	1960
	44	Minas Gerais	Universidade Federal de Lavras	UFLA	1908
	45	Minas Gerais	Universidade Federal de Minas Gerais	UFMG	1927
	46	Minas Gerais	Universidade Federal de Ouro Preto	UFOP	1969
	47	Minas Gerais	Universidade Federal de São João Del-Rei	UFSJ	1986
	48	Minas Gerais	Universidade Federal de Uberlândia	UFU	1969
	49	Minas Gerais	Universidade Federal de Viçosa	UFV	1922
	50	Minas Gerais	Universidade Federal do Triângulo Mineiro	UFTM	1953
	51	Minas Gerais	Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri	UFVJM	1953

	52	São Paulo	Universidade Federal de São Carlos	UFSCar	1968
	53	São Paulo	Universidade Federal de São Paulo	UNIFESP	1933
	54	São Paulo	Universidade Federal do ABC	UFABC	2005
	55	Rio de Janeiro	Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro	UNIRIO	1979
	56	Rio de Janeiro	Universidade Federal do Rio de Janeiro	UFRJ	1920
	57	Rio de Janeiro	Universidade Federal Fluminense	UFF	1960
	58	Rio de Janeiro	Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro	UFRRJ	1960
SUL	59	Paraná	Universidade Tecnológica Federal do Paraná	UTFPR	1909
	60	Paraná	Universidade Federal da Integração Latino-Americana	UNILA	2010
	61	Paraná	Universidade Federal do Paraná	UFPR	1912
	62	Rio Grande do Sul	Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre	UFCSPA	1953
	63	Rio Grande do Sul	Universidade Federal de Pelotas	UFPeI	1959
	64	Rio Grande do Sul	Universidade Federal de Santa Maria	UFSM	1960
	65	Rio Grande do Sul	Universidade Federal do Pampa	UNIPAMPA	2006
	66	Rio Grande do Sul	Universidade Federal do Rio Grande	UFRG	1969
	67	Rio Grande do Sul	Universidade Federal do Rio Grande do Sul	UFRGS	1969
	68	Santa Catarina	Universidade Federal da Fronteira Sul	UFFS	2009
	69	Santa Catarina	Universidade Federal de Santa Catarina	UFSC	1960

Fonte: MEC (2022).

No que se refere à distribuição de universidades por região, a que mais se destaca é a região nordeste, contando com vinte (20) universidades, seguida da região sudeste com dezenove (19), regiões norte e sul com onze (11) cada e centro-oeste com oito (8), totalizando sessenta e nove (69) em todo o país, como pode ser visualizado no gráfico abaixo:

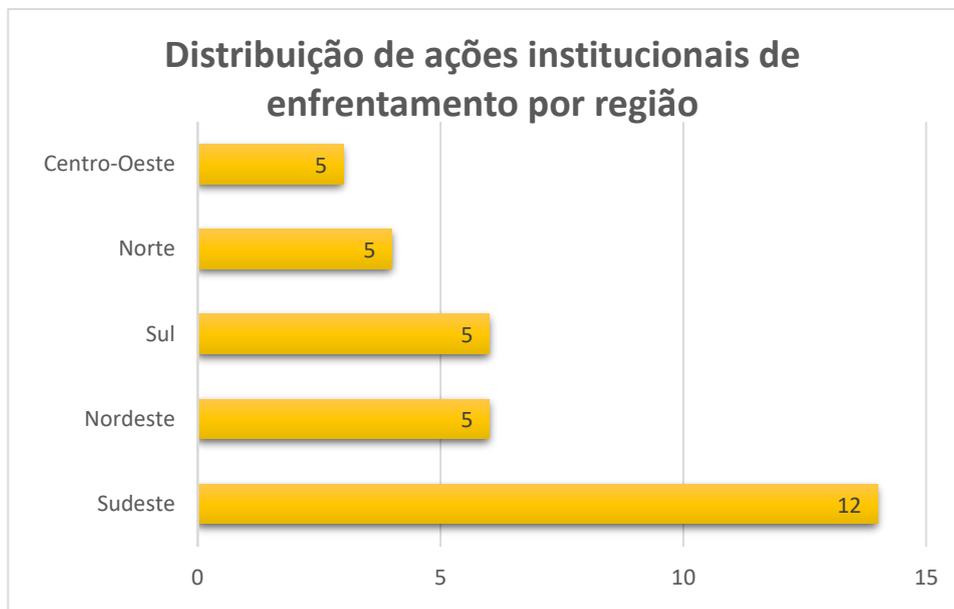
Gráfico 1 - Distribuição de universidades federais por região

Fonte: Elaboração própria (2023).

Em seguida, procedemos com a escolha do *locus* da pesquisa por meio dos *sites* oficiais e públicos das universidades federais brasileiras. Buscamos as normativas aprovadas nos conselhos superiores nas universidades que evidenciam políticas e normas sobre o enfrentamento à violência contra as mulheres no âmbito universitário desde 2006 a 2023. Após o esboço dos caminhos para o levantamento das normativas nos sites das universidades, chegamos ao número de cinco (5):

- 1) Site da IF> Reitoria > Conselhos superiores > Consuni > Documentos.
- 2) Site da IF > Sobre a instituição > Transparência> Documentos oficiais.
- 3) Site da IF> Conselhos superiores > Consuni > Documentos.
- 4) Site da IF> Documentos oficiais.
- 5) Site da IF> Transparência> Documentos.

A partir dos referidos caminhos, foi possível identificar que, do total de sessenta e nove (69) universidades, apenas vinte e nove (29) instituições possuem ações institucionais. Identificou-se um total de trinta e duas (32) ações institucionais — algumas universidades contavam com mais de uma normativa. Apontamos, ainda, que as universidades que apresentaram mais ações institucionais estão localizadas na região sudeste, contando com doze (12), seguida das regiões sul, nordeste, norte e centro-oeste com cinco (5), respectivamente, como ilustrado pelo seguinte gráfico:

Gráfico 2 - Distribuição de ações institucionais de enfrentamento por região

Fonte: Elaboração própria (2023).

Percebemos, também, que predominam ações institucionais com pouco tempo de vigência, já que um maior número de aprovações data do ano de 2022 — sendo nove (9) ações institucionais que datam desse ano. Seguido do ano de 2021, com sete (7); os anos 2018 e 2019, ambos com cinco (5); o ano de 2016 com três (3); e anos 2017, 2020 e 2023 com um (1) cada. As ações institucionais serão apresentadas no próximo item.

3.2 Ações institucionais de enfrentamento à violência

Este item tem como objetivo apresentar as trinta e duas (32) ações institucionais de enfrentamento que compõem a amostra desta pesquisa, discriminando o ano de aprovação nestas universidades. Para além disso, buscamos, também, destacar o objetivo, principais conceitos utilizados, público-alvo, eixos, organização, atividades e ações.

Para fins de organização, classificamos as normativas encontradas em subitens, usando como critério o tipo e a finalidade, são eles: políticas; comissões, comitês e grupos; núcleos; e outras ações de enfrentamento que serão descritas no próximo apartado.

3.2.1 Das políticas

As normativas classificadas como políticas — para além do título em si — são todas

aquelas aprovadas no Conselho superior universitário¹⁸, que possuem um documento considerado mais elaborado e completo em relação aos demais, descrevendo objetivos, conceitos, diretrizes, metodologias, público-alvo, organização e funcionamento da tal determinação. Ao total, foram levantadas vinte (20) políticas, que podem ser vistas no quadro abaixo:

Quadro 7- Políticas encontradas nas universidades

POLÍTICAS			
Universidade	Título	Normativa	Ano
Universidade Federal do Amazonas	Política permanente de equidade de gênero	RESOLUÇÃO Nº 030/2018 (Conselho universitário)	2018
Universidade Federal do Oeste do Pará	Normatização de combate à prática de assédio moral	RESOLUÇÃO Nº 69/2019 (Conselho universitário)	2019
Universidade Federal do Pará	1) Política de enfrentamento à discriminação, assédios e outras formas de violência	RESOLUÇÃO Nº 815/2020 (Conselho universitário)	2020
	2) Código de conduta ética do agente público	RESOLUÇÃO Nº 842/2022 (Conselho universitário)	2022
Universidade Federal de Alagoas	Princípios e regulamentos a serem adotados na prevenção e em casos de assédio e formas de discriminação e preconceito	RESOLUÇÃO Nº 90/2019 (Conselho universitário)	2019
Universidade Federal do Oeste da Bahia	Normas e procedimentos a serem adotados em casos de assédio moral, sexual e quaisquer formas de preconceito	RESOLUÇÃO Nº 006/2021 (Conselho universitário)	2018
Universidade Federal de Brasília	1) Política de direitos humanos	RESOLUÇÃO Nº 0031/2021 (Conselho universitário)	2021
	2) Política de prevenção e combate ao assédio moral, sexual, discriminações e outras violências	RESOLUÇÃO Nº 0015/2023 (Conselho universitário)	2023
Universidade	Política de prevenção e	RESOLUÇÃO Nº	2021

¹⁸ O Conselho universitário é o órgão máximo de função normativa e deliberativa da universidade nos planos acadêmicos, administrativo, financeiro, patrimonial e disciplinar, tendo sua composição, competências e funcionamento definidos no Estatuto e no Regimento Geral.

Federal de Mato Grosso do Sul	enfrentamento do assédio moral e sexual	127/2021 (Conselho universitário)	
Universidade Federal de Minas Gerais	Proibição da violação de direitos humanos e erradicação de atos discriminatórios de qualquer natureza	RESOLUÇÃO Nº 09/2016 (Conselho universitário)	2016
Universidade Federal de Ouro Preto	Normas e procedimentos a serem adotados em casos de violência contra a mulher	RESOLUÇÃO Nº 2249/2019 (Conselho universitário)	2019
Universidade Federal de Uberlândia	Política de diversidade sexual e de gênero	RESOLUÇÃO Nº 10/2019 (Conselho universitário)	2019
Universidade Federal de São Carlos	Política de segurança	RESOLUÇÃO Nº 81/2022 (Conselho universitário)	2022
Universidade Federal de São Paulo	Política de promoção de equidade e igualdade étnico-racial, prevenção e combate ao racismo	RESOLUÇÃO Nº 212/2021 (Conselho universitário)	2021
Universidade Federal do ABC	1) Política de diversidade sexual e de gênero	RESOLUÇÃO Nº 223/2022 (Conselho universitário)	2022
	2) Definição de assédio moral, assédio moral institucional e assédio sexual para seu enfrentamento	RESOLUÇÃO Nº 226/2022 (Conselho universitário)	2022
Universidade Federal da Integração Latino-Americana	Política de equidade de gênero	RESOLUÇÃO Nº 18/2017 (Conselho universitário)	2017
Universidade Federal de Santa Maria	Política de igualdade de gênero	RESOLUÇÃO Nº 064/2021 (Conselho universitário)	2021
Universidade Federal do Rio Grande do Sul	Política contra o assédio	RESOLUÇÃO Nº 275/2022 (Conselho universitário)	2022
Universidade Federal de Santa Catarina	Política de enfrentamento ao racismo institucional em suas diferentes formas de manifestação	RESOLUÇÃO Nº 175/2022 (Conselho universitário)	2022

Fonte: Elaboração própria (2023).

No que se refere ao foco/objetivos dessas políticas, oito (8) são centradas no enfrentamento ao assédio nas universidades: 1) Normatização de combate à prática de assédio moral da Universidade Federal do Oeste do Pará (UFOPA); 2) Política de enfrentamento à discriminação, assédios e outras formas de violência da Universidade Federal do Pará (UFPA); 3) Princípios e regulamentos a serem adotados na prevenção e em casos de assédio e formas de discriminação e preconceito da Universidade Federal de Alagoas (UFAL); 4) Normas e procedimentos a serem adotados em casos de assédio moral, sexual e quaisquer formas de preconceito da Universidade Federal do Oeste da Bahia (UFOB); 5) Política de prevenção e combate ao assédio moral, sexual, discriminações e outras violências da Universidade de Brasília (UnB); 6) Política de prevenção e enfrentamento do assédio moral e sexual no âmbito da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS); 7) Definição de assédio moral, assédio moral institucional e assédio sexual para seu enfrentamento da Universidade Federal do ABC (UFABC); e, 8) Política contra o assédio no âmbito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS).

Dentre estas, destacam-se quatro (4) por serem consideradas mais elaboradas: Princípios e regulamentos a serem adotados na prevenção e em casos de assédio e formas de discriminação e preconceito da UFAL; Política de prevenção e enfrentamento do assédio moral e sexual da UFMS; Política de prevenção e combate ao assédio moral, sexual, discriminações e outras violências da UnB; e, Política contra o assédio da UFRGS. A estrutura destas normativas compreendem:

I- Destinatários da política: qualquer pessoa que mantenha relação institucional com a universidade, seja na condição de docente, discente, técnico(a)-administrativo(a), trabalhador(a) terceirizado(a) e todo(a) aquele(a) que exerce mandato, cargo, emprego ou função, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de vínculo;

II- Conceitos e definições detalhados sobre o assédio e as demais violências e discriminações que as políticas alcançam;

III- Ações para implantação das políticas: promoção de campanhas contínuas sobre o assédio moral e sexual e sobre outras formas de preconceito e discriminação nos canais das universidades; capacitações para servidores; cursos e projetos oferecidos aos estudantes e terceirizados; publicizar dados de pesquisas que busquem monitorar essas formas de violência; gestão participativa humanizada e de prevenção de conflitos; buscar soluções estruturais visando a articulação entre ensino, pesquisa e extensão; incentivar abordagens de práticas restaurativas para a resolução de conflitos, entre outros;

IV- Papéis e responsabilidades: definem as responsabilidades das universidades, unidades acadêmicas, secretarias, administração, ouvidorias e comissões específicas para materialização e monitoramento das políticas;

V- Registro e encaminhamento da denúncia: dispõem sobre todo o processo de formalização, encaminhamento e acompanhamento das denúncias;

VI- Acolhimento às vítimas: desde o momento da denúncia até a finalização do processo e encaminhamento das vítimas para acompanhamento especializado;

As demais políticas não trazem tais informações como as supramencionadas ou não abrangem toda a comunidade acadêmica, como por exemplo, a Normatização de combate à prática de assédio moral da UFOPA, que apreende apenas o assédio nas relações de trabalho na universidade quando as denúncias envolvem docentes e técnico-administrativos.

Apesar de todas as normativas abarcarem as dimensões de gênero, étnico-raciais e de classe, que dizem respeito à tendência de maior vulnerabilidade se tratando de mulheres, negros, indígenas, população LGBTQIAP+ e pessoas com poucas condições econômicas —, a política contra o assédio da UFRGS consegue ir um pouco mais além, definindo especificamente práticas de assédio contra as mulheres que englobam:

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;

VIII - Impedir que mulheres usufruam da licença maternidade ou exigir que compensem o afastamento do trabalho.

A referida política também abrange o assédio moral no contexto do teletrabalho e em outras atividades remotas, reconhecendo o espaço da *internet* como uma extensão da universidade e como *lócus* de violência. Essa normativa define também, de forma específica, as violências de gênero e sexualidade e étnicos-raciais.

Um quantitativo de cinco (5) políticas têm como foco central a equidade/igualdade de gênero, que são: 1) Política permanente de equidade de gênero da Universidade Federal do Amazonas (UFAM); 2) Política de diversidade sexual e de gênero da Universidade Federal de

Uberlândia (UFU); 3) Política de diversidade sexual e de gênero da Universidade Federal do ABC (UFABC); 4) Política de equidade de gênero da Universidade Federal da Integração Latino-Americana (UNILA); e, 5) Política de igualdade de gênero da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Dentre estas, duas (2) são mais criteriosas e assertivas.

A Política de equidade de gênero da UNILA contextualiza luta de professoras, professores e estudantes nos encontros “Mulheres na Universidade”, em 2015; e no Fórum de Equidade de Gênero da UNILA, durante os anos de 2015 e 2016, além de diversos seminários e GTs em que participaram pessoas de toda a comunidade acadêmica. A organização do texto e da proposta de resolução foi feita pela Comissão de Implementação e Acompanhamento da Política de Equidade de Gênero da UNILA, em 2016 pela Portaria nº 967/16. Todas essas pessoas/sujeitos contribuíram para o objetivo de propor a criação de medidas direcionadas à ressignificação das percepções discriminatórias e ao combate à violência contra as mulheres e a população LGBTQIA+ sofridas por estudantes e por servidoras/es da universidade.

A política se preocupa com a violência e com a discriminação contra mulheres e LGBTQIA+ no poder patriarcal e heteronormativo. Essa resolução compreende que a universidade — como outras instituições — é perpassada e constituída por padrões de poder e, por isso, deve desempenhar seu caráter crítico e pedagógico, e assumir um papel primordial nas lutas por direitos civis igualitários e pelo reconhecimento social de grupos vulneráveis. O texto base traz os princípios e objetivos da Política de equidade de gênero, organizados em quatro (4) eixos: 1) Enfrentamento à violência de gênero no ambiente universitário; 2) Política de inclusão da maternidade e da paternidade no ambiente universitário; 3) Direitos da comunidade LGBTI; e, 4) Equidade de gênero e relações étnico-raciais. O texto também aborda os detalhes do órgão responsável por garantir a execução da política na universidade: a Secretaria de equidade de gênero. A política tem caráter transversal e pretende dialogar com todas as unidades acadêmicas e administrativas da universidade e com a comunidade externa local e internacional e com a rede de serviços do município.

A Política de igualdade de gênero da UFSM tem como propósito promover a igualdade de gênero em todas as instâncias institucionais, permeando todas as relações interpessoais na instituição; a começar pelo público que atende às atividades e/ou projetos de ensino, pesquisa, extensão e gestão da UFSM, em todos os níveis de formação, forma e duração. Quanto aos conceitos e às definições, o assédio moral e sexual, desigualdade de gênero, empoderamento¹⁹,

¹⁹ Entendido na resolução como o fortalecimento, a conscientização e a tomada de poder de influência de uma pessoa ou grupos considerados desfavorecidos, geralmente para promover a autonomia e realizar mudanças sociais, políticas, econômicas e culturais.

equidade, feminismo, gênero, justiça restaurativa, LGBTQIA+, Lgbtfobia, machismo, pessoas trans, sexismo e violência. O texto da política é organizado por três (3) eixos integradores: 1) Promoção da igualdade de gênero; 2) Enfrentamento e responsabilização em casos de violência; e, 3) Assistência. A implantação da política fica a cargo do Comitê de Igualdade de Gênero (CIG) e o espaço multiprofissional Casa Frida Kahlo (CFK) vinculados ao Observatório de Direitos Humanos da Pró-Reitoria de Extensão da UFSM.

Duas (2) políticas estão voltadas para os Direitos Humanos e para o combate às violências e às discriminações de maneira geral: 1) Política de Direitos Humanos da Universidade Federal de Brasília (UnB); 2) Proibição da Violação de direitos humanos e erradicação de atos discriminatórios de qualquer natureza da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG).

A Política de direitos humanos da UnB visa combater todas as formas de violação de direitos humanos, bem como coibir e erradicar atos discriminatórios de qualquer natureza, em situações e/ou atividades institucionais desenvolvidas por seus membros, dentro e fora dos espaços físicos da universidade. Compreendem-se violações dos direitos humanos quaisquer práticas discriminatórias que excluem ou hierarquizam pessoas em razão de sua origem racial ou étnica; práticas e concepções que ofendem a dignidade de mulheres, que reproduzem a desigualdade de gênero, que naturalizam a violência física e psicológica contra a mulher e que propagam o sexismo e a hierarquização entre homens e mulheres; práticas de preconceito e discriminação ilícita em razão de idade, deficiência física ou mental, crença, religião, classe social, origem familiar, nacionalidade, tradições e hábitos culturais, costumes, indumentárias, sotaques ou expressões linguísticas (regionalismo); práticas de discriminação e atos de violência física e simbólica em razão de orientação sexual ou de identidades de gênero (bifobia, lesbofobia, homofobia, transfobia); formas combinadas de discriminação (interseccionalidade) por raça, gênero, orientação, classe social. A política é pautada por três (3) eixos: 1) Transversalidade dos direitos humanos no ensino, na pesquisa, na extensão e na gestão; 2) Igualdade, diversidade e não discriminação; e 3) Participação e gestão democrática.

A Política de proibição da violação de direitos humanos e a erradicação de atos discriminatórios da UFMG apreende os atos discriminatórios ou a violação de direitos humanos como aqueles praticados contra todo e qualquer membro da comunidade universitária, demais agentes públicos e o público em geral no âmbito universitário; todo comportamento ou propagação de valores que incentivam a prepotência ou superioridade dos homens relativamente às mulheres, baseados em um conjunto de práticas e concepções ofensivas às mulheres, subjulgando o sexo feminino e não admitindo a igualdade de direitos para ambos os

sexos; comportamento ou propagação de valores por meio dos quais sejam atribuídas determinadas disposições e capacidades a indivíduos ou grupos, por causa do sexo a que pertencem, como forma de discriminação, conduzindo à subalternização, à marginalização ou mesmo à exclusão de pessoas ou grupos com base no seu sexo, independentemente do sexo a que se refira; preconceito ou discriminação contra pessoas, em função de sua orientação sexual; opressão, preconceito e discriminação contra pessoas com deficiência física ou mental, transtornos ou doenças; discriminação, preconceito e restrição em relação a membros da comunidade universitária baseados na idade, excetuando-se aquelas restrições normatizadas pela legislação vigente; discriminação contra pessoas, em função da classe social, da origem familiar, social, territorial, regional e da zona de residência; intolerância, discriminação ou preconceito que atente contra a liberdade de crença e religião, bem como contra a liberdade de não crer, em conformidade com os princípios do Estado laico; discriminação contra pessoas, em função de nacionalidade, tradições e hábitos culturais, costumes, indumentárias, sotaques e expressões linguísticas, dentre outros. Apesar da abrangência, essa política menciona suas ações para implantação dessas prerrogativas, não define papéis e responsabilidades, nem sobre o registro e encaminhamento de denúncias ou acolhimento das vítimas. Ela apenas cita que a práticas de tais atos previstos na resolução implicará penalidades previstas na legislação vigente, aplicável aos servidores públicos e discentes da UFMG.

Duas (2) das políticas analisadas estão diretamente voltadas para a equidade/igualdade étnico-racial, prevenção e combate ao racismo, a saber: 1) Política de promoção de equidade étnico-racial da Universidade Federal de São Paulo (Unifesp); e, 2) Política de Enfrentamento ao racismo institucional em suas diferentes formas de manifestação da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC).

A política de promoção de equidade étnico-racial da Unifesp tem como pauta: o racismo estrutural, o racismo institucional, a discriminação e a desigualdade étnico-racial, o preconceito étnico-racial, a diversidade social, o letramento racial, as ações afirmativas, as cotas epistêmicas e a interseccionalidade. Esta política, de caráter estruturante e transversal, define a organização e competências, tendo formulação, gestão e operação compartilhadas e efetivadas pelas diferentes instâncias acadêmicas e administrativas da Unifesp. Constituída institucionalmente pela reitoria e gerida por órgãos específicos, dentro da estrutura organizacional da Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis (Prae). O texto da política está organizado em três (3) eixos: 1) Da cartografia étnico-racial — identificar a composição étnico-racial da comunidade acadêmica e constatar as formas de manifestação do racismo na Unifesp; 2) Da formação inicial e continuada em educação para as relações étnico-raciais; 3) Da comunidade acadêmica; 4) Das ações para

os servidores (as) — manter e ampliar programas de reserva de vagas para pessoas negras e indígenas em concursos públicos e processos seletivos para docentes, técnicos (as) administrativos (as) e para contratação de servidores (as) temporários (as); 5) Das ações para estudantes — reserva de vagas na graduação, pós-graduação e em processos seletivos para contratação de estagiários (as). E também o combate à evasão de estudantes e acesso equânime a benefícios e assistência estudantil para ingressantes.

A Política de enfrentamento ao racismo institucional da UFSC, tem como objetivo coibir expressamente quaisquer violações aos direitos humanos, promovendo a erradicação de atos discriminatórios e enfrentando às desigualdades raciais no âmbito desta instituição. Para fins de conceituação, a normativa busca reprimir o racismo, a desigualdade, a xenofobia e incentiva atitudes antirracistas, a equidade e a transparência institucional. Esta resolução está organizada e pautada em cinco (5) eixos: 1) Das ações para enfrentamento ao racismo e à desigualdade racial na UFSC; 2) Do monitoramento e avaliação da política; 3) Da caracterização dos atos de racismo; 4) Das denúncias de racismo — dispõe de todo o processo de encaminhamento e acompanhamento; 5) Do acolhimento às vítimas de racismo.

Apenas uma (1) política está voltada exclusivamente para mulheres e/ou violências contra as mulheres: as normas e procedimentos a serem adotados em casos de violência contra a mulher da Ufop, abrangem todas as mulheres, tendo em vista a sua identidade de gênero, sem delimitá-las por recortes de classe, raça, etnia, renda, origem, nível educacional, idade, religião, orientação ou designação sexual. O âmbito de exercício dessa política da Ufop compreende os limites geográficos da instituição, os locais de desenvolvimento de atividades acadêmicas, os locais de convivência acadêmica e as moradias universitárias, abarcando qualquer lugar externo onde se realizem atividades de ensino pesquisa, extensão, cultura e administração da universidade. Em sua conceituação, a violência contra mulher é configurada como qualquer ação ou omissão baseada no gênero que lhe cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico, dano moral ou patrimonial. Incluem-se no conceito de violência contra mulher o assédio e a prática abusiva motivadas pela especificidade do gênero, explícitos ou velados que se manifestam por meio de gestos, palavras e atos que desrespeitem de forma sistemática a integridade física e/ou psicológica de uma mulher ou grupo de mulheres.

A denúncia de violência deve ser formalizada por provocação da parte ofendida junto à Ouvidoria Feminina Athenas — órgão oficial que atua no recebimento de denúncias de violências às mulheres no âmbito da Ufop — para que sejam verificados os fatos e a sua visibilidade jurídica-administrativa. A Ouvidoria Feminina recebe, examina, relata, presta atendimento jurídico e formaliza denúncias junto à Pró-reitoria de Assuntos Comunitários

(Prace) — no caso de o ofensor ser discente — ou à Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (Progep) — no caso do ofensor ser servidor. Essa resolução também auxilia na formulação de denúncias e de representações no âmbito criminal para mulheres em situação de violência.

Quadro 8 - Denúncias na Ouvidoria Feminina Athenas

Sobre as denúncias na Ouvidoria Feminina Athenas
<p>1) Como as denúncias podem ser feitas: As interessadas em realizar uma denúncia podem entrar em contato com a ouvidoria por meio das redes sociais. Será marcada uma reunião com as monitoras, para que a denúncia seja efetuada, já que é necessária a formalização escrita da manifestação, sendo assegurado o sigilo da identidade, desde que solicitado.</p> <p>2) Depois da denúncia: situação da vítima Após a realização da denúncia, é oferecida assistência psicológica à mulher em situação de violência. Todo o processo é realizado priorizando a vontade da vítima e as medidas cabíveis são tomadas. Oferecem, além do apoio psicológico, apoio jurídico, caso seja necessário.</p>

Fonte: Elaboração própria (2023).

Ao receber o ofício da Ouvidoria Feminina Athenas, a Prace ou a Progep, nos termos de suas respectivas competências, verifica o cumprimento dos requisitos e publica a portaria nomeando uma comissão para instauração do processo administrativo disciplinar ou de sindicância. Após a instauração do processo, a Ouvidoria Feminina notifica a Rede Municipal de Enfrentamento à Violência contra a mulher para o devido encaminhamento da vítima aos órgãos integrantes em caso de necessidade.

Nos termos da Lei Federal 8.112/90, a conclusão pela responsabilidade do/a docente ou técnico-administrativo implica as seguintes sanções: advertência, suspensão; demissão; cassação de aposentadoria ou disponibilidade; destituição de cargo em comissão; destituição de função comissionada. Quantos aos discentes, estes serão responsabilizados nos termos da Resolução CUNI nº 2060 da UFOP: advertência oral; repreensão escrita, suspensão de até trinta dias letivos; suspensão de até noventa dias letivos; desligamento.

A normativa prevê a constituição de uma comissão permanente para executar a oferta de curso de reeducação dos agressores como forma de sanção cumulativa às elencadas. Caso haja necessidade de preservação da integridade da vítima durante o período da sindicância ou durante o processo administrativo disciplinar, a autoridade competente pode solicitar o afastamento do/a acusado/a de sua unidade/órgão de origem, em caráter provisório ou, se for o

caso, definitivamente. Na impossibilidade de instauração de sindicância ou processo administrativo por ausência de elementos configurados de materialidade ou outros motivos, são enviados esforços por parte da orientação estudantil da Prace e dos colegiados dos cursos para a separação/afastamento do agressor e vítima quando estes compartilham o mesmo ambiente de estudos, por meio de quadro curricular ou outras medidas cabíveis.

As demais políticas são direcionadas à segurança universitária. São: 1) Política de segurança da Universidade Federal de São Carlos (UFSCar) e 2) Código de Conduta ética do agente público da Universidade Federal do Pará (UFPA).

A Política de segurança da UFSCar está pautada na sua responsabilidade pela proteção das pessoas que trabalham, estudam, visitam e utilizam os campi da UFSCar, bem como ao patrimônio público sob guarda da instituição; o compromisso social da universidade e o comprometimento de sua administração superior com o fomento aos programas e projetos de extensão e com a democratização do acesso à universidade, compreendido em suas múltiplas dimensões; investimento em sistemas de monitoramento que permitam a redução dos efetivos da vigilância; investimento para suporte às ações, preferencialmente através de dotação orçamentária anual, de modo a permitir um planejamento de execução das ações identificadas, contratação de serviços (operacionais, vigilância, manutenção de sistemas e equipamentos, atendimento, e outros), aquisição de equipamentos e insumos, contratação de obras e outras ações.

Já o Código de conduta ética da UFPA destina-se a nortear a conduta dos agentes públicos da instituição no que concerne às relações humanas entre os indivíduos e às deles com os usuários do serviço público; à preservação da imagem, à reputação e à dignidade dos agentes públicos da instituição e de seus usuários; ao trato da coisa pública; à responsabilidade e à integridade no exercício do serviço ou função pública; ao cumprimento da missão institucional da UFPA.

3.2.2 Das comissões, comitês e grupos

As comissões, comitês e grupos, ainda não configuram uma política institucional completamente aprovada nos conselhos universitários das universidades, no entanto, — no casos dessas normativas — elas são responsáveis pelo planejamento, execução, monitoramento e disseminação de políticas, ações e serviços. Faz-se importante mencioná-las, pois elas apontam um avanço na construção iniciativas institucionais de enfrentamento à violência,

opressões e/ou desigualdades no âmbito das universidades. Ao total, foram identificadas quatro (4) comissões, dois (2) comitês e um (1) grupo — totalizando sete (7) normativas, conforme o quadro a seguir:

Quadro 9 - Comissões, comitês e grupos encontrados nas universidades

COMISSÕES, COMITÊS E GRUPOS			
Universidade	Título	Normativa	Ano
Universidade Federal do Amazonas	Comissão permanente para prevenção e combate ao assédio moral (Cecam)	RESOLUÇÃO Nº 038/2021 (Conselho administrativo)	2021
Universidade Federal da Paraíba	Comitê de políticas de prevenção e enfrentamento à violência contra as mulheres (CoMu)	RESOLUÇÃO Nº 26/2018 (Conselho universitário)	2018
Universidade Federal de Sergipe	Comitê de segurança universitária	PORTARIA Nº 821/2018 (Gabinete do Reitor)	2018
Universidade Federal do Espírito Santo	Comissão de estudos e recebimento de solicitações para mediação de conflitos e melhoria das relações de trabalho e prevenção do assédio moral	RESOLUÇÃO Nº 03/2018 (Conselho Universitário)	2018
Universidade Federal Fluminense	Comissão permanente para equidade de gênero	PORTARIA Nº 68.317/2022 (Gabinete do Reitor)	2022
Universidade Federal do Rio Grande do Sul	Comissão especial que terá a função de debater a questão do racismo	RESOLUÇÃO Nº 226/2022 (Conselho Universitário)	2022
Universidade Federal do Sul da Bahia	Grupo de trabalho para elaboração da política de gênero	PORTARIA Nº 171/2022 (Reitoria)	2022

Fonte: Elaboração própria (2023).

No que se refere ao foco/objetivos dessas normativas, duas (2) têm foco na equidade/igualdade de gênero: 1) Comissão Permanente para Equidade de Gênero da Universidade Federal de Fluminense (UFF); 2) Grupo de trabalho para elaboração da Política de Gênero da Universidade Federal do Sul da Bahia (UFSB).

A Comissão Permanente para Equidade de Gênero da UFF é um órgão vinculado à reitoria da universidade cujo objetivo é a promoção de ações de indução e o monitoramento das políticas que visam à construção de um plano para equidade de gênero nesta instituição. Sem mais detalhes, a normativa designa os membros que compõem a comissão formada por docentes, discentes e técnico-administrativos de diferentes áreas do conhecimento.

Quanto à normativa da UFSB tem como foco constituir o grupo de trabalho que elaborará a minuta da Política de gênero e encaminhar ao conselho universitário da instituição.

Duas (2) comissões se centram no assédio: 1) Comissão Permanente para Prevenção e Combate ao assédio moral (Cecam) da Universidade Federal do Amazonas (UFAM); 2) Comissão de estudos e recebimento de solicitações para mediação de conflitos e melhoria das relações de trabalho e prevenção do assédio moral da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES).

A Comissão permanente para prevenção e combate ao assédio moral da UFAM é um órgão institucionalizado junto à Pró-reitoria de gestão de pessoas da universidade com a finalidade de prevenção e combate assédio moral nas relações de trabalho, mas que não se estende aos estudantes. A Comissão não consubstancia como um órgão de gestão ou deliberação, nem instância de processamento ou trâmite disciplinar. Compete à Cecam também executar o Programa de prevenção e combate ao assédio moral (PPRECAM)²⁰. Assim, esta resolução ainda não possui regimento aprovado que defina os procedimentos, atribuições, composição e ações.

A UFES dispõe da Comissão de estudos e recebimento de solicitações para mediação de conflitos e melhoria das relações de trabalho e prevenção do assédio moral que trabalham pelo agente público e pela liderança: 1) agente público: todo aquele que exerce emprego público, cargo público civil ou função pública, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, nomeação, designação ou sob amparo de contrato administrativo ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, no âmbito da UFES; 2) liderança: agente público ocupante de cargo de confiança, como chefe, diretor, pró-reitor e outros — não abrange estudantes. A escolha dos integrantes tem em conta as experiências e os conhecimentos dos servidores na área de humanização nas relações de trabalho e/ou relações interpessoais.

Conforme o texto, o papel da comissão envolve duas frentes de atuação: receber as reclamações acerca de conflitos no ambiente de trabalho e atuar preventivamente mediante

²⁰ O Programa de prevenção e combate ao assédio moral (PPRECAM), instaurado em 2018, é fruto de uma parceria entre UFAM, Ministério Público Federal (MPF) e Defensoria Pública da União (DPU). Este programa foi elaborado e desenvolvido pela comissão institucional responsável pelo tema tratado.

ações de caráter educativo. Na perspectiva de um trabalho preventivo e educativo, a fim de evitar conflitos no ambiente de trabalho, fica a cargo da comissão adotar as seguintes medidas: implementar e disponibilizar curso sobre negociação de conflitos e liderança na gestão de pessoas, prioritariamente para os ocupantes de cargos de chefia e direção, na grade de ofertas de cursos do Departamento de Desenvolvimento de Pessoas (DDP); realizar palestras para a promoção de consciência humanizadora e conciliadora em todos os *campi*, para todos os servidores que ingressarem na universidade; promover palestras, campanhas, debates, seminários, oficinas, estimular a produção de material acerca dessa temática, elaborar e distribuir cartilhas e material gráfico informativo; incentivar e apoiar pesquisas científicas de clima organizacional e de ambiente de trabalho, visando diagnosticar e/ou identificar causas de conflitos e promover melhorias nos processos de organização do trabalho; traçar as estratégias necessárias para o desenvolvimento do trabalho da comissão e mapear as iniciativas de humanização vigentes; obter apoio das direções para a sustentação permanente das ações de humanização; visitar os setores e serviços da universidade, em todos os *campi*, visando, a princípio, a divulgação do trabalho da comissão; sugerir mudanças de políticas de gestão de pessoas à Administração Central mediante diagnóstico de consequências; definir calendário de ações preventivas a ser praticadas nos *campi* de Alegre e São Mateus.

A normativa da UFRGS constitui a comissão especial que tem a função de debater a questão do racismo e sugerir ferramentas para esse enfrentamento, sem informações complementares. Bem como a normativa da UFS que institui o Comitê de segurança universitária, visando debater sobre o tema da segurança no âmbito da instituição, propor e encaminhar diretrizes, com a participação da comunidade acadêmica acerca da Política de segurança universitária. A normativa dispõe da constituição e tempo de mandato — dois anos — dos integrantes do comitê. Este comitê funciona como fórum permanente de assessoramento à administração superior, com foco na questão da segurança interna e do entorno dos *campi* que compõem a UFS e que deve criar normativo próprio para regular o seu funcionamento, submetendo-o para aprovação do Conselho Universitário da instituição.

Apenas uma (1) normativa é voltada exclusivamente para mulheres e/ou violências contra as mulheres: o Comitê de políticas de prevenção e enfrentamento à violência contra as mulheres (CoMu) da UFPB, órgão assessor da Pró-reitoria de Extensão e Assuntos Comunitários (Prac). Este é resultado das demandas oriundas do seminário “Mulheres e Universidade: por uma política institucional de combate às opressões”, organizado pelo Fórum de Mulheres em Luta da UFPB, que aconteceu em abril de 2017 e cujas reflexões foram encaminhadas à Reitoria em audiência pública. Esse comitê prevê em seu texto que a

universidade reproduz, em todas as suas instâncias, as estruturas sociais, sendo, portanto, um espaço de reprodução da violência contra as mulheres.

O CoMu tem por finalidade construir, implementar e promover coletivamente uma Política de prevenção e enfrentamento à violência contra as mulheres na UFPB, em todos os *campi*. Os objetivos do CoMu são: elaborar políticas institucionais de prevenção e de enfrentamento da violência contra as mulheres; acolher e orientar mulheres em situação de violência que estudam, trabalham e convivem na UFPB; viabilizar amplo acesso às ações do Comitê garantindo que todos os *campi* sejam contemplados; possibilitar o estabelecimento de parcerias internas e externas da UFPB com a rede de proteção às mulheres em situação de violência; monitorar os processos disciplinares que tratam direta ou indiretamente de situações de violência contra às mulheres no âmbito da UFPB, envolvendo alunas, servidoras docentes e técnico-administrativas, e prestadoras de serviço; desenvolver, em conjunto com as instâncias responsáveis, atividades de ensino, pesquisa e extensão que fortaleçam as políticas de prevenção e de enfrentamento da violência contra as mulheres; desenvolver campanhas de prevenção e enfrentamento à violência contra as mulheres na UFPB; desenvolver atividades de prevenção e enfrentamento às discriminações de classe, raça, etnia, gênero e sexualidades; e, ofertar formação e apoio institucional aos profissionais da UFPB no sentido de prevenir e coibir a violência contra as mulheres na instituição.

O CoMu tem natureza consultiva-deliberativa e executiva, de proposição, articulação estratégica, implementação e avaliação de ações que contribuem para o fortalecimento e consolidação da Política de prevenção e enfrentamento à violência contra as mulheres na UFPB em todos os seus *campi*, a partir de ações de extensão, ensino e/ou pesquisa que promovam a prevenção e o enfrentamento à violência na UFPB e que produz acolhimento, orientação e encaminhamento das mulheres vítimas de violência. A normativa compreende a violência contra as mulheres nas formas: física, psicológica, sexual, moral, patrimonial, institucional e simbólica, que pode se expressar pela falta de segurança vivenciada pelas mulheres; pela precária assistência estudantil e déficit na garantia de estudo e trabalho para as mulheres, especialmente para as mulheres gestantes, mães e deficientes; por um cotidiano de racismo, lesbofobia, bifobia e transfobia; bem como, pela ínfima participação e representação das mulheres nos espaços de poder, especialmente das mulheres negras, LBTQI+ e indígenas.

Todas as instâncias do CoMu devem ser ocupadas exclusivamente por mulheres servidoras docentes e/ou técnico-administrativas das áreas da psicologia, serviço social, comunicação ou outras áreas afins, que dialoguem com as demandas do CoMu, e que tenham experiência, perfil e interesse em trabalhar com as temáticas dos direitos das mulheres. A

coordenação e vice coordenação do CoMu devem ser exercidas por servidoras docentes ou técnico-administrativas da UFPB, indicadas pela Plenária das Mulheres da UFPB e homologadas pelo(a) Pró-reitor(a) de Extensão, para um mandato de dois anos. O comitê está assim estruturado:

Quadro 10 - Estrutura do Comitê de políticas de prevenção e enfrentamento à violência contra as mulheres da UFPB

Estrutura do CoMu/UFPB
<p>1) O setor de acolhimento e orientação: acolher as vítimas de violência; desenvolver um atendimento com escuta ativa e garantir o sigilo das mulheres vítimas de violência; executar procedimentos de registro; realizar o encaminhamento aos setores competentes e o monitoramento das denúncias de violências contra as mulheres na UFPB; acompanhar a vítima no processo de denúncia; encaminhar para os serviços da rede interna e externa à UFPB.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estas ações requerem profissionais do serviço social, da psicologia e/ou do direito que conheçam a rede de assistência à mulher vítima de violência, os direitos específicos dessa população, assim como os trâmites administrativos e ofertas de serviços na UFPB para encaminhamento das demandas. <p>2) O setor de enfrentamento: enfrentar às violências contra as mulheres na UFPB e desenvolver ações no campo do serviço social e da psicologia.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Este setor deve trabalhar em direta articulação com as Pró-reitorias e com a CPPRAD, no sentido de construir ações que combatam as violências contra as mulheres, acometidas na UFPB. • Este setor também é responsável por realizar a notificação e monitoramento das denúncias de violências contra as mulheres na UFPB, assim como assessorar as Direções de Centro na identificação de servidoras docentes e técnico-administrativas para a composição de sindicâncias que envolvem denúncias de violência contra mulheres. <p>3) O CoMu deve dispor, ainda, de uma equipe de servidoras técnico-administrativas, para dar suporte administrativo e de secretariado do CoMu.</p> <ul style="list-style-type: none"> • O CoMu pode receber estagiárias e/ou bolsistas (técnicas, de pesquisa e/ou de extensão), para o efetivo funcionamento, das áreas da psicologia, serviço social, direito e comunicação social ou outras áreas afins, que dialoguem com as demandas do comitê. <p>4) O Conselho Gestor do CoMu (CGCoMu): instância máxima deliberativa e permanente do CoMu, constituída para assegurar que a sua gestão garanta um funcionamento compatível com as necessidades das mulheres que trabalham, estudam e convivem na UFPB.</p> <ul style="list-style-type: none"> • CGCoMu tem como objetivo avaliar as propostas traçadas no planejamento, propor, monitorar e representar os seus fins, no intuito de cumprir e fazer cumprir os objetivos do CoMu.

- O CGCoMu deve ser constituído por representação de mulheres dos diferentes segmentos da instituição.

Fonte: Elaboração própria (2023).

3.2.3 Dos núcleos

Os núcleos também não configuram política institucional, mas também podem ser responsáveis pela criação de tais políticas. Para além disso, — os núcleos identificados — têm a função de promover discussões, estimular e apoiar projetos de pesquisa, ensino e extensão junto à comunidade acadêmica sobre o tema proposto, dentre outras coisas. Foram identificados dois (2) núcleos, como exposto no quadro a seguir:

Quadro 11 - Núcleos encontrados nas universidades

NÚCLEOS			
Universidade	Título	Normativa	Ano
Universidade Federal da Grande Dourados	Núcleo de estudos de diversidade de gênero e sexual (NEDGS)	RESOLUÇÃO Nº. 42/2016 (Conselho universitário)	2016
Universidade Federal de Alfenas	Núcleo de atenção à mulher (NAM)	PORTARIA Nº 1894/2019 (Pró-Reitoria de Assuntos Comunitários e Estudantis)	2019

Fonte: Elaboração própria (2023).

O foco/objetivos desses núcleo são dois: um deles está voltando para a equidade/igualdade de gênero, e outro exclusivamente para mulheres e/ou violências contra as mulheres.

O Núcleo de estudos e diversidade de gênero e sexual (NEDGS) da Universidade Federal de Grande Dourados (UFGD), é um órgão suplementar vinculado à reitoria que tem por finalidade: sensibilizar a comunidade acadêmica (professores/as, acadêmicas/os e técnicos/as administrativos/as) acerca das diretrizes e bases da educação nacional quanto à temática de estudos da relação de gênero, da diversidade sexual e diversidade de gênero; estimular e apoiar projetos de pesquisa, ensino e extensão voltados para as temáticas de gênero e de diversidade sexual, especialmente em Mato Grosso do Sul; incentivar a criação de programa institucional de formação continuada para acadêmicos/as, servidores/as e sociedade civil, em relação à

diversidade de gênero e sexual; promover sistematicamente seminários, fóruns e demais eventos de discussão entre professoras/es da UFGD, das demais instâncias de ensino e IES em busca da formação de uma sociedade que reconheça e respeite a diversidade de gênero e sexual; instituir uma Comissão Permanente para criação, operacionalização, acompanhamento e avaliação das políticas de diversidade de gênero e sexual na UFGD; construir vínculos deste trabalho com movimentos sociais comprometidos com os direitos das mulheres e das pessoas LGBTI+, promovendo a equidade de gênero e as ações internas de valorização e respeito às diversidade de gênero e sexual na UFGD; fomentar estudos transversais sobre a diversidade gênero e sexual em todas as unidades e faculdades da UFGD; integrar outros núcleos de estudos de diversidade de gênero e sexual em diferentes instituições e cursos no Brasil e no exterior, visando a internacionalização das pesquisas e ações.

O Conselho Gestor e Secretaria compõem a estrutura administrativa do NEDGS que, por sua vez, é formado por presidente, vice-presidente, dois membros do corpo docente eleitos dentre os representantes das faculdades que a universidade; dois representantes do corpo discente, eleitos ou indicado pela categoria; dois representantes do corpo técnico da UFGD, eleitos ou indicados pela categoria; dois representantes indicados da sociedade civil. O mandato será de dois anos, sem que seja permitida a recondução sucessiva.

Os membros devem preferencialmente desenvolver ou vir a desenvolver atividades relacionadas à temática dos estudos de relações de gênero e diversidade sexual. O Conselho Gestor deve levar em conta, na sua constituição e na medida do possível, a igualdade de representação dos gêneros, sendo pelo menos 50% de seu corpo constituído por membros que se identificarem como do gênero feminino (trans ou cis). Pode ainda se vincular ao NEDGS projetos de ensino, pesquisa e extensão que guardem relação com a temática das relações de gênero e/ou diversidade sexual, desde que aprovados pelo Conselho Gestor.

Quanto ao Núcleo de atenção à mulher (NAM) da Universidade Federal de Alfenas (UFA), está vinculado Departamento de Direitos Humanos e Inclusão (DDHI), no âmbito a Pró-reitoria de Assuntos Comunitários e Estudantis (PRACE). Competem ao NAM o planejamento, execução, monitoramento e disseminação do conjunto de políticas, ações e serviços de enfrentamento, combate e erradicação da cultura de violência de gênero, materializada sob a forma de agressão física e psicológica, estupros, assédio sexual, assédio moral, misoginia, sexismo, desrespeito e desqualificação intelectual, discriminação contra mulheres em espaços e cursos tradicionalmente masculinos, acesso desigual a recursos de pesquisa e a bolsas de estudos, dentre outros. O núcleo ainda não possui regimento interno, apenas a portaria de criação.

3.2.4 Outras ações

Além das normativas já mencionadas, separamos três (3) avaliadas diferenciadas das demais, pois são direcionadas especificamente para as mulheres ou possuem um nível de abrangência maior e estão mais consolidadas que as demais. Para melhor organização, elaboramos o seguinte quadro:

Quadro 12 - Outras ações

Outras ações			
Universidade	Título	Normativa	Ano
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul	Programa Sou Mulher	RESOLUÇÃO Nº 130/2021 (Conselho diretor)	2021
Universidade Federal de São Carlos	Secretaria geral de ações afirmativas, diversidade e equidade	RESOLUÇÃO Nº 087 (Conselho administrativo)	2016
Universidade Federal de Santa Catarina	Pró-Reitora de ações afirmativas e equidade	RESOLUÇÃO nº 165/2022 (Conselho universitário)	2022

Fonte: Elaboração própria (2023).

O Programa Sou Mulher da Universidade Federal do Mato Grosso do Sul (UFMS) está vinculado ao Comitê de Gestão de Inclusão, Internacionalização e Ações Afirmativas (CGIIAF) (Resolução nº 145, CD/UFMS, de 28 de dezembro de 2018), e possui enfoque no ingresso, permanência e desenvolvimento de carreira das mulheres da UFMS, a ser executado no período de 2021-2024. Comprometida com a Agenda 2030 das Organizações das Nações Unidas, e alinhada ao Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5 (ODS 5), que trata de “alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas”, a UFMS reúne no programa as políticas, práticas e ações direcionadas às mulheres da instituição, com o objetivo de facilitar o acesso e de consolidar as informações que garantem direitos e deveres para o exercício da atividade plena das mulheres na UFMS, alunas, servidoras e colaboradoras terceirizadas.

O programa ratifica as demais políticas internas como a Política de Inclusão e Acessibilidade (Resolução nº 2, Coun/UFMS, de 13 de janeiro de 2020), a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual (Resolução nº 245, CD/UFMS, de 20 de dezembro de 2019), bem como as Normas Regulamentadoras do Programa de Assistência Estudantil (Resolução nº 135, Coun/UFMS, de 28 de dezembro de 2018).

Para alcançar seus objetivos, o programa incentiva ações específicas e transversais, embasadas em políticas nas atividades de gestão, ensino, pesquisa, extensão, inovação e empreendedorismo em três (3) eixos estratégicos: 1) Ingresso, permanência e sucesso feminino; 2) Incentivo ao ensino, pesquisa, extensão, empreendedorismo e inovação feminina; 3) Ambiente acolhedor para as mulheres.

Quadro 13 - Ações desenvolvidas pelo Programa Sou Mulher UFMS

Ações desenvolvidas – Programa Sou Mulher UFMS
<p>1) Ingresso, permanência e sucesso feminino</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fomento à presença feminina nos cargos de liderança e nos espaços políticos: https://www.ufms.br/serie-de-lives-valoriza-mulheres-em-cargos-de-lideranca-na-universidade/ https://www.ufms.br/roda-de-conversa-sobre-a-presenca-das-mulheres-no-trabalho/ - Estímulo à qualificação das servidoras por meio do Edital Qualifica UFMS: https://www.ufms.br/qualifica-2021-oferece-118-vagas-na-pos-graduacao-para-servidores-da-ufms-e-ifms/ <p>2) Incentivo ao ensino, pesquisa, extensão, empreendedorismo e inovação feminina</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ampliar o Edital de Mulheres na Ciência, com fomento às pesquisadoras e aos grupos de pesquisa liderados por mulheres nas várias áreas de atuação: https://www.ufms.br/mulheres-na-ciencia-2022-abre-inscricoes-para-propostas-de-pesquisas-vinculadas-a-ods/ https://www.ufms.br/pesquisadores-que-foram-destaque-em-2021-recebem-recursos-para-projetos/ - Estímulo à participação de alunas em projetos de ensino, pesquisa, extensão, empreendedorismo e inovação feminina: https://www.ufms.br/ufms-e-a-instituicao-com-o-maior-numero-de-projetos-aprovados-no-edital-mulheres-na-ciencia-sul-mato-grossense/ - Garantir a presença da mulher em ações empreendedoras para incentivar a formação gerencial e empreendedora: https://www.ufms.br/programacao-do-sou-mulher-ufms-integra-semana-de-desenvolvimento-profissional/ <p>3) Ambiente acolhedor para as mulheres</p> <ul style="list-style-type: none"> - Divulgar, no Programa “Eu Respeito”, campanhas de informação e de educação sobre cuidados específicos com a saúde da mulher e dos direitos humanos, do respeito às diferenças, da promoção da igualdade de oportunidades: https://www.ufms.br/universidade-promove-acoes-voltadas-ao-publico-feminino/ https://www.ufms.br/ultima-live-do-programa-sou-mulher-ufms-aborda-violencia-domestica-e-familiar/ https://www.ufms.br/feira-agroecologica-tera-programacao-de-combate-a-violencia-

contra-mulheres-no-campo/

- Implantar unidades de apoio brinquedoteca em todos os campi com curso de pedagogia, como unidade de desenvolvimento de ensino e de apoio às servidoras, colaboradoras e alunas mães da UFMS:

<https://www.ufms.br/novo-espaco-da-brinquedoteca-e-inaugurado-na-cidade-universitaria/>
<https://www.ufms.br/brinquedoteca-oferece-vagas-para-filhos-de-estudantes-servidores-e-terceirizados-na-cidade-universitaria/>

- Divulgar a política de prevenção e enfrentamento do assédio moral e sexual no âmbito da UFMS a todas as ingressantes, servidoras e colaboradoras e garantir o primeiro atendimento por mulheres pela ouvidoria, corregedoria e comissão de ética, em especial em casos de violência e assédio sexual e assédio moral:

<https://www.ufms.br/comunidade-academica-counta-com-politica-para-prevencao-e-enfrentamento-ao-assedio/>

<https://www.ufms.br/doutora-honoris-causa-da-ufms-abre-curso-que-aborda-violencia-contra-a-mulher/>

- Incentivar a expressão artística, esportiva e cultural pelas mulheres da UFMS:
<https://www.ufms.br/presenca-das-mulheres-na-literatura-e-tema-de-palestra-no-mes-de-marco/>

<https://www.ufms.br/pocket-show-em-homenagem-as-mulheres-e-transmitido-pela-tv-ufms/>

<https://www.ufms.br/pet-educacao-fisica-promove-a-palestra-futebol-de-mulheres/>

- Instalar, em todos os *campi* pontos de ônibus ecotecnológicos, com botão de pânico, ligado ao setor de monitoramento e segurança, e disponibilizar no app SOU UFMS, tornando o ambiente mais seguro para as mulheres.

Fonte: Elaboração própria (2023).

A Secretaria geral de ações afirmativas, diversidade e equidade (SAADE) é um órgão de apoio administrativo vinculado à reitoria da Universidade Federal de São Carlos, responsável pelo estabelecimento e implementação de políticas de ações afirmativas, diversidade e equidade para a universidade, bem como pela criação de mecanismos permanentes de acompanhamento e consulta à comunidade, visando verificar a eficácia dos procedimentos e a qualidade e repercussão dos resultados alcançados.

A SAADE é composta por três (3) coordenadorias: 1) Gênero e Diversidade; 2) Inclusão e Direitos Humanos; 3) Relações étnico-raciais, expostas no quadro a seguir:

Quadro 14 - Coordenadorias e atividades da SAADE

Coordenadorias de atividades da SAADE
<p>1) Coordenadoria de Gênero e Diversidade</p> <p>- Compete acolher e promover políticas, reflexões e ações relativas às relações de gênero e à diversidade afetivo-sexual na sociedade, de modo geral e na instituição, de modo específico, atuando no combate à violência de gênero, à homofobia, à transfobia e a outras formas de discriminação.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nome social: discentes que desejem solicitar a utilização do nome social na UFSCar devem preencher o Requerimento e encaminhá-lo à SAADE por meio do e-mail saade@ufscar.br. • Projeto TRANSformAÇÃO: o projeto partiu de uma articulação da Coordenadoria de gênero e diversidade da Secretaria de ações afirmativas, diversidade e equidade (SAADE) e do grupo de Pessoas trans e não-binárias da universidade. • Campanha Transformação: Organizou uma série de depoimentos de estudantes, servidoras, servidores e profissionais graduados na Universidade contando um pouco de suas histórias, conquistas e desafios como pessoas trans. • Cartilha Comunicação Não Violenta: uma abordagem trans inclusiva: https://www.saade.ufscar.br/arquivos/cartilha-victoria-saade-final.pdf
<p>2) Coordenadoria de Inclusão e Direitos Humanos</p> <p>- Compete acolher e promover políticas, reflexões e ações que visem garantir a inclusão e acessibilidade (atitudinal, arquitetônica, metodológica, programática, instrumental, transporte, comunicacional e digital) de servidores, estudantes e da comunidade em geral.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Atendimento aos discentes com deficiência: o primeiro passo é o contato com a coordenadoria, por meio de e-mail, telefone ou de forma presencial, para que profissionais responsáveis encaminhem a questão de acordo com cada especificidade. • Lei Brasileira de Inclusão da pessoa com deficiência (2015). • Índice de Funcionalidade Brasileiro Modificado. • SeTILS - Serviço de Tradução e Interpretação de Língua Brasileira de Sinais e Língua Portuguesa: objetiva unir esses servidores com o fim de centralizar as demandas de tradução e interpretação para então dividir as demandas de acordo com as atribuições de cada cargo dos servidores que compõem o SeTILS; promover as trocas de experiência como espaço de formação para os servidores, além de receber estagiários do curso TILSP que atuarão na própria universidade. O SeTILS conta com formulários para solicitação dos serviços de interpretação em eventos e de tradução de materiais para as demandas internas da UFSCar Campus São Carlos, também com um regimento para essa organização.
<p>3) Coordenadoria de Relações étnico-raciais</p> <p>- Compete acolher e promover políticas, reflexões e ações sobre as relações étnico-raciais (gerais e institucionais) como forma de combate ao preconceito e à intolerância.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lei nº 12.711/2012: dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. • Decreto nº 7.824/2012: regulamenta a Lei nº 12.711/2012, que dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio.

- Portaria Normativa nº 18/2012: dispõe sobre a implementação das reservas de vagas em instituições federais de ensino de que tratam a Lei nº 12.711/2012, e o Decreto nº 7.824/2012.
- Avaliação 10 Anos Ações Afirmativas da UFSCar.
- Curso Introdução à saúde dos povos indígenas: conhecer e refletir sobre a complexidade da saúde das comunidades indígenas, aproximando indígenas e não-indígenas.

Elaboração própria (2023).

A SAADE tem atuado na elaboração, implementação, avaliação e acompanhamento das ações afirmativas na UFSCar, correlacionando ações integrativas de ingresso e permanência estudantil e mercado de trabalho, como apresentada a seguir:

Quadro 15 - Ações desenvolvidas pela SAADE/UFSCar

Ações SAADE/UFSCar
<p>1) Ingresso</p> <p>- A UFSCar conta com os seguintes dispositivos para o ingresso de estudantes a partir das Ações Afirmativas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comissão de Verificação Documental para Pessoas com Deficiência (CVDD). • Comissão de Verificação de Autodeclaração de Raça/Cor (CVA). <p>2) Permanência</p> <ul style="list-style-type: none"> • Auxílio Inclusão e Acessibilidade Programa de Fomento à Permanência Estudantil. Captação de Recursos para Investimento em Equidade (CRIE). • Programa Institucional de Acolhimento e Incentivo à Permanência Estudantil (PIAPE). • Programa de Acessibilidade na Educação Superior (INCLUIR). Programa de Agente Comunitário Universitário de Promoção de Inclusão e Acessibilidade. • Centro de Culturas Indígenas. <p>3) Mercado de trabalho</p> <p>- Parceria com a Coordenadoria de Rede Integrada de Segurança Alimentar (CRISA).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Projeto Descobrimo Talentos e Potencialidades para o mundo do trabalho: tem como objetivo a contratação de pessoas com deficiência para atuarem no atendimento aos usuários do R.U.

Fonte: Elaboração própria (2023).

Duas (2) políticas foram aprovadas no contexto da SAADE da UFSCar: a Política de ações afirmativas, diversidade e equidade (Proafe) e a Política de ações afirmativas na pós-graduação implementadas, respectivamente, em 2016 e 2020.

Na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), a Pró-Reitora de ações afirmativas e equidade foi criada em 2022, a partir da transformação da Secretaria de ações afirmativas e

diversidades (SAAD), como um dos compromissos da gestão 2022-2026. Tem por objetivo desenvolver políticas e ações institucionais, pedagógicas e acadêmicas de promoção das ações afirmativas na universidade, referentes ao ensino na educação básica, graduação, pós-graduação, pesquisa, extensão, contratação de pessoal e gestão institucional, de modo transversal e em articulação com as demais estruturas universitárias. Trabalho realizado através do enfrentamento às desigualdades socioeconômicas e à discriminação de grupos historicamente em situação de vulnerabilidade na sociedade, tais como: pessoas negras, indígenas e quilombolas, mulheres, comunidade LGBTQIA+, pessoas com deficiência e necessidades específicas, dentre outros grupos.

A Proafe é dirigida pela Diretoria de Ações afirmativas cujos setores são: Coordenadoria de Acessibilidade (CAE); Coordenadoria de Relações Étnico-raciais (COEMA); e, Coordenadoria de Diversidade Sexual e Enfrentamento de Violência de Gênero (CDGEN):

Quadro 16 - Coordenadoria de Acessibilidade da Proafe UFSC

Coordenadoria de Acessibilidade (CAE)
<ul style="list-style-type: none"> • Atua junto aos cursos de graduação e pós-graduação, atende ao princípio da garantia dos direitos das pessoas com deficiência, mediante a equiparação de oportunidades, visando à autonomia pessoal e acesso ao conhecimento. <ul style="list-style-type: none"> - Docência acessível: recomendações para que os professores possam consultar um material explicativo — proporcionando, assim, melhor acolhimento dos estudantes com deficiência UFSC. - Esclarecimento do papel do estagiário de acessibilidade no auxílio do estudante com deficiência. - Orientações: elaboração de provas acessíveis; técnicas de escrita simples; autismo; deficiência auditiva, deficiência física; deficiência intelectual; deficiência visual; síndrome de Prader Willi; surdocegueira; orientações aos docentes sobre TDAH; orientações aos docentes sobre dislexia; orientações aos docentes sobre altas habilidades/superdotação; dicas de descrição de imagens. - Ensino remoto - Orientação aos docentes: dicas que devem ser incorporadas ao fazer docente para tornar as práticas e as ações mais democráticas, na medida em que atenderão aos diferentes corpos e às variadas funcionalidades. - Projetos de extensão: Websérie “Incluir-se: a acessibilidade envolve você”; Projeto de Extensão “CAE em Pauta”; Projeto de Extensão “CAEnsina”. - SEI Libras: oferece o serviço de tradução e interpretação do par linguístico Libras-Português, principalmente para estudantes da instituição.

Fonte: Elaboração própria (2023).

Quadro 17 - Coordenadoria de Relações Étnico-raciais da Proafe UFSC

Coordenadoria de Relações Étnico-raciais (COEMA)
<ul style="list-style-type: none"> • Tem como objetivo dar institucional no estabelecimento de ações de enfrentamento às desigualdades étnico-raciais frente a estudantes da UFSC, de forma multicampi; promover a articulação das ações de enfrentamento institucional ao racismo na universidade; contribuir para a visibilidade das diversidades étnico-raciais; promover diálogo permanente com estudantes e movimentos sociais; acompanhar as políticas para a permanência estudantil e para o pertencimento de indígenas, quilombolas, negros e negras, em articulação com demais setores da UFSC. - Assistência estudantil: <ul style="list-style-type: none"> • Programa de Assistência para Estudantes Indígenas e Quilombolas (PAIQ): proporciona auxílio financeiro para a permanência dos estudantes público alvo deste programa, indígenas e quilombolas, matriculados nos cursos de graduação presencial da UFSC e que tenham passado pela validação de autodeclaração étnico-racial validada pela Comissão de Validação da Autodeclaração Étnico racial da UFSC. - Programa de monitoria indígena e quilombola da UFSC. - Coletivos estudantis. - Cartilha UFSC território indígena. - Política de enfrentamento ao racismo institucional.

Fonte: Elaboração própria (2023).

Quadro 18 - Coordenadoria de Diversidade Sexual e Enfrentamento de Violência de Gênero da PROAFE UFSC

Coordenadoria de Diversidade Sexual e Enfrentamento de Violência de Gênero (CDGEN)
<ul style="list-style-type: none"> - Nome social. - Materiais informativos e coletivos: <ul style="list-style-type: none"> • Cartilha “Eu Existo – alteração do registro civil para pessoas trans”. • Cartilhas Antra (Associação Nacional de Travestis e Transexuais). • Cartilha: “Chega de Violência! UFSC”. • Dicas de segurança para a população LGBTQA+. • Dicionário crítico de gênero. • Guia de acesso a direitos e serviços para pessoas trans. - Coletivos feministas. - Coletivos trans e/ou travestis. - Serviço de apoio à amamentação. - Orientações sobre denúncias. - Serviço de Atendimento a Vítimas de Violências (SEAVIs).

Fonte: Elaboração própria (2023).

3.3 Considerações sobre as ações de enfrentamento à violência

Conforme o mapeamento das normativas, do total de sessenta e nove (69) universidades federais, apenas 42,03% possuem ações institucionais de enfrentamento às violências. Desse quantitativo, o número de ações institucionais de enfrentamento à violência corresponde a trinta e dois (32), isto é, a 46,38% do número total de universidades federais. A maioria das normativas tem centralidade no assédio, o que representa 31,25%. Outras 25% têm como foco a equidade/igualdade de gênero. Somente 12,50% são voltadas exclusivamente para as mulheres. Contudo, se comparadas ao número de universidades federais, as ações institucionais especificamente direcionadas às mulheres correspondem apenas a 5,80%.

Os resultados que podem ser verificados a partir do mapeamento das ações de enfrentamento à violência nas universidades apontam algumas tendências. A primeira delas refere-se à localização das políticas que está, em sua maioria, na região sudeste assim como as produções científicas sobre a temática, já citadas no levantamento bibliográfico apresentado no segundo capítulo também estão concentradas nesta região.

Percebemos também que predominam ações institucionais com pouco tempo de vigência, uma vez que o maior número de normativas aprovadas datam do ano de 2022 enquanto as demais pertencem aos últimos cinco anos anteriores. Identificou-se também que as ouvidorias são o lugar com maior frequência de registros de denúncias.

Algumas normativas também não abrangem toda a comunidade acadêmica, pois contemplam somente os trabalhadores efetivos, excluindo por vezes, os estudantes e os trabalhadores terceirizados, e seu campo de atuação se centra no enquadramento de assédio que ainda aparece na lei 2001, isto é, reduzindo o assédio às relações de trabalho, desconsiderando que, na universidade existem outros tipos de relações.

Existe uma parcela das normativas analisada que tampouco deixam a questão do orçamento especificado, pois as ações se ligam a instâncias das universidades e, em sua maioria às reitorias e pró-reitorias, não especificam sobre os recursos financeiros para implementação.

As políticas centralizam suas ações no enfrentamento ao assédio nas universidades e isso pode ser justificado pelo fato de estudos e pesquisas apontarem que esse tipo de violência é a mais frequente nas legislações, denúncias e debates. A exemplo, nesse ano, a Controladoria Geral da União (CGU) lançou o “Guia Lilás: orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal”. Este guia orienta sobre o tratamento das denúncias por parte dos agentes públicos e dispõe de um protocolo específico destinado às vítimas, o qual esclarece como proceder em casos de assédio moral, sexual ou

discriminação. O documento serve de referência útil às ouvidorias do Sistema de Ouvidorias do Poder Executivo Federal (SisOuv), e integra a Política de enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Poder Executivo Federal, coordenada pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos.

Segundo Queiroz e Filipe (2018), no Brasil, a expressão “assédio moral” surgiu no campo do Direito Administrativo Municipal de São Paulo por volta de 2006, enquanto sua inserção na academia aconteceu nos anos 2000 a partir da discussão de estudos sobre o ambiente laboral. O Código Penal brasileiro compreende o assédio moral e sexual, principalmente nas relações de trabalho, na qual há uma relação hierárquica entre o agressor e a vítima. Contudo, para Queiroz e Diniz (2021), é necessário evidenciar que essa violência não está circunscrita apenas ao ambiente de trabalho, mas também está presente em outros espaços como as universidades, já que esse tipo de instituição dispõem de estruturas hierarquizadas. No entanto, nesse espaço o assédio ainda é tratado de forma superficial, pois pouco se sabe sobre a sua extensão, identificação e canais de denúncias, sobretudo quando as vítimas são alunas. E, apesar do direcionamento importante dessas políticas no combate ao assédio, elas não são específicas ou não reconhecem a centralidade dessa violência na vida das mulheres.

E, finalmente, chegamos à conclusão sobre a ausência de políticas institucionais específicas de proteção às mulheres, pois, dentre as normativas analisadas, identificou-se apenas quatro (4) voltadas exclusivamente às mulheres, e nas demais políticas analisadas observamos poucos serviços específicos de proteção voltados para as mulheres, e que tampouco reconhecem suas particularidades no âmbito universitário, comprometendo, assim, o combate as violências contra mulheres nesse espaço. Ademais as políticas de segurança universitária devem ser pensadas e articuladas a partir da proteção às mulheres e não apenas da proteção dos bens e do patrimônio.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Antes de nos determos nas considerações finais deste estudo, é preciso registrar a caminhada árdua que é a produção do conhecimento. A pesquisa é um percurso difícil, que exige criatividade, disciplina, organização, modéstia e, por vezes, causa-nos insegurança, pois não é possível controlar todos os passos. Contudo, ao mesmo tempo, investigar é uma atividade prazerosa e apaixonante, ao desvelar a realidade e nos colocar de frente às descobertas. Foi o desejo de apreensão da realidade e o envolvimento com o tema que desencadearam o processo de construção desta pesquisa. Confesso que estudar um tema tão sensível como esse é desafiador e, no decorrer da pesquisa, foi impossível não identificar situações vivenciadas em primeira pessoa como matizes da violência contra as mulheres no âmbito acadêmico.

A violência contra as mulheres na universidade ainda carece de muitas reflexões, pois é tão naturalizada que só recentemente as instituições passaram a ser vistas como lugar de violência e *locus* de estudo dessa temática, uma vez que a dinâmica institucional e as hierarquias heteropatriarcais racistas e coloniais, historicamente presentes nas instituições de ensino, confundem-se com o próprio modo de ser das universidades, dificultando questionamentos e mudanças (Barroso, 2021).

Isto implica entender a imprescindibilidade da discussão e da criação de políticas institucionais de prevenção e combate às violências e pensar a igualdade de mulheres e homens nesse espaço, assim como alguns organismos internacionais já o fazem. Uma das metas dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável nº 5 da ONU é acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e as meninas em toda parte. No ano de 2022, o British Council²¹ lançou o Marco Referencial para a Igualdade de Gênero em Instituições de Ensino Superior no Brasil, cujo objetivo é acompanhar a trajetória de organizações brasileiras e apoiar a promoção da igualdade de gênero e raça, por meio de princípios de igualdade que as instituições devem aderir; um marco referencial para apoiar coleta de dados comparáveis; e guias para o desenvolvimento de um plano de ação participativo de gênero.

No sentido de contribuir com tais discussões, desafiamo-nos a realizar um estudo sobre enfrentamento à violência contra as mulheres nas universidades federais brasileiras no período de 2006 a 2023. Com isso, discutimos as determinações sobre a relação histórica entre as mulheres e a universidade e também buscamos apreender as particularidades e as principais expressões dessa violência no contexto universitário brasileiro; bem como mapeamos e

²¹ O British Council é a organização internacional do Reino Unido para relações culturais e oportunidades educacionais.

analisamos as ações de enfrentamento à violência contra as mulheres promovidas pelas universidades federais brasileiras.

Das análises apreendidas podemos aferir que as desigualdades e as violências contra as mulheres que se expressam no âmbito acadêmico se ligam a um passado violento, elitista, sexista e racista da formação sócio-histórica das universidades. Apesar de as mulheres atualmente serem numericamente predominantes no espaço universitário, elas ainda são atravessadas por discriminações quanto à legitimidade de sua presença neste espaço, reveladas no pouco investimento na produtividade da carreira acadêmica e que desconsideram assuntos que a atravessam, como, por exemplo, os protocolos durante e após a maternidade. Além disso, situações de violência contra as mulheres no âmbito das relações de ensino e trabalho, especialmente o assédio moral e o assédio sexual (inclusive na *internet*), vêm denunciando as dificuldades de inserção, permanência e legitimação da universidade com um espaço para as mulheres brasileiras, especialmente, as racializadas.

No que diz respeito ao levantamento bibliográfico da produção científica brasileira sobre o tema da violência contra as mulheres nas universidades, os estudos reforçam o pressuposto de que as instituições se constituem como espaços de reprodução de desigualdades e opressões, pois não conseguem fugir das consequências da divisão sexual do trabalho, que estruturou as desigualdades entre homens e mulheres e a perpetuou. Para manter-se no espaço universitário, as mulheres conciliam o trabalho docente com o trabalho doméstico, somados à organização do orçamento familiar e aos cuidados e educação dos filhos e parentes. Por sua vez, para os homens, essas tarefas não costumam se colocar como exigências e/ou desafios que impactam na carreira.

Os estudos apontam também que as mulheres ainda compõem, em sua maioria, áreas caracterizadas como femininas — principalmente nas ciências sociais aplicadas e humanas e algumas áreas das ciências da saúde como a enfermagem. Por isso, em áreas como ciências exatas e engenharias a presença de mulheres ainda é reduzida, principalmente negras que lutam diariamente contra o racismo e reivindicam a sua permanência, tanto como estudantes em formação como parte do corpo docente. As mulheres trans também pleiteiam cotidianamente para garantia da inserção e permanência no ensino superior, reclamam a universidade como um espaço legítimo, o direito ao tratamento pelo nome social, a utilização de banheiro segundo o gênero de identificação, o acesso à moradia estudantil e a bolsas de auxílio-alimentação. Bem como as mulheres com deficiência reivindicam um ambiente universitário livre de preconceitos, discriminação, exclusão e segregação.

A pesquisa ainda registrou expressões de violência física, sexual, assédios e a

prevalência da violência institucional manifestada na ausência de canais de denúncias e de serviços de atendimento e acolhimento às mulheres e, em geral, a ausência de legislações específicas ou políticas institucionais de enfrentamento às violências contra as mulheres nas universidades.

No que diz respeito aos dados levantados na pesquisa documental é possível aferir que as normativas aparecem de forma fragmentada, sem garantia de orçamento. Em consonância ao caminhar do próprio debate sobre a temática, predominam ações institucionais com pouco tempo de vigência, localizadas, em sua maioria, na região sudeste. Ademais, as ouvidorias aparecem como um lugar em comum de registro das denúncias, sem outros processos de acolhimento e encaminhamento das vítimas para outros serviços.

A pesquisa apontou que as políticas têm como foco principal o enfrentamento ao assédio nas universidades, mas que nem sempre consideram que esse tipo de violência é a que imprime maior vulnerabilidade na vida das mulheres, principalmente negras e indígenas que, de acordo com Queiroz e Filipe (2018), são comumente associadas a imagens negativas quanto à capacidade intelectual, à aparência física ou ao comportamento. No ambiente acadêmico não é diferente, tendo em vista que nele são desenvolvidas relações hierárquicas (a citar, professor-estudante; chefe-professora; chefe-técnica, entre outras) que facilitam tais situações. Apenas a política contra o assédio da UFRGS foi além por definir especificamente as práticas consideradas assédio contra as mulheres.

Identificamos também a ausência de políticas institucionais específicas de proteção às mulheres, pois dentre as normativas analisadas, identificamos apenas quatro voltadas exclusivamente às mulheres, enquanto as demais ofertavam poucos serviços específicos de proteção voltados para as mulheres, sem reconhecer as suas particularidades no âmbito universitário. A normativa que destacamos neste trabalho intitula-se Normas e procedimentos a serem adotados em casos de violência contra a mulher da UFOP, pois tal política dispõe do serviço Ouvidoria Feminina Athenas que auxilia na formulação de denúncias e de representações no âmbito criminal para mulheres em situação de violência.

Destacamos, ainda, o quanto tais temáticas são pouco debatidas, já que, em um marco temporal de quinze anos, apenas vinte e cinco publicações foram encontradas na base de dados nacionais da BDTD. Ademais, quando levamos em consideração as produções dessas temáticas na área do serviço social, surpreendentemente apenas duas teses — datadas de 2015 e 2018 — aproximam-se da temática. A primeira traz a discussão da divisão sexual do trabalho e as suas expressões no trabalho docente em serviço social e a outra comenta sobre o acesso de mulheres com deficiência ao ensino superior.

A partir dessas questões sucitadas, concluímos sobre a importância de uma política nacional de orientação que estabeleça parâmetros de intervenção em situações de violência contra mulher, discriminação de gênero, orientação sexual e racismo nas universidades. Portanto, faz-se necessária também a discussão sobre um plano orçamentário para implementação de ações e serviços pelas políticas. Além disso, os resultados apontam para a ampliação do entendimento da violência para além do assédio — ou mesmo o conhecimento sobre o que é o assédio —, compreendendo as opressões.

Contudo, mesmo com limitações, refletimos o quanto a discussão da violência contra as mulheres na universidade, ou mesmo do seu enfrentamento, é essencial no que se refere à ampliação e ao aprofundamento do debate para pensarmos nas formulações de respostas institucionais que visem desnaturalizar práticas, normas e estruturas que compõem o modo de ser das universidades e das relações acadêmicas.

Dito isto, almejamos que esta dissertação, embora de caráter aproximativo, possa contribuir para estudos mais profundos sobre o tema que “valorizem não os resultados em si, mas o processo de pesquisa como uma possibilidade pedagógica, orientada para a superação das desigualdades” (Barroso, 2018, p. 346). Quem sabe esta investigação abra espaço para elementos dessa equação que não foram contemplados aqui: as universidades estaduais, os institutos federais e as instituições particulares de ensino superior. É nesse sentido que vislumbramos colaborar com as mulheres, com a gestão das universidades e das políticas, com os movimentos de mulheres, de estudantes e com o serviço social na luta por uma educação feminista, antirracista e anticapitalista e por uma universidade livre das violências no geral e, particularmente, da violência contra as mulheres.

REFERÊNCIAS

- ALENCAR, J. *et al.* **Políticas Públicas e violência baseada no gênero durante a pandemia da COVID-19: ações presentes, ausentes e recomendadas.** Brasília: IPEA, 2020. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10100/1/NT_78_DisocPolíticas%20Publicas%20e%20Violencia%20Baseada%20no%20Genero%20Durante%20a%20Pandemia%20Da%20Covid_19.pdf. Acesso em: 15 dez. 2020.
- ALMEIDA, J. P. **As multifaces do patriarcado: uma análise das relações de gênero nas famílias homoafetivas.** Dissertação (Mestrado em Serviço Social) – Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2010.
- ALMEIDA, T. M. C. Violências contra mulheres nos espaços universitários. In: STEVENS, C; OIIVEIRA, S; ZANELLO, V. SILVA, E; PORTELA, C. **Mulheres e violências: interseccionalidades.** Brasília DF: Technopolitik, 2017.
- ALMEIDA, T. M. C; ZANELLO, V. **Panoramas da violência contra mulheres nas universidades brasileiras e latino-americanas.** Brasília: OAB Editora, 2021.
- ALMEIDA-FILHO, N. “Rankings, Vikings, Masters & Colleges: dilemas da universidade brasileira no contexto da internacionalização”. In: VILLAR, J. L; CASTIONI, R (orgs.) **Diálogos entre Anísio e Darcy. O projeto da UnB e a educação brasileira.** Brasília: Verbena, p.218-244, 2012.
- ALMEIDA-FILHO, N. O campus universitário como campo (de pesquisa). In: **Observatório da vida estudantil: estudos sobre a vida e culturas universitárias.** Georgina dos Santos; Sonia Maria Rocha Sampaio (Org.). Salvador: Edufba, 2012. p. 61-83.
- ANDRADE, A. O; MARTINS, A. C. L; MEDEIROS, M. X. Violência estrutural de gênero no Amazonas: análise a partir das experiências da comunidade acadêmica. In: BARROSO, Milena Fernandes (org.). **Violência contra as mulheres nas universidades.** Manaus/São Paulo: EDUA/Alexa Cultural, 2021.
- ANTUNES, A. E. M; LEMOS, E. L. S. A contrarreforma no ensino superior brasileiro: determinantes históricos. **Temporalis**, Brasília, ano 18, n.35, jan./jun. 2018.
- ARAÚJO, E. A. S. **A obrigação da Universidade de São Paulo no enfrentamento da violência de gênero contra as mulheres no contexto universitário.** Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2016.
- ARTICULAÇÃO DE MULHERES BRASILEIRAS. **Articulando a luta feminista nas políticas públicas: desafios para a ação do movimento na implementação das políticas.** Brasília: AMB, 2009.
- ARTIGO 19 BRASIL. **Relatório Dados sobre feminicídio no Brasil.** 2018. Disponível em: <https://artigo19.org/wp-content/blogs.dir/24/files/2018/03/Dados-Sobre-Femic%C3%ADdio-no-Brasil.pdf>.

BANDEIRA, L. **Fortalecimento da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres: avançar na transversalidade da perspectiva de gênero nas políticas públicas.** CEPAL, SPM: Brasília, 2005.

BANDEIRA, L. M.; ALMEIDA, T. M. C.). A transversalidade de gênero nas políticas públicas. **Revista Do CEAM**, Brasília, v. 2 n. 1, p. 35-46, jan/jun. 2013.

BARROSO, M. F. **“O começo do fim do mundo”**: violência estrutural contra mulheres no contexto da hidrelétrica de Belo Monte. Tese (Doutorado em Serviço Social) – Faculdade de Serviço Social, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2018.

BARROSO, M. F. Violência estrutural contra mulheres em Belo Monte: o que os dados oficiais (não) revelam. **Revista Em Pauta**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 43, p. 140-154, jan./jun. 2019.

BARROSO, M. F.; LIMA, R. R. (org.). **Universidade sem violência: um direito das mulheres.** Manaus/São Paulo: EDUA/Alexa Cultural, 2021.

BELTRÃO, K. I.; ALVES, J. E. D. A reversão do hiato de gênero na educação brasileira no século XX. **Cadernos de Pesquisa**, [s. l.], v. 39, n. 136, p. 125-156, jan./abr. 2009. Disponível em: <http://publicacoes.fcc.org.br/index.php/cp/article/view/277/288>. Acesso em: 18 abr. 2022.

BELTRÃO, K.; NOVELLINO, M. S. **Alfabetização por raça e sexo no Brasil: evolução no período 1940-2000.** Rio de Janeiro: Ence; IBGE, 2002.

BIACHETTI, L; SGUISSARDI, V. **Da universidade à commodity**: ou de como e quando, se a educação/formação é sacrificada no altar do mercado, o futuro da universidade se situaria em algum lugar do passado. Campinas-SP: Mercado de Letras, 2017.

BIANCHETTI, L. **O processo de Bolonha e a globalização da educação superior. Antecedentes, implementação e repercussões no que fazer dos trabalhadores da educação.** Campinas: Mercado de Letras, 2015.

BIROLI, F. Uma mulher foi deposta: sexismo, misoginia e violência política. *In*: RUBIM, L.; ARGOLO, F. (org). **O golpe na perspectiva de gênero.** Salvador: Edufba, 2018, 75-84p.

BORTOLANZA, J. Trajetória do ensino superior brasileiro: uma busca da origem até a atualidade. *In*: **XVII Colóquio Internacional de Gestão Universitária: Universidade, desenvolvimento e futuro na sociedade do conhecimento.** Santa Catarina: Unioeste, 2017.

BRASIL. Presidência da República. Decreto nº 1.973, de 1º de agosto de 1996. **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. Diário Oficial da União, 2 ago. 1996.

BRASIL. **Constituição** (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

CARVALHO, M. G; CASAGRANDE, L. S. Mulheres e ciência: desafios e conquistas. **Revista Internacional Interdisciplinar.** Florianópolis: UFSC, v.8. n.2. jul/dez, 2011.

CHARLE, C; VERGER, J. **História das Universidades**. São Paulo: Editora da Universidade Estadual Paulista, 1996.

CHAUÍ, M. Sociedade, Universidade e Estado: autonomia, dependência e compromisso social. Seminário Universidade: por que e como reformar. **Texto para o Ministério da Educação**. Brasília-DF: MEC/SESu, 2003. p. 1-9.

CISNE, M. A “feminização” da assistência social: apontamentos históricos para uma análise de gênero. In: **Jornada Internacional de Políticas Públicas**. São Luís: UFMA, 2007.

CISNE, M. **Gênero, divisão sexual do trabalho e serviço social**. São Paulo: Outras Expressões, 2012.

CISNE, M. Relações sociais de sexo, “raça”/etnia e classe: uma análise feminista-materialista. **Temporalis**, Brasília, n. 28, p. 133-149, jul./dez. 2014.

CISNE, M.; SANTOS, S. M. M. **Feminismo, diversidade sexual e serviço social**. São Paulo: Cortez, 2018.

COLLING, A. A construção histórica do feminino e do masculino. In: STREY, Marlene; CABEDA, Sonia Lisboa; PREHN, Denise (Orgs.). **Gênero e cultura: questões contemporâneas**. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2004. p. 13-38.

COMENIUS, J. A. **Didática magna. Ou da arte universal de ensinar tudo a todos**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 1987.

COSTA, C. F; SCHWANTES, L. Mulher na ciência: uma análise histórica da construção de mulheres cientistas. In: **7º Seminário Brasileiro de Estudos Culturais e Educação**. Canoas/RS: FURG, 2017.

COSTA, V. Políticas Públicas no Brasil: um agenda de pesquisas. **Revista Ideias**, Campinas, v. 6, p. 135-166, 2015.

CUNHA, L. A. **A Universidade reformada: o golpe de 1964 e a modernização do ensino superior**. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1988.

CUNHA, L. A. O legado da ditadura para a educação brasileira. **Revista Educação e Sociedade**, Campinas, v. 35, n. 127, p. 357-377, abr.-jun. 2014. Disponível em: <https://theintercept.com/2019/12/10/mais-de-550-mulheres-foram-vitimas-de-violencia-sexual-dentro-de-universidades/>. Acesso em: 20 fev. 2022.

FÁVERO, M. L. **A Universidade no Brasil: das origens à Reforma Universitária de 1968**. Educar, Curitiba, n.28, 2006.

FÁVERO, M. L. **Universidade e Poder**. Brasília: Editora Plano, 2000.

FEDERICI, S. **Calibã e a Bruxa: mulheres, corpos e acumulação primitiva**. São Paulo: Elefante, 2017.

FEDERICI, S. **O ponto zero da revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista.** São Paulo: Elefante, 2019.

FERNANDES, F. **Universidade brasileira: reforma ou revolução?** São Paulo: Alfa Ômega, 1975.

FERREIRA, V. M. **Apropriação do tempo de trabalho das mulheres nas políticas de saúde e reprodução social: uma análise de suas tendências.** Tese (Doutorado em Serviço Social) – Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2017.

FREITAS, A. **Como as maiores universidades do mundo combatem o assédio sexual no campus.** 2016. Disponível em: <https://www.nexojournal.com.br/expresso/2016/07/28/Como-as-maiores-universidades-do-mundo-combatem-o-ass%C3%A9dio-sexual-no-campus>. Acesso em: 15 maio 2020.

FREITAS, G. J. de; M. B., Glauécia (orgs.). **Plano de segurança da UECE - diretrizes e ações: relatório de consolidação das propostas dos fóruns locais para elaboração do Plano de Segurança Universitária da UECE.** Fortaleza: EdUece, 2019.

GAMA, F. BALDISSERA, M. Violência contra mulheres em universidades brasileiras: escrachos, denúncias e mediações. In: ALMEIDA, T. M. C; ZANELLO, V (Orgs). **Panoramas da violência contra mulheres nas universidades brasileiras e latino-americanas.** Brasília-DF: OAB Editora, 2021.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GORZIZA, A.; BUONO, R. Apenas 30% das áreas de conhecimento da Capes alcançaram equidade de gênero na docência. **Jornal Piauí,** 2023. Disponível em: <https://piaui.folha.uol.com.br/apenas-30-das-areas-de-conhecimento-da-capes-alcancaram-equidade-de-genero-na-docencia/>. Acesso em: 15 jul. 2023.

GROSSI, M. P. Rimando amor e dor: reflexões sobre violência no vínculo afetivo – conjugal. In: PEDRO, J. M. e GROSSI, M. P (orgs.). **Masculino, feminino, plural,** Florianópolis: Es. Mulheres, 1998, p. 297.

GUEDES, M. C. A presença feminina nos cursos universitários e nas pós-graduações: desconstruindo a ideia da universidade como espaço masculino. **História, Ciências, Saúde-Manguinhos.** 2008, v. 15, n. 1, p. 117-132. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-59702008000500006>. Epub 03 Jul 2008. ISSN 1678-4758. Acesso em: 19 mar. 2022.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. In: **Cadernos de Pesquisa,** v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007. Disponível em: < <http://scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0537132>>. Acesso em: 15 jun. 2017.

IAMAMOTO, M. **Serviço Social em tempo de capital fetiche: capital financeiro, trabalho e questão social.** São Paulo: Cortez, 2008.

IBGE, Instituto Brasileiro De Geografia e Estatística. **Censo Demográfico de 2010.** Rio de Janeiro, 2011.

INSTITUTO AVON/DATA POPULAR. **Violência contra a mulher no ambiente universitário**. 2015. Disponível em: http://www.ouvidoria.ufscar.br/arquivos/PesquisaInstitutoAvon_V9_FINAL_Bx20151.pdf. Acesso em: 15 maio 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Síntese de indicadores sociais**: uma análise das condições de vida da população brasileira. 2015. Disponível em: <https://www.google.com/search?q=ibge+2015+sintese+de+indicadores&oq=ibge+2015+sintese+de+indicadores&aqs=chrome..69i57j0j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8>. Acesso em: 15 set. 2021.

KERGOAT, D. Dinâmica e consubstancialidade das relações sociais. **Novos Estudos**, n. 86, p. 93-103, mar. 2010.

KERGOAT, D. Dynamique et consubstantialité des rapports sociaux. In: DORLIN, Elsa (Org.). **Sexe, classe, race**: pour une épistémologie de la domination. Paris: Editora da PUF, 2008. p. 111-125.

KILOMBA, G. **Memórias da plantação**: episódios de racismo cotidiano. Rio de Janeiro: Cobogó, 2019.

LEMONS, M. **Mulheres na luta contra o assédio**. 2019. Disponível em: <http://www.uesb.br/noticias/mulheres-na-luta-contr-o-assedio/>. Acesso em: 26 out. 2020.

LIMA, C. **Assédio sexual e moral nas universidades**: um debate necessário. 2019. Disponível em: <http://www.adua.org.br/artigos.php?cod=254>. Acesso em: 15 maio 2020.

LIMA, K. R. S; PEREIRA, L. D. Contra-reforma na educação superior brasileira: impactos na formação profissional em Serviço Social. **Sociedade em Debate**, Pelotas, p. 31-50, jan./jun. 2009.

MAFFIA, D. Crítica feminista à ciência. In: COSTA, Ana Alice A.; SARDENBERG, Cecília Maria B. (Orgs.). **Feminismo, Ciência e Tecnologia**. Salvador: REDOR/NEIM-FFCH/UFBA, 2002. p. 25-38.

MAGALHÃES, A. L. A identidade do ensino superior: a educação superior e a universidade. **Revista Lusófona de Educação**, nº7, Lisboa, p. 13-40, 2006.

MAITO, D. C. **Parâmetros teóricos e normativos para o enfrentamento à violência contra as mulheres na Universidade de São Paulo**. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2017.

MARTINS, A. C. L. *et al.* O (não) lugar das mulheres na universidade. **Serviço Social em Revista**, Londrina, v. 25, n. 2, p.340-360, jul./dez. 2022.

MELLO, C. A. B. **Curso de Direito Administrativo**. São Paulo: Malheiros, 2008.

MIRANDA, C. M.; BARROSO, M. F. Desenvolvimento regional na perspectiva de gênero na região norte brasileira: limites e possibilidades. In: **Gênero, Desenvolvimento e Território**. Manaus: Editora Valer, UEA Edições, 2015.

MORAES, R. R. Políticas públicas para as mulheres no estado do Pará: experiência dos seminários regionais. In: MIRANDA, C. M.; COTÉ, D.; BARROSO, M. F.; ESTÁCIO, M. A. F. **Gênero, desenvolvimento e território**. Manaus: Editora Valer, UEA Edições, 2015.

NEGREIROS, D. A. **Ciência e Gênero**: um estudo de caso no ICSEZ/UFAM. TCC de Graduação (Serviço Social). Universidade Federal do Amazonas, 2019.

NETTO, J. P. **Introdução ao estudo do método de Marx**. 1. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2011.

NEVES, C. E. B. MARTINS, C. B. Ensino superior no Brasil: uma visão abrangente. In: DWYER, Tom. et.al. (Org). **Jovens universitários em um mundo em transformação**: uma pesquisa sino-brasileira. Brasília: Ipea; Pequim: SSAP, 2016.

NUNES, S. A. Histeria e psiquiatria no Brasil da Primeira República. **História, Ciências, Saúde – Manguinhos**, Rio de Janeiro, v.17, supl.2, dez. 2010, p.373-389.

OLIVEIRA, M. S. V.; WINTER, C. F. C. Manifestações da histeria na contemporaneidade. **Ágora**. Rio de Janeiro, v. XXII n.3 setembro/dezembro, 2019, p. 353-361.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração da ONU sobre a eliminação da violência contra a mulher**. Artigo 1 da Resolução 484 da Assembleia Geral da ONU. Genebra: ONU; 1993.

PARNAÍBA, L. C. **Políticas públicas para mulheres**: uma análise do Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (PNPM) na Amazônia (Tese de doutorado). Campinas: UNICAMP, 2018.

PASINATO, W. **Violência de gênero na Universidade**: o desafio da USP. 2017. Disponível em: <https://jornal.usp.br/artigos/violencia-de-genero-na-universidade-o-desafio-da-usp/>. Acesso em: 17 mar. 2020.

PORTO, Madge. O enfrentamento da violência no ambiente universitário: uma experiência na Universidade Federal do Acre. In.: STEVENS, Cristina et al. **Mulheres e violência**: interseccionalidades. Brasília: Technopolitik, 2017, p. 400-411.

PRATES, J. N. O método marxiano de investigação e o enfoque misto na pesquisa social: uma relação necessária. **Textos & Contextos**, Porto Alegre, v. 11, n. 1, p. 116 - 128, jan./jul. 2012.

QUEIROZ, F. M. de; FELIPE, J. D. L. A. Relações patriarcais de gênero e assédio moral contra mulheres no mundo do trabalho. In: QUEIROZ, F.; CISNE, M.; GURGEL, T. (orgs.). **Feminismo e serviço social**: debate contemporâneos. Mossoró: EDUERN, 2018.

QUEIROZ, F. M.; DINIZ, M. I. Assédio sexual contra mulheres na universidade: entre a invisibilidade e a naturalização. In: BARROSO, Milena Fernandes (org.). **Violência contra as mulheres nas universidades**. Manaus/São Paulo: EDUA/Alexa Cultural. 2021.

ROSSATO, R. **Universidade: nove séculos de história**. 2º ed. Passo Fundo: Edupf, 2005.

SAFFIOTI, H. I. B. **Gênero, patriarcado, violência**. São Paulo: Perseu Abramo, 2004.

SAFFIOTI, H. I. B. **O poder do macho**. São Paulo: Editora Moderna, 1987.

SAFFIOTI, H. I. B. **A mulher na sociedade de classes: mito e realidade**. 2. ed., Rio de Janeiro: Vozes, 1976.

SANTANA, O. Sobre o golpe e as mulheres no poder. *In*: RUBIM, L.; ARGOLO, F. (org). **O golpe na perspectiva de gênero**. Salvador: Edufba, 2018. p. 161-176.

SANTOS, L. A; MELO, V. Entre Córdoba e Bolonha: o Reuni e a contraditória expansão da universidade brasileira. **Revista Internacional de Educação Superior**, Campinas, São Paulo, v.5, p. 1-25. 2019.

SAVIANI, D. O legado educacional do regime militar. **Revista Cadernos Cedes**, Campinas, vol. 28, n. 76, p. 291-312, set./dez. 2008.

SAYURI, J; SICURO, R. Abusos no *campus*: mais de 550 mulheres foram vítimas de violência sexual dentro de universidade desde 2008. **The Intercept Brasil**, 10 dez. 2019.

SCHIENBINGER, L. **O feminismo mudou a ciência?** Bauru, SP: EDUSC, 2001.

SCHWARTZ, J. et al. Mulheres na informática: quais foram as pioneiras? **Cadernos Pagu**, Campinas, n. 27, p. 255-278, dez. 2006.

SEDEÑO, E. Las mujeres en la historia de la ciencia. **Revista QUARK**, Barcelona, v. 27, jan./abr. 2003. Disponível em: <http://quark.prbb.org/27/default.htm>. Acesso em: 23 fev. 2021.

SENA, F. M. R.; MADEIRA, M. Z. A.; BARROSO, M. F. Reflexões sobre os desafios do acesso de mulheres indígenas e negras a educação no Brasil. *In*: CRUZ, M. H. S.; NASCIMENTO, A. P. L. (org.). **Mulheres, educação e trabalho**. Aracaju: Editora IFS, 2021. ISBN <http://www.ifs.edu.br/quem-somos-propex/385-hotsite-propex/9636-edifs-2021>. E-book (263 p.).

SILVA, F. F. **Mulheres na ciência: vozes, tempos, lugares e trajetórias**. Trabalho de Conclusão de Curso, Rio Grande, 2012.

SOARES, Denise Bentes. **Mulheres em Movimento: participação das mulheres nas políticas públicas no município de Parintins/AM**. Monografia (Graduação em Serviço Social) – Universidade Federal do Amazonas, Parintins, 2015.

SOUSA, C. P. Gênero e Universidade no Brasil: acesso ao ensino superior e à condição feminina no meio universitário. *In*: GARCÍA, C. F.; PALERMO, A. I. (coord.). **Mujeres y universidad en España y América Latina**. [S. l.]: Miño y Dávila, 2008. cap. 7, p. 153-171.

SOUSA, V. F.; LIMA, R. R.; SILVA, D. R. Preconceito e discriminação contra mulheres na universidade: contradições e expressões. *In*: BARROSO, Milena Fernandes (org.). **Violência contra as mulheres nas universidades**. Manaus/São Paulo: EDUA/Alexa Cultural. 2021.

SOUZA, Celina. **Políticas públicas: uma revisão da literatura**. *Sociologias*, v. 8, n. 16, p. 20-

45, 2006.

SOUZA, T. M; COSTA, C. L. Políticas na academia para o enfrentamento às violências de gênero: sobre potências e manutenção de opressões. In: ALMEIDA, T. M. C; ZANELLO, V. (Orgs) **Panoramas da violência contra mulheres nas universidades brasileiras e latino-americanas**. Brasília-DF: OAB Editora, 2021.

STAEUBLE, I. Entangled in the Eurocentric Order of Knowledge – Why psychology is difficult to decolonize, in Vasi van Deventer, Martin Terre Blanche, Eduard Fourie and Puleng Segalo. Citizen City. **Between constructing agente and deconstructed agency**. Captus University Publications, 2007.

TEIXEIRA, A. Autonomia Universitária. In: TEIXEIRA, A. **Educação e universidade**. Rio de Janeiro: Editora UFRJ, 1988.

TOLEDO, C. **Gênero e Classe**. São Paulo: Sundermann, 2017.

TRIGUEIRO, N. C.; ARAÚJO, P. C. Trajetos educacionais na profissionalização da mulher. In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE EDUCAÇÃO INCLUSIVA, II., 2016, Campina Grande. **Anais [...]**. [S. l.: s. n.], 2016. Disponível em: <https://editorarealize.com.br/artigo/visualizar/23304>. Acesso em: 16 maio 2022.

TRILLAT, E. **História da histeria**. São Paulo: Escuta. 1991.

UNICEF. **Mulher, sociedade e Estado no Brasil**. São Paulo: Brasiliense, 1982.

VALLS-CAROL R. **Violencia de género en las universidades españolas**. Memoria Final. 2006-2008. Ministerio de Igualdad. Madrid: Secretaria General de Políticas de Igualdad/Instituto de la Mujer, 2009.

VARELA NOTÍCIAS. Em áudio, aluno de Veterinária da UFBA ameaça estuprar e matar “todas as petistas”. **Varela Notícias**, 30 out. 2018. Disponível em: <https://varelanoticias.com.br/em-audio-aluno-de-veterinaria-da-ufba-ameaca-estuprar-e-matar-todas-as-petistas/>. Acesso em: 25 fev. 2020.

VASQUES, L. Estudantes da FEA-USP entram armados na faculdade e anunciam a chegada da “nova era”. **Revista Fórum**, 2018. Disponível em: <https://revistaforum.com.br/politica/estudantes-da-fea-usp-entram-armados-na-faculdade-e-anunciam-a-chegada-da-nova-era/>. Acesso em: 25 fev. 2020.

WANDERLEY, L. E. W. **O que é universidade?** 2. ed. São Paulo: Brasiliense, 1984.

APÊNDICES

A – INSTRUMENTAL/ROTEIRO DE PESQUISA DOCUMENTAL

DADOS GERAIS

1. Universidade:
2. Região:
3. Tipo de documento:
4. Título do documento:
5. Ano de criação da normativa:

DADOS SOBRE A ESTRUTURA DAS AÇÕES DE ENFRENTAMENTO

6. Objetivos e metas:
7. Abrangência:
8. Público-alvo:
9. Eixos:
10. Organização:
11. Recursos:
12. Orçamento:

CONTEÚDO DAS AÇÕES

13. Conceitos utilizados:
14. Conceito de violência adotados (se houver):
15. Recorte étnico-racial e de classe:
16. Atividades/ações desenvolvidas:
17. Serviços de atendimento/acolhimento:

OUTROS

18. Outros dados/questões relevantes sobre as ações de enfrentamento à violência contra as mulheres.