



## ARTIGOS



## Mecanismos institucionais de prevenção e enfrentamento das violências de gênero em universidades estaduais

Neiva Furlin, *Universidade do Oeste de Santa Catarina*

---

**Resumo:** O objetivo deste estudo é evidenciar o mapeamento dos mecanismos institucionais de gênero criados em Universidades Estaduais das Regiões Sul e Sudeste do Brasil e as ações que são realizadas para a construção de uma cultura de igualdade e para a prevenção e enfrentamento das violências de gênero no espaço universitário. É uma pesquisa qualitativa, exploratória e documental. Os dados foram coletados com a consulta aos sites das instituições, site de busca do Google, usando descritores específicos e envio de formulário on-line para reitorias. Os resultados mostram que somente 39% das Instituições públicas estatais pesquisadas possuem algum mecanismo de gênero com ações de prevenção para o enfrentamento das violências de gênero. Contudo, políticas para apurar e responsabilizar os agressores praticamente são inexistentes.

**PALAVRAS-CHAVE:** Violência de gênero. Universidades estaduais. Mecanismos de gênero. Políticas institucionais.

---



## **Introdução**

A violência de gênero nas universidades vem se apresentando como um fenômeno social de nível global. Por outro lado, a produção acadêmica sobre a temática é ainda recente e evidencia a existência de poucas políticas institucionais específicas para o enfrentamento das violências de gênero<sup>1</sup> que ocorrem no ambiente universitário (Furlin, Tessaro, Bido, 2023).

A universidade, como um espaço da construção do conhecimento e do pensamento crítico, não está imune das violências de gênero, já que suas estruturas estão atravessadas pela cultura machista e patriarcal da sociedade. Ou seja, sendo uma instituição da sociedade "reproduz as exigências sociais, a desigualdade de gênero e os valores machistas e patriarcais que nela imperam e, nessa lógica, é que o assédio se (re)produz" (Souza, Costa, 2022, p. 495)

Estudos da coletânea "Panorama da violência contra mulheres nas universidades brasileiras e latino-americanas", publicada em 2022, indicam que os principais alvos de assédio são as pessoas negras, mulheres e a comunidade LGBTQIA+. As violências se manifestam de diferentes maneiras como por exemplo, desqualificação intelectual e perseguições, comentários constrangedores de cunho sexual, estupros, feminicídios e, inclusive, suicídios em razão de assédio (Almeida; Zanello, 2022).

Desta forma, o debate sobre as violências de gênero vem ganhando espaço nas universidades brasileiras, a partir das recorrentes denúncias feita por estudantes acerca de humilhações e estupros sofridos em festas universitárias, sobretudo nos chamados "trotes" realizados em rituais de entrada na academia. Tal prática, em geral, vista como mera brincadeira, atenta contra a dignidade, principalmente de mulheres, as quais ao longo da história foram consideradas um grupo social inferior nas relações de poder, cujos corpos têm sido controlados pelo universo masculino (Maito; Severi, 2017). O estudo de Madge Porto (2017), tem apontado que as manifestações de violência de gênero nas universidades não se restringem meramente aos espaços físicos das instituições, mas se estendem também para outros contextos, tais como festas acadêmicas, estabelecimentos comerciais, auditórios e outros.

Nesse sentido, em abril de 2022, a denúncia por assédio sexual do caso que envolveu o renomado professor Boaventura de Sousa Santos, do

---

<sup>1</sup> Trataremos desse conceito no ponto que abordaremos sobre as bases teóricas da pesquisa.



Centro de Estudos Sociais (CES), da Universidade de Coimbra, teve repercussão mundial. Tal fato retrata o abuso de poder e a reprodução de práticas machistas que atravessam o espaço da produção acadêmica, reafirmando a necessidade da criação de mecanismos de enfrentamento dos assédios e de outras violências de gênero nas universidades.

Embora o assédio, as discriminações e outras violências de gênero, que resultam das desigualdades de poder nas relações de gênero, historicamente se reproduziram nas estruturas institucionais, que são atravessadas pelas culturas sexistas e machista, a sua visibilidade no contexto universitário é recente. Assim, as pesquisas vêm apontando que as universidades brasileiras ainda não possuem experiências na adoção e execução de políticas de enfrentamento que possibilite a devida diligência na averiguação de situações que são notificadas, bem como “no acolhimento e atendimento integral às vítimas, na adoção de medidas administrativas disciplinares e, principalmente, na promoção de ações que sensibilizem, eduquem e previnam a ocorrência da violência em contexto universitário” (Maito *et al.*, 2019, p.11).

Diante das inúmeras denúncias de assédios e de outras violências e da pressão de coletivos feministas, algumas universidades têm criado mecanismos ou políticas para o enfrentamento das violências, seja por meio de prevenção ou de proteção e acolhimento das vítimas e responsabilização dos agressores (Almeida, 2017). Nessa direção, a pergunta que se coloca para este estudo é que tipo de políticas ou mecanismos as universidades estaduais da Região Sul e Sudeste tem criado para a prevenção e enfrentamento das violências de gênero, após a repercussão nacional das violências ocorridas durante os trotes e festas em universidades paulistas. Fenômeno que levou a criação de uma Comissão Parlamentar de Inquérito (CPI) na Assembleia Legislativa de São Paulo (Alesp) para apurar abusos e violações aos direitos humanos das mulheres, em universidades do Estado de São Paulo<sup>2</sup>.

Cabe ressaltar que o aumento no número de denúncias das violências de gênero não significa necessariamente que houve um número maior de casos em relação a outros tempos e sim, de que há maior consciência feminista e abertura para a realização de denúncias e

---

<sup>2</sup> Essa Comissão, conhecida popularmente como “CPI dos Trotes”, nos anos de 2014 e 2015, realizou 35 sessões e colheu mais 100 depoimentos, de professores e especialistas bem como das vítimas que relataram casos de abusos (G1. Globo, 2015). Cf. <https://g1.globo.com/educacao/noticia/2015/03/apos-denuncias-em-7-universidades-cpi-dos-trotes-acaba-nesta-terca.html>



para pressionar a criação de mecanismos que possibilitam o acolhimento às vítimas de violências (Guinot, 2020).

Indubitavelmente, os debates feministas que emergiram na academia contribuíram com a tomada de consciência sobre as relações abusivas de poder e, nesse sentido, Porto (2017, p. 400) argumenta que “o feminismo, como referência política e teórica para a organização das mulheres, produziu uma significativa transformação na compreensão das relações humanas e da organização econômica, política e social do mundo ocidental”. E, certamente, os resultados desse movimento cultural também podem ser encontrados nas respostas acadêmicas de professoras, funcionárias, técnicas administrativas e estudantes, a partir das mobilizações e manifestações que pressionam a construção de estratégias para combater a violência de gênero no ambiente universitário. Assim, o “feminismo é hoje uma das ferramentas de luta democrática necessária para questionar os campos de ação política em relação aos efeitos nas relações de gênero, em vista da construção da justiça de gênero e da democracia de gênero” (Furlin, 2020, p. 197).

Diante dessas considerações, o objetivo deste estudo é evidenciar o mapeamento de mecanismos institucionais de gênero como comitês, comissões, secretarias, núcleos, entre outras instâncias específicas, criados em Universidades Estaduais das Regiões Sul e Sudeste do Brasil, e as ações que estes mecanismos realizam, em vista da construção de uma cultura de igualdade/equidade e de enfrentamento das violências de gênero no ambiente acadêmico.

### **Gênero, violências de gênero e políticas institucionais**

O conceito de gênero se estrutura com ênfase nas relações sociais, políticas, econômicas e culturais entre os sexos, e sinaliza as condições de desigualdades entre homens e mulheres, sobretudo, relações hierárquicas e de poder (Scott, 2019). Esse conceito tem permitido não somente compreender a realidade social e produzir conhecimento, mas também é considerado “uma ferramenta importante para a construção de políticas comprometidas com a mudança sociocultural” (Furlin, 2021). De acordo com Teresa de Lauretis (1994) e Joan Scott (2019), as relações de gênero estão imbricadas com as relações de poder, as quais criam hierarquias e estruturam as instituições sociais. Essas autoras argumentam que o gênero é uma construção histórica, cultural, relacional e dinâmica acerca da masculinidade e feminilidade, de modo



que essas representações também naturalizam papéis sexuais e sociais. Desse modo, certas representações acerca do masculino e do feminino, reproduzidas pela cultura patriarcal, contribuíram para a inferiorização e exclusão das mulheres em espaços públicos, legitimando desigualdades nas relações de poder, que têm produzido processos de violência contra as mulheres e outros sujeitos que performatizam o feminino (Furlin, 2023).

A violência de gênero, sendo resultado das relações de poder (Scott, 2019) se conectam com as construções socioculturais acerca de papéis masculinos e femininos, que produzem hierarquias e desigualdades de gênero, privilegiando o universo masculino. De acordo com Sardenberg e Tavares (2016, p. 8), a violência de gênero diz respeito a qualquer “tipo de violência (física, social ou simbólica) que tenha por base a organização social dos sexos e que seja perpetrada contra indivíduos especificamente em virtude do seu sexo, identidade de gênero ou orientação sexual”. Essa definição abarca tanto homens quanto mulheres, sobretudo os membros da comunidade LGBTQIA+ que, frequentemente, são vítimas de homicídios, agressões físicas e discriminação social. Contudo, ao longo da história são as mulheres quem mais tem sofrido a violência masculina, a qual “não se manifesta somente como fenômeno estruturado pela organização social de gênero nas sociedades contemporâneas, mas também como fator estruturante dessas sociedades”. (Sardenberg; Tavares, 2016, p. 8). Desse modo, as diferentes formas de violências têm tido maior incidência sobre os corpos femininos, seja no âmbito privado/familiar, como nos espaços públicos e de trabalho.

Também para Lourdes Maria Bandeira (2019) a violência de gênero é resultado das desigualdades baseadas na condição de sexo, que se iniciam no universo familiar, em que as relações de gênero se constituem no modelo de relações hierárquicas. Para a autora, a violência de gênero é um fenômeno social persistente, multiforme, que se articula por facetas psicológica, moral e física. Ela se manifesta como uma ação “que envolve o uso de força real ou simbólica por parte de outrem com a finalidade de submeter o corpo e a mente à vontade e à liberdade de alguém” (Bandeira, 2019, p. 304).

A noção “violência de gênero”, segundo Bandeira (2019) apresenta uma dupla dimensão, ou seja, um fenômeno social e uma categoria de análise, pela amplitude do campo de reflexão que se abriu para a pesquisa científica. Assim, argumenta-se que o conceito de gênero, além



de se constituir uma ferramenta teórica para a análise da realidade social e produção do conhecimento, é também uma ferramenta de luta política que questiona as ações que produzem desigualdades, discriminação e violência. Por essa sua potencialidade, o conceito de gênero foi assumido pela Organização das Nações Unidas (ONU) como transversal na elaboração de políticas públicas, em vista da defesa dos direitos humanos das mulheres e construção de relações igualitárias. Desse modo, as práticas educativas e políticas institucionais com a transversalidade de gênero são importantes para a desconstrução de relações hierárquicas que geram inferiorização, discriminação e violência sobre os corpos femininos.

Vale recordar que a transversalidade ou o enfoque de gênero é uma estratégia de política pública, para alcançar um objetivo maior, que é a igualdade entre mulheres e homens e a plena cidadania das mulheres (Barcos, Virreira, 2012; Furlin, Graupe, 2023). Assim, políticas institucionais com perspectiva de gênero que tem essa preocupação se tornam cruciais para a construção da igualdade de gênero e para erradicar as diferentes formas de violências.

Neste estudo, definimos como políticas institucionais diretrizes e princípios que norteiam as ações universitárias e que se transformam ou se organizam em regras, procedimentos e ações entre o poder institucional e as comunidades acadêmicas, (re)construindo a realidade que, neste caso se articula com a perspectiva de gênero (Agende Ações em Gênero Cidadania e Desenvolvimento, 2004), uma vez que há a necessidade de transformar as relações hierárquicas que produzem desigualdades e violência no espaço universitário. Vale recordar que as políticas com perspectiva de gênero consideram a diversidade dos processos de socialização para os homens e para as mulheres, que geraram consequências para as relações individuais e coletivas de modo a transformar a cultura (Bandeira, 2004). É com base nessas ferramentas teóricas que buscamos compreender os mecanismos de gênero nas universidades e faculdades estaduais das Regiões Sul e Sudeste do Brasil.

### **Pressupostos teóricos e metodológicos**

Este trabalho se caracteriza como um estudo qualitativo do tipo exploratório e documental. Segundo Antônio Carlos Gil (2021) as pesquisas exploratórias são desenvolvidas para proporcionar uma visão



geral ou aproximada de um determinado fato ou sobre um tema pouco explorado em que se tem dificuldade de construir hipóteses precisas sobre ele. Nesse sentido, este estudo busca explorar como as universidades estão produzindo estratégias e políticas diante da maior visibilidade de situações de violências de gênero. Trata-se de um estudo com base em documentos públicos, ou seja, informações e notícias publicadas nos sites das instituições acadêmicas, bem como resoluções e portarias por elas emitidas.

O campo da pesquisa é as Universidades e ou Faculdades Estaduais das Regiões Sul e Sudeste do Brasil. Esse recorte se deve porque essas regiões são as que concentram um número significativo de instituições acadêmicas de ensino superior e porque nos pareceu importante verificar o movimento que ocorreu nas universidades estaduais paulistas, foco das denúncias de violências nos anos de 2014 e 2015, que levou a criação da chamada “CPI dos Trotes” na Alesp. A coleta das informações foi realizada por meio de diferentes procedimentos técnicos. Assim, um primeiro movimento foi a consulta nos portais das universidades com o uso das seguintes palavras-chave: comissão de gênero, comitê de gênero e diversidades, secretaria de gênero e diversidades, núcleo de gênero e diversidade, núcleo de atenção à mulher, núcleo de equidade de gênero, comitê de equidade de gênero, coordenadoria de diversidade sexual, coordenadoria de enfrentamento à violência de gênero, comissão de enfrentamento da violência contra a mulher, comissão de enfrentamento da violência de gênero e secretaria de ações afirmativas. Diante da dificuldade de encontrar dados específicos, foi realizado um segundo movimento, a consulta no site de busca Google, usando os mesmos descritores, combinados com o nome de cada universidade pesquisada.

O terceiro movimento foi o envio de um *e-mail*<sup>3</sup> a gestoras(es) e ou coordenadoras(es) de mecanismos já mapeados, com o intuito de validar os dados levantados e solicitar informações a respeito da existência ou outros mecanismos de gênero, já que os sites das universidades nem sempre são atualizados. Nessa etapa, tivemos somente quatro retornos, de modo que reenviamos os e-mails e obtivemos mais três retornos, totalizando sete universidades.

Em vista de ampliar a confiabilidade dos achados, realizamos mais um movimento que foi a elaboração de um questionário na ferramenta *Google Forms*, enviando o *link* para os contatos já mencionados. Foram

---

<sup>3</sup> Esses contatos foram obtidos por meio da consulta aos portais das universidades.



realizadas duas tentativas, em cujo processo tivemos o retorno de mais quatro universidades.

Os achados da pesquisa foram categorizados em uma base de dados pelo nome das universidades, nome dos mecanismos, ano de criação, ações que desenvolviam e vínculo e, posteriormente, sistematizados em quadros, tabelas e gráficos, a fim de favorecer o processo de análise e interpretação, tendo por base os pressupostos teóricos dos estudos de gênero.

Cabe ressaltar, que os dados levantados tiveram o mês de dezembro de 2022 como limite temporal. Temos consciência dos limites do processo metodológico assumido, haja vista que os sites das universidades pesquisadas nem sempre podem estar atualizados e que nem tudo é registrado, ademais houve poucos retornos dos e-mails e questionários enviados às universidades, o que pode ter implicado na não identificação de alguns mecanismos existentes. Contudo, avaliamos que a amostra obtida é representativa para evidenciar como as universidades vêm se comprometendo com a construção de uma cultura igualitária e com o enfrentamento das violências de gênero contra as mulheres, que ocorrem no espaço acadêmico. Reiteramos, ainda, que se trata de uma investigação exploratória e descritiva e que abre janelas para outras pesquisas mais aprofundadas, uma vez que o nosso objetivo é mapear políticas institucionais voltadas a promover relações igualitárias e fazer o enfrentamento às violências de gênero no espaço universitário.

### **Mecanismos institucionais de gênero em universidades estaduais**

Os resultados da pesquisa indicam que das 23 universidades estaduais das Regiões Sul e Sudeste do Brasil, apenas nove possuem algum mecanismo de gênero, nomeados, aqui, como comissões, escritório, ouvidorias, comitês, dentre outros, com ações voltadas à promoção da igualdade de gênero, prevenção e enfrentamento de violências de gênero nas universidades. Foram desconsiderados os núcleos de pesquisas e coletivos feministas, organizados por agremiações estudantis.

Salientamos que a função dos mecanismos de gênero nas universidades é garantir o acesso igualitário aos recursos e oportunidades oferecidos pela instituição e o respeito aos direitos



humanos de todas as pessoas, independentemente de sexo, identidade de gênero e orientação sexual. Tais condições são fundamentais para promover uma cultura de igualdade e respeito mútuo dentro das universidades (Almeida, 2017).

A **Tabela 1** evidencia que das vinte e três 23 Universidades Estaduais (UE) das Regiões Sul e Sudeste, somente nove possuem alguma política institucional. Assim, na Região Sul, das nove universidades apenas cinco possuem algum mecanismo de gênero e, na Região Sudeste, das quatorze instituições públicas mapeadas, somente quatro possuem alguma política para a promoção da igualdade de gênero e enfrentamento das violências<sup>4</sup>.

**Tabela 1** - Relação entre o número de Universidades Estaduais por região e o número de mecanismos até o ano de 2022

<b>Região</b>	<b>Total de UE</b>	<b>UE com Mecanismos</b>	<b>Total de Mecanismos</b>
Sul	9	5	5
Sudeste	14	4	4
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>9</b>	<b>9</b>

Fonte: organização da autora, a partir dos dados da pesquisa (2022).

Os mecanismos encontrados nessas duas regiões estão situados em três Estados. Um em Santa Catarina, especificamente na Universidade do Estado de Santa Catarina (Udesc). No Paraná, das sete universidades estaduais, somente quatro possuíam algum mecanismo de gênero, ou seja, a Universidade Estadual de Londrina (UEL), a Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG), a Universidade do Oeste do Paraná (Unioeste) e a Universidade Estadual do Paraná (Unespar)<sup>5</sup>. Na Universidade Estadual do Rio Grande do Sul (UERGS)<sup>6</sup>, não encontramos um mecanismo específico. Na Região Sudeste, encontramos mecanismos somente no Estado de São Paulo, em quatro Instituições de Ensino Superior: Universidade Estadual de São Paulo

<sup>4</sup> Em duas dessas universidades identificamos desdobramentos das políticas em comissões e serviços, conforme apresentaremos no Quadro 3.

<sup>5</sup> Na Universidade Estadual de Maringá (UEM), Universidade Estadual do Centro Oeste (Unicentro) e Universidade Estadual do Norte do Paraná (UENP) não identificamos mecanismos institucionais de gênero, voltados à comunidade acadêmica, com exceção dos *Núcleos Maria da Penha* (Numape), cuja função é o atendimento da comunidade externa.

<sup>6</sup> Única universidade estadual do Estado do Rio Grande do Sul e, no momento do levantamento de dados, a UERGS estava construindo a *Política de Ações Afirmativas*.



(USP), Universidade de Campinas (Unicamp), Universidade Estadual Paulista (Unesp) e Faculdade de Medicina de Marília (FAMEMA). O Estado possui outras instituições estatais<sup>7</sup>, nas quais não encontramos nenhum mecanismo. Assim, do total de 23 universidades estaduais das Regiões Sul e Sudeste, em quatorze delas, até dezembro de 2022, não foi encontrado qualquer mecanismo de gênero<sup>8</sup>.

No **Quadro 1**, evidenciamos os cinco mecanismos institucionais de gênero encontrados nas Universidades Estaduais da Região Sul, com suas respectivas ações.

**Quadro 1**– Mecanismos institucionais de gênero em Universidades Estaduais da Região Sul segundo o ano de criação e ações desenvolvidas

Mecanismos	Ano	UE	Ações
Núcleo de Diversidades, Direitos Humanos e Ações Afirmativas (NUDHA)	2021	Udesc	<ul style="list-style-type: none"><li>• Busca promover os direitos da população histórica e socialmente subalternizadas, no âmbito acadêmico, pedagógico e institucional, entre esses, mulheres, LGBTQIA+.</li><li>• Acolhe e acompanha denúncias de discriminações e/ou opressão; encaminhando para os órgãos competentes da Udesc.</li><li>• Assessora atividades institucionais de valorização da diversidade.</li></ul>
Comissão de Prevenção à Violência Sexual e de Gênero	2017	UEL	<ul style="list-style-type: none"><li>• Dá suporte para estudantes vítimas de violência sexual e faz encaminhamento das denúncias às instâncias competentes.</li><li>• Presta apoio psicológico jurídico</li><li>• Promove ações concretas de suporte e prevenção às violências</li></ul>
Assessoria de Igualdade e Promoção Social	2020	Unioeste	<ul style="list-style-type: none"><li>• Desempenha estratégias de ação, criação de políticas públicas para minorias.</li><li>• Ações de prevenção – formação, cartilhas, campanhas sobre direitos das mulheres e diversidade sexual.</li></ul>
Canal de Escuta Gênero e Diversidade	2021	UEPG	<ul style="list-style-type: none"><li>• Visa combater a prática de ações preconceituosas e discriminatórias que atentam contra a dignidade humana.</li></ul>

<sup>7</sup> Universidade Virtual do Estado de São Paulo (UNIVESP), Faculdade de Medicina de São José do Rio Preto (FAMERP) e Faculdade de Tecnologia do Estado de São Paulo, (FATEC).

<sup>8</sup> Além das já citadas do Estado de São Paulo, Rio Grande do Sul e Paraná, não identificamos mecanismos e em Minas Gerais (Universidade do Estado de Minas Gerais e a Universidade Estadual de Montes Claros); no Rio de Janeiro (Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Universidade Estadual da Zona Oeste e Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro) e, no Espírito Santo (Universidade Aberta Capixaba e a Faculdade de Música do Espírito Santo “Maurício de Oliveira”).



			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presta atendimento e recebe denúncias de assédios e discriminações da comunidade acadêmica.</li> </ul>
Centro de Educação em Direitos Humanos / Núcleo de Educação para Relações de Gênero (NERG)	2013	Unespar	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promove ações para o acesso, inclusão e permanência de grupos socialmente vulneráveis na Unespar.</li> <li>• Orienta práticas educacionais pautadas na equidade, respeito à diversidade e no exercício da cidadania, incluindo ações nos âmbitos do ensino, pesquisa, extensão e gestão.</li> <li>• Produz material pedagógico (cartilha).</li> </ul>

Fonte: organização da autora, a partir dos dados da pesquisa (2022).

### Quadro 2 - Vínculos dos mecanismos da Região Sul

Vínculo	Mecanismo
Direção Geral do Centro de Artes, Design e Moda	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Núcleo de Diversidades, Direitos Humanos e Ações Afirmativas (UDESC)</li> </ul>
Centro de Letras e Ciências Humanas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comissão de Prevenção à Violência Sexual e de Gênero (UEL)</li> </ul>
Reitoria da universidade	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assessoria de Igualdade e Promoção Social (Unioeste)</li> </ul>
Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Canal de Escuta Gênero e Diversidade (UEPG)</li> </ul>
Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis e Direitos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Centro de Educação em Direitos Humanos / Núcleo de Educação para Relações de Gênero (NERG) (Unespar)</li> </ul>

Fonte: organização da autora, a partir dos dados da pesquisa (2022).

Conforme se observa no **Quadro 1**, o *Núcleo de Diversidades, Direitos Humanos e Ações Afirmativas* (NUDHA) da Udesc visa promover os direitos de grupos histórica e socialmente subalternizados, no âmbito acadêmico, dentre os quais mulheres e população LGBTQIA+. Acolhe denúncias de discriminação e realiza atividades de valorização das diferenças. O NUDHA é um órgão setorial, que desenvolve a política de Diversidade, Direitos Humanos e Ações Afirmativas da Universidade, que está vinculado à direção geral no Centro de Artes, Design e Moda (Universidade do Estado de Santa Catarina, 2024).

Já a *Comissão de Prevenção à Violência Sexual e de Gênero* da UEL, criada em 2017, está vinculada ao Centro de Letras e Ciências Humanas. Tem sido um importante mecanismo para dar suporte a estudantes vítimas de violência sexual, prestando apoio psicológico e jurídico e encaminhando os casos às instâncias competentes. Esse mecanismo também realiza ações de prevenção às violências. Inspirado



nesse mecanismo, o *Centro de Educação, Comunicação e Artes* da UEL, em 2021, também criou uma *Comissão de Prevenção à Violência Sexual e de Gênero* (O Perobal, 2021).

Observa-se que tanto o Núcleo de Diversidades, Direitos Humanos e Ações Afirmativas da UDESC quanto a *Comissão de Prevenção à Violência Sexual e de Gênero*, da UEL, são políticas criadas em Centros de áreas acadêmicas, que se configuram uma estratégia de enfrentamento das violências e de promoção da igualdade de gênero em setores universitários, que se torna importante quando a universidade não apresenta uma política mais ampla. De forma diferente, a Unioeste criou, em 2020, a *Assessoria de Igualdade e Promoção Social*, um mecanismo vinculado à Reitoria. Trata-se de uma instância para a elaboração de políticas voltadas às minorias sociais e, nesse caso, também para promover atividades de formação pedagógica e elaboração de campanhas e materiais. Visa à defesa das minorias e, aqui, destacamos as mulheres e pessoas que representam as diversidades sexuais.

O *Canal de Escuta Gênero e Diversidade* da UEPG é uma política que, desde o ano de 2021, recebe demandas acerca de violações dos direitos humanos, especialmente, de preconceito e assédio no contexto acadêmico. O objetivo do canal é combater a prática de ações preconceituosas e discriminatórias que atentam contra a dignidade humana, liberdades individuais e direitos dos acadêmicos (Universidade Estadual de Ponta Grossa, 2021). Essa política institucional está vinculada a Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis, de modo que representa uma política mais ampla

A Unespar possui como mecanismo o *Centro de Educação em Direitos Humanos* (CEDH), vinculado à Diretoria de Direitos Humanos da Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis e Direitos Humanos. O CEDH objetiva promover ações para o acesso, inclusão e permanência de grupos socialmente vulneráveis na universidade e está constituído nos sete *campi* da Unespar. Esse mecanismo integra três núcleos voltados às minorias específicas, um deles é *Núcleo de Educação para Relações de Gênero* (NERG). Os núcleos se configuram espaços “de acolhimento, construção de conhecimento e orientação para práticas educacionais pautadas na equidade, respeito à diversidade e no exercício da cidadania” (Universidade Estadual do Paraná, 2024, p. 1).



Enquanto a Unioeste possui um mecanismo vinculado à reitoria da universidade, conforme se observa no quadro 2, a UEPG e a Unespar possuem mecanismos com vínculo na Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis. Os vínculos desses mecanismos sinalizam maior comprometimento com a promoção de uma cultura pautada na igualdade e não violência, cuja questão também são metas dos ODS da ONU da Agenda para 2030.

É preciso registrar, ainda, que nas universidades Estaduais do Paraná, na ausência de um mecanismo institucional específico, o *Núcleo Maria da Penha* (Numape), que é um projeto de extensão, em geral, vinculado ao curso de direito, também tem atendido situações que envolvem a comunidade acadêmica. O Numape<sup>9</sup> presta atendimento especializado (jurídico, psicológico e social) gratuito às vítimas da violência doméstica e familiar e realiza ações de orientação e de prevenção às violências por meio da produção de materiais pedagógicos e de ações socioeducativas, como palestras, campanhas. Algumas universidades têm realizado debates sobre a temática do assédio sexual no ambiente universitário, como uma ação importante para a prevenção e orientação em caso de assédios no ambiente universitário.

É possível verificar que os mecanismos criados nas universidades da Região Sul e as ações que estes realizam são pautadas pela perspectiva de gênero, como tem apontado Bandeira (2004), por considerar as relações de poder e as desigualdades construídas nos processos de socialização, que produzem violência, buscando desconstruir estereótipos de gênero, em vista da construção de uma cultura de igualdade e equidade.

Na Região Sudeste, das 14 Universidades Estaduais pesquisadas, apenas quatro possuem mecanismo de gênero. Verifica-se, no quadro 3, que todas são do Estado de São Paulo; em duas delas os mecanismos se dividem em comissões<sup>10</sup> e serviços específicos voltados para a igualdade/equidade e enfrentamento às violências de gênero.

---

<sup>9</sup> Segundo os dados levantados, a Universidade Estadual de Maringá (UEM) criou o Numape em 2016 e, a partir de 2018, as demais Universidades Estaduais do Paraná também implantaram o Numape.

<sup>10</sup> O *Escritório Mulheres da USP* também possui várias comissões, às vezes distintas em seus diferentes campi, contudo não faz essa divisão específica no portal da instituição acadêmica.



**Quadro 3** - Mecanismos institucionais de gênero em Universidades Estaduais (EU) da Região Sudeste, segundo o ano de criação e ações desenvolvidas

Mecanismos / Ano	Ações	
Escritório USP MULHERES  USP - 2016	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tem como objetivo propor e implementar iniciativas e projetos voltados à igualdade de gênero no âmbito.</li><li>• Tem programas de enfrentamento à violência de gênero e à promoção da igualdade de gênero na USP.</li><li>• Produz pesquisas e material educativo.</li><li>• Tem parceria com a ONU Mulheres referente ao programa ElesPorElas.</li></ul>	
Comissão de Gênero e Sexualidade  Unicamp - 2020	<ul style="list-style-type: none"><li>• Coordena ações educativas e de conscientização, produz normas e procedimentos para acolher denúncias e orientar as pessoas que se veem envolvidas em episódios de discriminação, baseada em gênero e/ou sexualidade e de violência sexual.</li><li>• Acolhe e encaminha as vítimas de violência sexual de gênero por meio do Serviço de Atenção à Violência Sexual (SAVS).</li></ul>	
	<i>Serviço de Atenção à Violência Sexual (SAVS)</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Faz acolhimento a membros da comunidade universitária que estão em situação de violência sexual, discriminação com base em gênero, orientação sexual e diversidade de gênero. Atua de modo articulado com outros órgãos da universidade.</li></ul>
Coordenadoria de Ações Afirmativas, Diversidades e Equidade (CAADI)  Unesp - 2022	<ul style="list-style-type: none"><li>• Responsável por criar políticas de equidade de gênero e de combate à violência e todas as formas de discriminação, usando como base os direitos humanos.</li><li>• Conta com comissões de assessoramento entre as quais a de Prevenção à Violência e a de Diversidade de Gênero e Sexual.</li></ul>	
	<i>Comissão de Enfrentamento à Violência</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Realiza a prevenção por meio de formação, cartilhas, campanhas, eventos e debates sobre os direitos das mulheres.</li></ul>
	<i>Comissão de Diversidade de Gênero e Sexual</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Realiza ações afirmativas para igualdade, inclusão e equidade de gênero.</li></ul>
	<i>Comissão de Acolhimento às Pessoas Vítimas de Violência (CCAPVV)</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>• É um centro de apoio para pessoas vítimas de violências voltada à comunidade acadêmica. Realiza escuta especializada, acolhimento e encaminhamentos possíveis nos âmbitos social, acadêmico, de saúde e legal.</li></ul>
	<i>Grupo de Trabalho Unesp Mulheres (GT Mulheres)</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Identifica os problemas e dilemas vivenciados pelas mulheres, buscando soluções que possam dirimir as desigualdades.</li><li>• Promove ações educativas voltadas à sensibilização para as diferentes opressões e violências das quais as mulheres são vítimas e à compreensão dos direitos das mulheres.</li></ul>



	<i>Aplicativo Unesp Mulheres</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• O aplicativo é direcionado às mulheres da comunidade acadêmica com indicações sobre como agir diante de violência.</li> </ul>
Comissão de Prevenção ao Assédio Moral, Sexual e outras formas de discriminação	FAMEMA - 2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presta orientação institucional por meio de cartilhas, campanhas e banners informativos.</li> <li>• Acolhe denúncias por meio das ouvidorias e faz os devidos encaminhamentos.</li> </ul>

Fonte: organização da autora, a partir dos dados da pesquisa (2022).

**Quadro 4** - Vínculos dos mecanismos da Região Sudeste

<b>Vínculo</b>	<b>Mecanismo</b>
Reitoria da universidade	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Escritório USP MULHERES</li> </ul>
Diretoria Executiva de Direitos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comissão de Gênero e Sexualidade (Unicamp)               <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Serviço de Atenção à Violência Sexual (SAVS) (Unicamp)</li> </ol> </li> </ul>
Vice- Reitoria	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordenadoria de Ações Afirmativas, Diversidades e Equidade (Unesp)               <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Comissão de Enfrentamento à Violência</li> <li>b) Comissão de Diversidade de Gênero e Sexual</li> <li>c) Comissão de Acolhimento às Pessoas Vítimas de Violência</li> <li>d) Grupo de Trabalho Unesp Mulheres</li> <li>e) Aplicativo UNESP Mulheres</li> </ol> </li> </ul>
Diretoria da Faculdade	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comissão de Prevenção ao Assédio Moral, Sexual e Outras formas de discriminação (FAMEMA)</li> </ul>

Fonte: organização da autora, a partir dos dados da pesquisa (2022).

Conforme demonstrado no **Quadro 3**, a USP, em 2016, por meio da Portaria GR n. 6766, criou o *Escritório USP Mulheres* vinculado diretamente à Reitoria, com o objetivo de “propor e implementar iniciativas e projetos voltados à igualdade de gênero no âmbito da Universidade de São Paulo” (USP Mulheres, 2024, p.1). Em 2019, o *Escritório USP Mulheres* foi estruturado em três eixos de atuação: a) *Programas* – eixo com duas atuações, o enfrentamento à violência de gênero e a promoção da igualdade de gênero na USP; b) *Pesquisas* – eixo voltado à produção do conhecimento a partir de dados preexistentes no âmbito da universidade; c) *Comunicação* - eixo de atuação que visa a elaboração de materiais educativos para canais de comunicação e eventos (USP Mulheres, 2024). A partir desses três eixos de atuação, o *Escritório USP Mulheres* atua nos diferentes *campi* da universidade e se articula com redes de atendimento às mulheres. Criou diferentes



comissões de defesa aos direitos humanos; comissões para apurar a violência contra mulheres e comunidade LGBTQIA+; comissões de inclusão e acolhimento às mulheres e minorias; ouvidorias específicas; desenvolve diferentes projetos em vista da igualdade de gênero; integra o *Observatório USP Mulheres*; realiza eventos e campanhas com temáticas específicas em vista da defesa dos direitos das mulheres, entre outras atividades<sup>11</sup>.

Vale destacar que o *Escritório USP Mulheres* foi criado após as denúncias de abusos e casos de estupro envolvendo, principalmente o curso de medicina da USP, cujo fato ganhou repercussão nacional, a partir da instalação da “CPI dos trotes” na Alesp, como já mencionamos. Evidentemente que criação desta política institucional teve pressão da comunidade acadêmica, sobretudo da *Rede Não Cala*<sup>12</sup>, criada por professoras e pesquisadoras da USP, em 2016, para reagir às denúncias de violência sofrida por membros da comunidade acadêmica e exigir ações para o fim da violência sexual e de gênero na instituição (Leão, 2016).

Na Unicamp encontramos a *Comissão de Gênero e Sexualidade*, criado em 2020, vinculada a *Diretoria Executiva de Direitos Humanos* da universidade. Essa comissão, coordena ações educativas e de conscientização, produz normas e procedimentos para acolher denúncias e orientar as pessoas que sofrem discriminação baseados em gênero e sexualidade e violência sexual. Vinculado a essa comissão, existe o *Serviço de Atenção à Violência Sexual* (SAVS), que realiza acolhimento a membros da comunidade universitária, que estão em situação de violência sexual e ou discriminação com base em gênero, orientação sexual e diversidade de gênero. É um serviço que se articula com outros órgãos da universidade.

A *Comissão de Gênero e Sexualidade* da Unicamp, em 2020, publicou três resoluções importantes da política institucional: a) Resolução GR 106/2020, que define a Política de Combate à Discriminação baseada em Gênero e/ou Sexualidade e à Violência Sexual; b) Resolução GR 86/2020, que define Regras e Procedimentos para Prevenção e Acolhimento de Queixas de violência baseada em

---

<sup>11</sup> Outras informações consultar o site do *Escritório USP Mulheres*: <http://uspmulheres.usp.br/escritorio/>.

<sup>12</sup> A Rede contou mais de 200 participantes da comunidade acadêmica. Cf. <https://www.ip.usp.br/site/rede-nao-cala/>



gênero e sexo na Unicamp; c) Resolução GR 05/2020 que define o uso do nome social (Universidade Estadual de Campinas, 2024, p. 1).

Na Unesp mapeamos a *Coordenadoria de Ações Afirmativas, Diversidades e Equidade* (CAADI), criada em 2022, com a função de criar políticas de equidade de gênero e de combate à violência e de todas as formas de discriminação, com base os direitos humanos. Trata-se de uma política ampla que envolve diferentes comissões com a função de desenvolver ações para grupos de minorias sociais. Destacamos aqui, as três dessas comissões: a) *Comissão de Prevenção à Violência*; b) *Comissão de Diversidade de Gênero e Sexual*; c) *Comissão de Acolhimento às Pessoas Vítimas de Violência*. São comissões que realizam ações afirmativas, inclusão, de formação, de prevenção às violências, como de acolhimento e encaminhamento quando há denúncias de violências, conforme evidenciado no quadro 3. A partir dessas comissões, identificamos duas outras iniciativas na Unesp, como *GT Mulheres*, voltado a identificar e resolver os dilemas vividos pelas mulheres e a promover ações educativas, em vista de promover a igualdade de gênero e o *Aplicativo Unesp Mulheres*, que orienta o agir das mulheres diante de possíveis situações de violências.

Já, na FAMEMA, mapeamos a *Comissão de Prevenção ao Assédio Moral, Sexual* e outras formas de discriminação, criada em parceria com o Hospital das Clínicas da FAMEMA, que busca fazer orientação institucional por meio de cartilhas, campanhas e banners informativos a respeito das condutas que podem ser caracterizadas como como assédio moral e sexual, tanto à população interna quanto à externa, considerando que isso prejudica o ambiente de trabalho. A comissão produz material com informações e indica as ouvidorias da Faculdade e do Hospital como espaços abertos para acolher denúncias de assédio e outras violências, responsabilizando-se com os devidos encaminhamentos administrativos (Faculdade de Medicina de Marília, 2024).

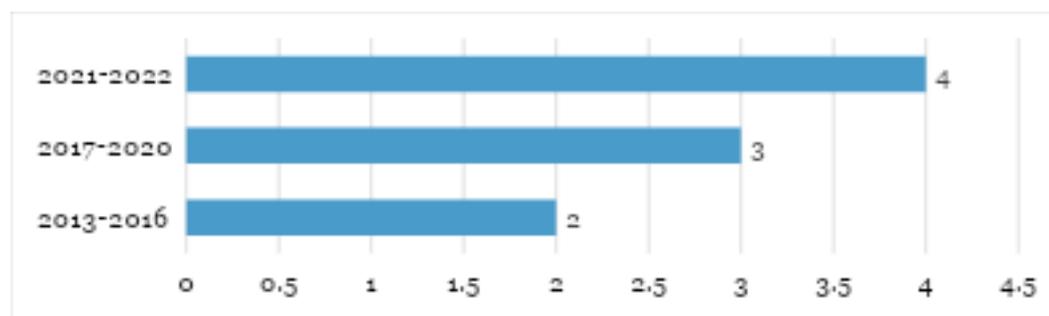
Reiteramos que essas iniciativas identificadas nas universidades pesquisadas se caracterizam como políticas institucionais com perspectiva de gênero, conforme pontua Bandeira (2004), uma vez que o foco é impactar sobre os processos histórico-culturais que geram desigualdades sociais e, conseqüentemente, resultam em violências. Podemos conceber que a criação de mecanismos ou políticas institucionais envolve um conjunto de processos mediante os quais as demandas se transformam em temas de decisões para a administração



universitária. Ou seja, não são meros atos administrativos, mas produtos sociais elaborados dentro de um determinado contexto social, de uma estrutura de poder e de um projeto político (Gusmán, Salazar, 1992), os quais interagem com as demandas da comunidade acadêmica. No caso em que estamos tratando, é a situação das desigualdades de gênero e de poder que geram discriminação e diferentes violências de gênero, cujos fatos passam a exercer pressão da comunidade acadêmica para a criação de iniciativas concretas por parte da gestão administrativa .

Quanto ao período de criação dos mecanismos para o enfrentamento das violências de gênero em Universidades Estaduais das Regiões Sul e Sudeste, o **Gráfico 1** aponta que a partir do ano de 2016 há uma ampliação mais expressiva.

**Gráfico 1** - Número de mecanismos criados por período



Fonte: organização da autora, a partir dos dados da pesquisa (2022).

Podemos inferir que essa ampliação teve a influência da repercussão midiática da “CPI dos Trotes” instaurada na Alesp em 2014, que objetivou investigar e apurar denúncias de violências de gênero nas universidades de São Paulo. Outro fator é a maior visibilidade das denúncias de violências de gênero nas universidades que, evidentemente, resultam da maior consciência feminista das jovens estudantes e, segundo Porto (2017), essas denúncias das violências sofridas em espaços universitários começam a aparecer a partir de 2015, de modo que as instituições foram sendo pressionadas a criarem estratégias de enfrentamento às violências de gênero.

Após evidenciar o mapeamento e o período da criação dos mecanismos das Regiões Sul e Sudeste, agrupamos as ações que estes realizam em seis eixos, conforme se visualiza no quadro que segue.



**Quadro 5** – Ações desenvolvidas pelos mecanismos institucionais até o ano de 2022.

<b>Ações Dos Mecanismos</b>	<b>Incidências</b>
Prevenção das violências: eventos/ formação, palestra/ material/ cartilhas	11
Acolhimento e encaminhamento das denúncias de violências e discriminação de gênero e contra as mulheres	8
Promoção da igualdade de gênero e valorização das diversidades	7
Políticas e ações afirmativas para igualdade, inclusão equidade de gênero	5
Assistência psicológica e ou jurídica	2
Apuração e responsabilização do agressor por assédio/abuso sexual	0

Fonte: organização da autora, a partir dos dados da pesquisa (2022).

Observamos a existência de maior incidência das ações são de prevenção das violências, por meio de eventos formativos e produção de material pedagógico. Tais ações são importantes quando se objetiva a mudança cultural e a erradicação da violência. Isso nos remete ao estudo de Lídia Maria Vianna Possas (2022), a qual afirma que o combate à violência de gênero nas universidades está em andamento e vem buscando novos espaços de atuação, incluindo a realização de cursos de extensão e a promoção de diálogos com outras universidades que também enfrentaram problemas semelhantes relacionados à violência de gênero. Iniciativas, assim, levam à criação de protocolos, portarias e regulamentos internos entre outros mecanismos (Possas, 2022).

Em segundo lugar, com oito incidências, estão as ações de acolhimento e encaminhamento das denúncias de violências e discriminação de gênero. Contudo, quando se trata de ações para apurar e responsabilizar os agressores, isso continua sendo uma lacuna no ambiente universitário, conforme visualizamos no quadro 5. É importante ressaltar que as ações de promoção da igualdade de gênero e de valorização das diversidades, são importantes quando se pretende construir uma cultura de igualdade nas relações de poder entre homens e mulheres e de valorização das diversidades, já que isso tende a produzir efeitos positivos como a redução das discriminações e outras violências.

Nossa pesquisa exploratória evidenciou que somente 39% das Instituições públicas estatais das Regiões Sul e Sudeste possuem algum mecanismo de gênero. Esse resultado se aproxima dos dados do estudo



de Bianca Spode Beltrame (2018) a respeito de assédio em universidades federais. A autora evidenciou que, 52,3% dessas instituições não possuíam qualquer política de prevenção das ocorrências, e, dessas, 70% não possuíam medidas de combate ao assédio.

Os achados nos permitem concordar com Natália Silvestre Carvalho (2022) acerca da existência de uma suposta contradição. Isto porque embora haja uma efervescência do pensamento feminista nas universidades brasileiras, a estrutura universitária, muitas vezes, não oferece condições suficientes e eficazes para que as mulheres denunciem a violência de gênero, especialmente em casos de assédio sexual. Tal realidade se reflete na falta de políticas claras e eficazes em nível institucional. Assim, reiteramos a necessidade da construção de políticas específicas, como responsabilidade ética e legal para se garantir um ambiente seguro e saudável para todas as pessoas que integram a comunidade universitária (Almeida, 2017).

Tais políticas são extremamente necessárias, uma vez que as consequências das violências e omissões, represálias e negligências das universidades, têm levado muitas mulheres estudantes, trabalhadoras e professoras universitárias a abandonarem o projeto acadêmico, o curso, além de sofrerem sequelas físicas e mentais, como dor de cabeça, traumas, depressão, insônia, abuso de álcool e outras drogas, queixas ginecológicas, como abortos, gravidez indesejada e repetida em curto espaço de tempo, doenças sexualmente transmissíveis, hemorragias, lesões e dores pélvicas (Porto, 2017).

Ocorrências, assim, evidenciam relações de poder, pautadas em hierarquias de gênero se reproduzem em instituições sociais de ensino (Lauretis, 1994; Scott (2019), cujas representações sociais sobre o masculino e o feminino que geram desigualdades também produzem processos de violências, sobretudo contra os corpos femininos, conforme mencionam Sardenberg e Tavares (2016).

### **Considerações finais**

O objetivo deste estudo foi evidenciar o mapeamento dos mecanismos institucionais de gênero criados em Universidades Estaduais das Regiões Sul e Sudeste do Brasil, identificando as ações que estes realizam em vista da construção de uma cultura de igualdade/equidade e da prevenção e enfrentamento das violências de



gênero no ambiente acadêmico. Portanto, é um artigo descritivo e exploratório que abre janelas para outras pesquisas mais aprofundadas.

Constatar a existência de apenas nove políticas institucionais em vinte e três universidades e/ou faculdades estaduais, é ter que afirmar que ainda precisamos avançar na constituição de políticas institucionais e na criação de protocolos para fazer o enfrentamento das violências de gênero que ocorrem no espaço universitário. E, segundo Almeida (2017), o desafio de identificar e fazer o enfrentamento das violências de gênero nas universidades torna ainda mais difícil a situação das mulheres, já que são as mais afetadas. Desse modo, a autora tem sugerido medidas urgentes a serem tomadas pelas universidades, sobretudo para a prevenção, como campanhas de conscientização sobre a violência de gênero, treinamento para professores, funcionários e estudantes, estabelecimento de políticas de tratamento às violências de gênero, além de promover uma cultura de respeito e igualdade.

Verificamos que nas três principais universidades paulistas, USP, Unicamp e Unesp, os mecanismos criados possuem maior abrangência, em comparação aos mapeados na Região Sul. Ou seja, desdobram-se em comissões e serviços com diferentes frentes de atuação em vista de promover a igualdade de gênero, de prevenir e fazer enfrentamento das violências. Essa diferença, em parte, tem relação direta com a pressão de coletivos feministas e da comunidade acadêmica diante dos casos de violência de gênero contra as mulheres que repercutiram em nível nacional em 2014, sobretudo envolvendo a USP, uma das universidades mais relevantes do Brasil.

De modo geral, as ações mais expressivas, desenvolvidas pelos mecanismos mapeados, estão voltadas à prevenção das violências, por meio de eventos formativos e produção de material pedagógico. São ações necessárias para construir um processo de mudança cultural e, conseqüentemente, erradicar as violências. É imprescindível ações assim, para que não seja necessário criar políticas voltadas a solucionar problemas gerados por uma cultura machista e desigual. Por outro lado, também constatamos ações de acolhimento e encaminhamento das denúncias de violências e discriminação de gênero, porém a lacuna identificada é a ausência de ações ou medidas políticas para apurar e responsabilizar os agressores. Tais medidas são urgentes e se configuram como estratégias para impedir a reprodução dos processos de discriminação e de outras violências com base no sexo, identidade de gênero e orientação sexual.



Apesar dos avanços legais e dos Tratados de Direitos Humanos da ONU, ratificados pelo Brasil, constatamos que no ambiente universitário as iniciativas ainda são incipientes. Assim, a mudança cultural, a busca pela igualdade de gênero e a erradicação da violência contra as mulheres continuam sendo desafios a serem superados, uma vez que a cultura machista está profundamente enraizada nas estruturas sociais.

Enfim, o estudo mostrou que, em algumas universidades, existem políticas institucionais significativas que visam promover a igualdade e combater as violências de gênero. Por outro lado, se faz necessário novas pesquisas com as pessoas que acessam tais serviços, a fim de verificar a efetividade dessas políticas no cotidiano institucional.

Concluimos este estudo, afirmando que as universidades precisam não somente criar medidas para democratizar o acesso, mas também, políticas para prevenir e apurar situações de violências de gênero, que ocorrem no interior da instituição, como condição de garantir a permanência das mulheres e da população LGBTQIA+ no ensino superior. Isso porque, acabar com as formas de discriminação e eliminar a violência contra todas as mulheres e meninas, nas esferas públicas e privadas, são metas do quinto Objetivo Sustentável ONU para a Agenda 2030. Para isso, as universidades podem dar uma contribuição específica por meio de processos educativos e implementação de políticas institucionais para o enfrentamento das violências no universo acadêmico, intensificando o debate sobre as relações de gênero como uma estratégia de mudança cultural e de ambientes mais seguros para as mulheres e pessoas LGBTQIA+.

## **Referências**

AGENDE AÇÕES EM GÊNERO CIDADANIA E DESENVOLVIMENTO. Violência contra as mulheres: a experiência de capacitação das DEAMs da Região Centro-Oeste. In: BANDEIRA, Lourdes M.; ALMEIDA, Tânia M. et. al (Orgs.) Cadernos Agende, n. 5, dez/2004.

ALMEIDA, Tânia Mara Campos de. Violência contra mulheres nos espaços universitários. In.: STEVENS, Cristina. et. al. **Mulheres e violência: interseccionalidades**. Brasília: Technopolitik, 2017. p. 384-399.



ALMEIDA Tânia M. Campos de; ZANELLO Valeska (Org.). **Panoramas da violência contra mulheres nas universidades brasileiras e latino-americanas**. Brasília: OAB Editora, 2022. p. 493-509.

BANDEIRA, Lourdes M. **A transversalidade da perspectiva de gênero nas políticas públicas**. Brasília: CEPAL/SPM, 2004.

BANDEIRA, Lourdes M. Violência de Gênero: A construção de um campo teórico e de investigação. *In*: HOLLANDA, Heloísa (org.). **Pensamento feminista brasileiro: formação e contexto**, Rio de Janeiro: Bazar do tempo, 2019. p. 293-314

BARCOS, Virginia Guzmán.; VIRREIRA, Sonia Montano. **Políticas públicas e institucionalidad de gênero en América Latina (1985-2010)**. Série Mujer y Desarrollo 118. Santiago, Chile: CEPAL, Naciones Unidas, 2012. Disponível em: <https://hdl.handle.net/11362/5847>. Acesso em: 05 jan. 2023.

BELTRAME, Bianca Spode. **Programas de prevenção e tratamento dos casos de assédio: benchmarking entre as IFES**. 2018. 106 p. Trabalho de Conclusão do Curso (Especialização em Administração Pública Contemporânea) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2018.

CARVALHO, Natália Silvestre de. Experiências femininas na Universidade: violência de gênero e resistência feminista. **Revista do Instituto de Políticas Públicas de Marília**, Marília-SP, v. 8, p. 59–68, nov. 2022. Disponível em: <https://revistas.marilia.unesp.br/index.php/RIPPMAR/article/view/13564>. Acesso em: 23 nov. 2023.

FACULDADE DE MEDICINA DE MARÍLIA. **HCFAMEMA e FAMEMA criam Comissão de Prevenção ao Assédio Moral, Sexual e Outras formas de discriminação**. Disponível em: <http://hc.famema.br/hcfamema-e-famema-criam-comissao-de-prevencao-ao-ao-assedio-moral-sexual-e-outras-formas-de-discriminacao/>. Acesso em: 15 Jan. 2024.



FURLIN, Neiva. A relação entre Estado e sociedade no processo de institucionalização das políticas de gênero no Brasil e Chile. **Revista Brasileira de Ciência Política**, Brasília, n. 32, p. 169-206, 2020.

FURLIN, Neiva. Políticas educacionais com perspectiva de gênero nos governos de Michelle Bachelet e Dilma Rousseff. **Revista Sociedade e Estado**, Brasília, v. 36, n.1, p. 133-156, 2021.

FURLIN, Neiva; GRAUPE, Mareli Eliane. As proposições de políticas educacionais com perspectiva de gênero no Brasil e no Chile (1994-2016): Um estudo comparado. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 44, e256467, p. 1-19, 2023.

FURLIN, Neiva; TESSARO, Mônica; BIDO, Eloísa. Violência de gênero contra as mulheres em universidades: Análise da produção científica. **Revista Contexto & Educação**, Unijuí, v. 39, n.121, e13870, 2024. DOI: <https://doi.org/10.21527/2179-1309.2024.121.13870>

FURLIN, Neiva. Políticas educacionais para a não discriminação de gênero no Brasil e Chile (1994-2016). **Revista Educação, Ciência e Cultura**, Canoas, v. 28 n. 2, 01-20, Out. 2023.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 7ed. São Paulo: Atlas, 2021.

GUINOT Helena Varela. Las universidades frente a la violencia de género. El alcance limitado de los mecanismos formales. **Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales**, Ciudad de México, v. 65, n. 238, p.49-80, abr. 2023. DOI: <https://doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2020.238.68301>

GUZMÁN. Virginia; SALAZAR. Rebeca, El género en el debate de las políticas públicas. **Proposiciones**, Santiago de Chile, v.21, p.1-13, 1992.

LAURETIS, Teresa de. A tecnologia de gênero. In: HOLANDA, Eloísa Buarque de (Org.). **Tendências e impasses: o feminismo como crítica da cultura**. Rio de Janeiro: Rocco, 1994, p. 206-242.

LEÃO, Izabel. Rede de professoras da USP luta contra a violência sexual e de gênero. 26.08.2016. In: **Jornal da USP**, 2016. Disponível em:



<https://jornal.usp.br/universidade/rede-de-professoras-da-usp-luta-contra-a-violencia-sexual-e-de-genero/>. Acesso em. 20 abr. 2024.

MAITO, Deíse Camargo *et al.* Construção de diretrizes para orientar ações institucionais em casos de violência de gênero na universidade. **Interface**, Botucatu, v. 23, e180653, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/icse/a/NyCb9wTJ8YfxBqDmNvbFF9K/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 26 maio 2023.

MAITO, Deíse Camargo; SEVERI, Fabiana. Violência e discriminação de gênero na universidade e acesso à justiça para mulheres. *In*: SEMINÁRIO INTERNACIONAL FAZENDO GÊNERO, 11, & WOMEN'S WORLDS CONGRESS, 13, 2017, Florianópolis-SC. **Anais [...]**. Florianópolis-SC, 2017. Disponível em: <https://www.wwc2017.eventos.dype.com.br/>. Acesso em: 26 out. 2023.

O Perobal. **CECA cria Comissão de Prevenção à violência sexual e de gênero.** 14.09.202. Disponível em: <https://operobal.uel.br/sociedade/2021/09/14/ceca-cria-comissao-de-prevencao-a-violencia-sexual-e-de-genero/>. Acesso em. 20 abr. 2024.

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.

POSSAS, Lídia Maria Vianna. Violência de Gênero na Universidade. **Revista do Instituto de Políticas Públicas de Marília**, v. 8, p. 7-16, Edição Especial 2, 2022. Disponível em: <https://revistas.marilia.unesp.br/index.php/RIPPMAR/article/view/13780>. Acesso em: 22 set. 2023.

SARDENBERG, Cecilia; TAVARES, Márcia. **Violência de gênero contra mulheres: suas diferentes faces e estratégias de enfrentamento e monitoramento,** Salvador: EDUFBA, 2016.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. *In*: HOLANDA, Heloisa Buarque de (org.). **Pensamento feminista: conceitos fundamentais.** Rio de Janeiro: Bazar do Tempo. 2019. p. 49-82.



SOUZA, Tatiana M. Carmo; COSTA, Carmem L. Políticas na academia para o enfrentamento às violências de gênero: sobre potências e manutenção de opressões. *In*: ALMEIDA Tânia M. Campos de; ZANELLO Valeska (org.). **Panoramas da violência contra mulheres nas universidades brasileiras e latino-americanas**. Brasília: OAB Editora, 2022. p. 493-509.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA. **No Dia do Estudante, UEPG lança canal pioneiro de escuta e acolhimento acadêmico**. 11 de agosto de 2021. Disponível em: <https://www.uepg.br/canal-de-escuta-da-uepg/>. Acesso em: 22 dez. de 2023.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO PARANÁ. **Centro de Educação em Direitos Humanos**, 2024. Disponível: <https://www.unespar.edu.br/projetos/cedh>. Acesso: 03 jan. 2024.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE SANTA CATARINA, **Núcleo de Diversidades, Direitos Humanos e Ações Afirmativas**. Disponível: <https://www.udesc.br/ceart/nucleodiversidade>. Acesso: 03 jan. 2024.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS. **Comissão de Gênero e Sexualidade**. Quem somos. <https://www.direitoshumanos.unicamp.br/genero-e-sexualidade/quem-somos/>. Acesso: 03 jan. 2024.

USP MULHERES. **Sobre o USP Mulheres**. Disponível: <http://uspmulheres.usp.br/escritorio/>. Acesso em: 04 jan. 2024.

## Institutional mechanisms for preventing and addressing gender-based violence in state universities

RESUMO: The objective of this study is to highlight the mapping of institutional gender mechanisms created in State Universities in the South and Southeast Regions of Brazil and the actions that are being



carried out to build a culture of equality and to prevent and combat gender-based violence in the university space. It is qualitative, exploratory and documentary research. The data was collected by consulting the institutions' websites, Google search, using specific descriptors and sending an online form to deans. The results show that only 39% of the state public institutions surveyed have some gender mechanism with actions to prevent and combat gender-based violence. However, policies to identify and hold perpetrators accountable are practically non-existent.

**PALAVRAS-CHAVE** Gender-based violence. State universities. Gender mechanisms. Institutional policies.

**Neiva Furlin**

*Doutora em Sociologia pela Universidade Federal do Paraná (UFPR), com estágio de doutorado na Universidade Nacional Autónoma de México (UNAM). Pos-doutora em Ciências Sociais pela Universidade Estadual de Maringá (UEM). É professora permanente do Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade do Oeste de Santa Catarina (Unoesc). Líder do Grupo de Pesquisa Educação, Políticas Públicas e Cidadania (GEPPeC).*

*E-mail: nfurlin@yahoo.com.br*

*Recebido em: 31/10/2024*

*Aprovado em: 05/01/2025*