

DEÍSE CAMARGO MAITO

Violência baseada em gênero na universidade: percepções e enfrentamento na
Universidade de São Paulo – *Campus* Ribeirão Preto

Ribeirão Preto

2022

DEÍSE CAMARGO MAITO

Violência baseada em gênero na universidade: percepções e enfrentamento na
Universidade de São Paulo – *Campus* Ribeirão Preto

Versão Corrigida

Pesquisa de Doutorado apresentada ao Programa de Pós-graduação em Saúde Pública da Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo para obtenção do título de Doutora.

Linha de Pesquisa: Promoção de saúde e prevenção de agravos

Orientadora: Elisabeth Meloni Vieira

Coorientadora: Maria Paula Panuncio Pinto

Ribeirão Preto

2022

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

Maito, Deíse Camargo Maito

Violência baseada em gênero na universidade: percepções e enfrentamento na Universidade de São Paulo – Campus Ribeirão Preto. Ribeirão Preto, 2022.

246 p. : il. ; 30 cm

Tese de Doutorado, apresentada à Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto/USP. Área de concentração: Saúde Pública.

Orientadora: Vieira, Elisabeth Meloni.

1. Violência baseada em gênero. 2. Violência na universidade. 3. Conhecimento. 4. Gestores universitários. 5. Enfrentamento da violência na universidade.

Nome: MAITO, Deíse Camargo.

Título: Violência baseada em gênero na universidade: percepções e enfrentamento na Universidade de São Paulo – Campus Ribeirão Preto.

Pesquisa de Doutorado apresentada ao programa de Pós-graduação em Saúde Pública da Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo para obtenção do título de Doutora.

Aprovada em: 14/03/2022

Banca Examinadora:

Profa. Dra. Elisabeth Meloni Vieira

Instituição: Faculdade de Saúde Pública – FSP/USP

Prof. Dr.: João Paulo Dias de Souza

Instituição: Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto – FMRP/USP

Julgamento: Aprovada

Profa. Dra.: Ana Flávia Pires Lucas D'Oliveira

Instituição: Faculdade de Medicina – FMUSP

Julgamento: Aprovada

Profa. Dra.: Marta Rodriguez de Assis Machado

Instituição: FGV Direito SP

Julgamento: Aprovada

Dedico este trabalho a todas as mulheres que me antecederam, na figura das minhas avós, Isaura Arias Nalini Camargo e Aparecida Martins de Oliveira Maito, que trabalharam no lar praticamente a vida toda e, com seus 95 e 82 anos, podem ver sua neta, que sempre incentivaram os estudos e independência, ser doutora.

AGRADECIMENTOS

A pesquisa é um fazer coletivo, sobretudo pesquisa com seres humanos, como é o caso desta. Assim, primeiramente, gostaria de agradecer a todos e todas as docentes, funcionários e estudantes que confiaram em nós e gentilmente cederam parte de seu tempo para a presente pesquisa.

Às orientadoras deste estudo, Elisabeth e Maria Paula, pelas horas de trabalho, dedicação, apoio, paciência e direcionamento desta pesquisa.

A todo o programa de Programa de Pós-graduação em Saúde Pública, a quem agradeço a todos docentes pelos ensinamentos, na pessoa do professor Amaury Lelis, que fez valiosas contribuições no exame de qualificação; aos funcionários, na pessoa da Paula, sempre pronta a auxiliar, e aos colegas de jornada, nos nomes de Samára Sampaio e João Paulo Moreira, que dividiram trabalhos em disciplinas, organização do curso de inverno, representações discentes e de tudo isso nasceu uma amizade.

À Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto, pela estrutura para o desenvolvimento da pesquisa, na pessoa da professora Regina Carretta, que fez valiosas contribuições no exame de qualificação, e do funcionário Carlos Alberto Jr., que ministrou o treinamento sobre um dos softwares utilizados e auxiliou-me em todas as dúvidas que tive.

À Universidade de São Paulo, por toda a estrutura, disciplinas, programas de pesquisa, ensino, cultura e extensão que oferece e, principalmente, pelas pessoas que reúne, nos nomes dos amigos e (co)coordenadores do Grupo de Estudos em Formação Docente e Metodologia do Ensino do Direito da FDRP/USP, professor Caio Gracco e Maurício Buosi.

A toda comunidade científica e interlocutores, na pessoa da professora Roseli de Mello, que fez importantes contribuições no exame de qualificação e da pesquisadora Maria Carmen Martinez, que auxiliou na análise quantitativa, e nas pessoas dos docentes Cecília Hildebrand, Dandara de Amorim, Marcelo de Sousa, Mickhael Bachmann, Simone de Biazzi, Rebeca Mega e Lina Penati.

Às amigas Ana Luisa Ruffino, Danielle Rosim e Tharuell Kahwage, pesquisadoras que auxiliaram neste trabalho.

Finalmente, à CAPES e à FAPESP, pelo apoio. O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001 e da FAPESP, apoio financeiro concedido através do processo n. 2018/25529-8 Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP).

“Isso é uma coisa que, na verdade, acontece muito com as mulheres no ambiente de trabalho, fora da instituição, fora da USP, outras instituições públicas e privadas, que é o fato de você ter que deixar de fazer coisa pelo simples fato de você ser mulher, a maneira como eu me visto, desde sempre, foi uma tentativa de minimizar esses efeitos (...) você pensa: ‘eu tenho que pensar nisso pra ir trabalhar?’ São coisas que você pensa: ‘mas ah, isso acontece em todo lugar’. É, mas, talvez, a gente esperasse que não acontecesse numa universidade, né? Mas acontece. Se isso aconteceu comigo, eu fico imaginando com as alunas...” (Participante 3, professora).

RESUMO

MAITO, Deíse Camargo. **Violência baseada em gênero na universidade:** percepções e enfrentamento na Universidade de São Paulo – Campus Ribeirão Preto. 2021. Tese (Doutorado em Saúde Pública) - Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2021.

Este estudo tem como objetivo compreender a percepção que os agentes institucionais, responsáveis pela política universitária, têm da violência sexual e da violência baseada em gênero. São também objetivos do trabalho: analisar o conhecimento que os gestores universitários têm sobre os procedimentos existentes em relação à violência baseada em gênero, em geral, e violência sexual, em particular; compreender as concepções e percepções desses gestores sobre gênero, violência sexual, violência baseada em gênero; identificar a percepção dos gestores sobre a responsabilidade da universidade para enfrentar a violência baseada em gênero, em geral, e a violência sexual, em particular, e descrever o enfrentamento à violência baseada em gênero, em geral, e a violência sexual, em particular, na Universidade de São Paulo (USP) – *Campus* Ribeirão Preto. Para atingir esses objetivos, esta pesquisa, conduzida no *campus* USP Ribeirão Preto, desenvolveu-se em duas etapas: (1) etapa qualitativa exploratória, com entrevista semiestruturada que abordou informantes-chave e posterior análise de conteúdo; (2) etapa quantitativa, com questionário semiestruturado aplicado junto aos gestores universitários (diretores de unidade, presidentes de comissões regimentais, coordenadores de cursos de graduação e funcionários em cargos representativos das unidades do *campus* USP Ribeirão Preto) e posterior análise estatística descritiva e bivariada. A primeira etapa, além de descrever o cenário da violência baseada em gênero no ambiente universitário, forneceu subsídios para o refinamento do questionário utilizado na etapa quantitativa. Os resultados obtidos são apresentados em quatro artigos. O primeiro deles permitiu identificar que as universidades, inclusive a USP, têm autonomia para enfrentar a violência baseada em gênero em suas institucionalidades, além de descrever aspectos do enfrentamento. O segundo reúne e discute os tipos de violência presente no cotidiano universitário: trote; violência baseada em gênero e raça; assédio moral; violência institucional, entre outros. O terceiro reúne relatos sobre violência sexual, na perspectiva dos crimes contra a dignidade sexual do Código Penal Brasileiro, sendo eles estupro, importunação sexual e assédio sexual. O quarto artigo reúne os achados da etapa quantitativa, resultantes do questionário aplicado aos gestores, e são apresentados e discutidos seu conhecimento, sua

percepção, sua compreensão e opinião sobre a violência baseada em gênero no contexto universitário, experiência com violência, experiência profissional e aspectos sociodemográficos. Pela análise estatística bivariada, foram encontradas associações entre experiência com violência na universidade e conhecimento sobre violência baseada em gênero na universidade e entre experiência e opinião sobre violência na universidade. Apesar de o estudo estar adstrito a um único *campus*, seu diálogo com a literatura permitiu identificar que a problemática é comum a várias universidades e as especificidades das violências, sobretudo a baseada em gênero, merecem atenção para o desenvolvimento de políticas para o seu enfrentamento. A ampliação do conhecimento sobre o problema é uma forma efetiva de realizar este enfrentamento.

Palavras-chave: Violência baseada em gênero, Violência na universidade, Conhecimento, Opinião, Gestores universitários, Enfrentamento da violência na universidade.

ABSTRACT

MAITO, Deise Camargo. **Gender-based violence at the university: perceptions and confrontation in Universidade de São Paulo – Campus Ribeirão Preto.**

This study aims to understand the perception that institutional agents responsible for university policy have of sexual and gender-based violence. Other objectives of this work are: to analyze the knowledge that university administrators have about the existing procedures in relation to gender-based violence, in general, and sexual violence, in particular; understand the conceptions and perceptions of these administrators about gender, sexual violence, gender-based violence; to identify the administrators' perception of the university's responsibility to face gender-based violence in general and sexual violence in particular, and describe the coping against gender-based violence in general and sexual violence in particular at the University of São Paulo (USP) – Campus Ribeirão Preto. To achieve these objectives, this research, conducted at the USP Ribeirão Preto campus, was developed in two stages: (1) exploratory qualitative phase with semi-structured interview that approached key informants and subsequent content analysis; (2) quantitative phase with a semi-structured questionnaire applied to university administrators (unit directors, chairmen of regional committees, coordinators of undergraduate courses and employees in representative positions at the USP Ribeirão Preto campus units) and subsequent descriptive and bivariate statistical analysis. The first stage describes the scenario of gender-based violence in the university environment and provides subsidies for the refinement of the questionnaire used in the quantitative stage. The results obtained are presented in four articles. The first article allowed us to identify that universities, including USP, have the autonomy to face gender-based violence in their institutions, in addition to describing some aspects of to confront this problem. The second article gathers and discusses the types of violence present in the daily life of the university: prank call; gender and race-based violence; moral harassment; institutional violence, among others. The third article collects reports on sexual violence from the perspective of crimes against sexual dignity in the Brazilian Penal Code, namely rape, sexual annoyance and sexual harassment. The fourth article brings together the findings of the quantitative stage, resulting from the questionnaire applied to administrators, and their knowledge, perception, understanding and opinion about gender-based violence in the university context, experience with violence, professional experience and sociodemographic aspects are presented and discussed. Through the bivariate statistical analysis, associations were found between

experience with violence at the university and knowledge about gender-based violence at the university and between experience and opinion about violence at the university. Although the study was restricted to a single campus, its dialogue with the literature allowed us to identify that the problem is common to several universities and the specificities of violence, especially the one based on gender, deserve attention for the development of policies to face it. Expanding knowledge about the problem is an effective way to approach this issue.

Keywords: Gender-based violence, Violence at the university, Knowledge, Opinion, University administrators, Confronting violence in the university.

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	13
1 INTRODUÇÃO	15
1.1 O QUE É GÊNERO?.....	15
1.2 O QUE É VIOLÊNCIA BASEADA EM GÊNERO?.....	22
1.3 COMO AS UNIVERSIDADES ENFRENTAM A VIOLÊNCIA BASEADA EM GÊNERO?	28
1.4 COMO A USP ENFRENTA A VIOLÊNCIA BASEADA EM GÊNERO?	40
1.4.1 Gênero e desigualdades na USP	40
1.4.2 Regime disciplinar da USP	42
1.4.3 Escritório USP Mulheres e Comissões de Direitos Humanos	48
1.4.4 Protocolo de atendimento da SAS-USP para casos de violência de gênero contra mulheres	51
2.1 OBJETIVO GERAL.....	55
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	55
3 MÉTODOS	56
3.1 ASPECTOS ÉTICOS	57
3.2 UNIVERSO DA PESQUISA	59
3.3 COMPONENTE QUALITATIVO – ENFRENTAMENTO DA VIOLÊNCIA SEXUAL E VIOLÊNCIA BASEADA EM GÊNERO NO CAMPUS USP RIBEIRÃO PRETO	60
3.3.1 Participantes	61
3.3.2 Procedimentos da coleta de dados	62
3.3.3 Procedimentos da análise dos dados	63
3.4 COMPONENTE QUANTITATIVO – PERCEPÇÃO DOS GESTORES	64
3.4.1 Variáveis envolvidas no estudo	65
3.4.1.1 <i>Variáveis independentes</i>	66
3.4.1.2 <i>Variáveis de interesse ou dependentes</i>	67
3.4.2 Questionário	69
3.4.3 Participantes	78
3.4.4 Procedimentos da coleta de dados	81
3.4.4.1 <i>Treinamento do campo e teste-piloto</i>	81
3.4.4.2 <i>Coleta de dados</i>	82

3.4.5 Procedimentos da análise dos dados	83
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO: COLETÂNEA DE ARTIGOS CIENTÍFICOS	84
4.1 O ENFRENTAMENTO À VIOLÊNCIA SEXUAL E VIOLÊNCIA DE GÊNERO NO CAMPUS DE RIBEIRÃO PRETO DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO E O EXERCÍCIO DA AUTONOMIA UNIVERSITÁRIA	85
4.2 VIOLÊNCIA INTERPESSOAL NO AMBIENTE ACADÊMICO: PERCEPÇÕES DE UMA COMUNIDADE UNIVERSITÁRIA.....	95
4.3 VIOLENCE AGAINST WOMEN AT THE UNIVERSITY: SEXUAL VIOLENCE HIGHLIGHTED.....	113
4.4 PERCEPÇÕES DE GESTORES SOBRE VIOLÊNCIA BASEADA EM GÊNERO NA UNIVERSIDADE	130
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	150
6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	154
7 APÊNDICES	167
APÊNDICE A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido das entrevistas	167
APÊNDICE B – Questionário de caracterização sociodemográfica da entrevista.....	169
APÊNDICE C – Roteiro de entrevista	170
APÊNDICE D – Sistematização dos dados da etapa qualitativa.....	173
APÊNDICE E – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido dos questionários	177
APÊNDICE F – Questionário estruturado.....	179
APÊNDICE G – Relatório de frequência simples e associações entre variáveis.....	193
APÊNDICE H – Versão antes da tradução para o inglês do artigo “Violence against women at the University: sexual violence highlighted”.....	217
8 ANEXOS	233
ANEXO A – Parecer consubstanciado do comitê de ética em pesquisa.....	233
ANEXO B – Parecer de aprovação de alterações na coleta de dados do comitê de ética em pesquisa	239

APRESENTAÇÃO

Antes de iniciar o trabalho, gostaria de mostrar como o tema de pesquisa surgiu para mim, enquanto pesquisadora e estudante de pós-graduação, e como lidei com ele para além da pesquisa científica. Sou advogada, obtive o título de bacharela em Direito pela Universidade Estadual de Londrina, fiz o curso no período de 2010 a 2014. Quando ingressei na universidade, no curso em que estava inserida, movimentações feministas e/ou de movimentos negros ainda eram incipientes na instituição. Ao longo da graduação, pude notar o nascimento de muitas iniciativas durante a participação em projetos de pesquisa, ensino e extensão, a exemplo do Lutas – Formação em Direitos Humanos, que é uma iniciativa de Assessoria Jurídica Universitária Popular (AJUP).

Motivada pelo desejo de ser professora e pesquisadora, assim que terminei a graduação, ingressei, em 2015, no mestrado da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto (FDRP/USP), sob a orientação da professora Fabiana Cristina Severi. Fabiana é docente no curso de Direito e integrou parte das movimentações da USP para o enfrentamento da violência baseada em gênero. Em 2015, o assunto estava em alta e, naquele ano e no ano seguinte, foram criadas, na USP, comissões de direitos humanos, muitas para responder ao problema da violência baseada em gênero, como será visto no item 1.4.

Acompanhando estas movimentações, entendemos que seria necessário ter não apenas um respaldo jurídico, mas também uma sistematização das iniciativas que surgiam na universidade. Então, decidimos acompanhar, por observação participante, duas dessas comissões de direitos humanos e realizar uma análise documental com intuito de sistematizar as iniciativas que estavam surgindo na USP. Uma delas era a Comissão de Violência de Gênero da FDRP/USP, da qual fui representante discente de pós-graduação desde a sua criação, em 2016, até o final do mestrado, em 2017. A dissertação de mestrado resultante desta pesquisa, “Parâmetros teóricos e normativos para o enfrentamento à violência contra as mulheres na Universidade de São Paulo” (MAITO, 2017), cumpriu com este objetivo.

Durante o trabalho de mestrado e o acompanhamento das movimentações para o enfrentamento da violência baseada em gênero na USP *campus* Ribeirão Preto, conheci a orientadora e a coorientadora do presente estudo, também integrantes dessas movimentações. Assim que terminei o mestrado, percebemos que ainda havia muito a ser estudado sobre o tema, uma vez que, embora a USP tenha criado instituições, muitas pessoas da comunidade universitária não sabiam como enfrentar este problema tão complexo. Por isso, submetemos

ao Programa de Pós-graduação em Saúde Pública da Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FMRP-USP) o projeto desta pesquisa, que foi aceito.

Confesso que o processo de seleção nesta pós-graduação não foi fácil, pois, oriunda de uma área totalmente diferente, precisei aprender diversos conceitos de saúde com os quais não estava familiarizada. Como será visto no item 1.2., este esforço merece destaque justamente porque foi necessário para analisar, de modo interdisciplinar, a temática estudada – pois a violência baseada em gênero é interdisciplinar. Para mim, estudá-la a partir de uma perspectiva diferente foi desafiador, mas, ao final, permitiu uma maior e melhor compreensão da problemática posta.

Percebi também que trabalhar com o tema da violência baseada em gênero no local em que estamos, na universidade, não se limita à pesquisa científica. Além de pesquisar sobre o tema, fui representante discente da pós-graduação da Comissão Para Apurar Denúncias de Violência Contra as Mulheres e Gênero no *Campus* de Ribeirão Preto (CAV - Mulheres USP/RP), a comissão de direitos humanos do *campus* da USP de Ribeirão Preto, de 2018 a 2020. Compor a representação discente desta comissão e o fato de ser estudiosa do tema, possibilitou o contato com instituições estudantis que recebem demandas de pós-graduandas vítimas de discriminações e violências na universidade, como é o caso da Associação dos Pós-Graduandos (APG) da USP de Ribeirão Preto e da Associação Nacional dos Pós-Graduandos (ANPG). Enquanto estudante de pós-graduação, auxiliei essas instituições a prestar orientações às vítimas e também a pensar em movimentações estudantis sobre a questão.

Todas essas experiências me aproximaram do tema desta investigação e possibilitaram uma compreensão não só teórica, mas prática do meu objeto de pesquisa. Espero que este trabalho consiga, além de atingir os objetivos propostos, auxiliar estudantes, funcionárias e funcionários não docentes e docentes a enfrentar o problema da violência baseada em gênero e contribuir para um ambiente universitário mais saudável a todas as pessoas que dele participam.

1 INTRODUÇÃO

Esta tese de doutorado é sobre violência baseada em gênero na universidade, especificamente na Universidade de São Paulo (USP), *Campus* Ribeirão Preto. Os resultados da pesquisa serão apresentados na forma de quatro artigos, publicados e enviados para publicação, com a distribuição dos principais resultados entre eles. Entretanto, como os artigos resultaram do conjunto da pesquisa, que seguiu o mesmo arcabouço teórico e o mesmo método, esses aspectos serão apresentados a seguir.

Nesse sentido, serão apresentados, à título de Introdução, definições e conceitos centrais ligados ao tema, derivados de revisão bibliográfica e análise documental, esta última sobre o enfrentamento da violência na Universidade e as peculiaridades regimentais da USP. Trata-se de conceitos-chave para a delimitação do tema, gênero e violência baseada em gênero na universidade, seu enfrentamento em diferentes universidades e as ações de enfrentamento adotadas pela USP. Ao final, são apresentados apêndices, com material que é parte deste trabalho, para ampliar sua contextualização.

1.1 O QUE É GÊNERO?

O conceito de gênero desenvolvido por teorias feministas é fundamental na compreensão das relações de poder entre homens e mulheres, isto é, para entender o que significa ser homem e o que significa ser mulher em nossa sociedade e seus consequentes significados na universidade. Para tanto, trabalharemos com o entendimento de três autoras norte-americanas em alguns de seus trabalhos: Joan Scott, Kimberlé Crenshaw e Judith Butler. Buscamos, aqui, somente identificar os conceitos adotados nesta investigação, sem a pretensão de simplificar ou reduzir as discussões propostas pelas autoras.

Joan Scott, historiadora, mostra possibilidades, potencialidades e necessidades de desenvolvimento do conceito de gênero em seu artigo *Gender: A Useful Category of Historical Analysis*¹, publicado em 1986. Segundo Scott, gênero é um termo utilizado por teóricas feministas para se referir à organização social de relacionamentos entre os sexos. Em um primeiro momento, esta análise se referia apenas às relações familiares ou privadas – ou seja, não estava relacionada à política e ao poder; ao longo do artigo, a autora apresenta como o gênero pode extrapolar estes limites. Até então, o conceito havia sido abordado de

¹ Tradução: *Gênero: uma categoria útil para análise histórica* (1986).

diferentes formas: a primeira, pelo estudo do termo patriarcado; a segunda, fundamentada em uma tradição marxista; e a terceira, dividida entre teorias pós-estruturalistas francesas e teorias anglo-americanas que se basearam em diferentes escolas da psicanálise para explicar a produção e a reprodução da subjetividade de gênero.

Scott (1986) argumenta que o gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseadas na percepção das diferenças entre os sexos, e é o primeiro campo em que relações de poder são articuladas. Enquanto elemento constitutivo das relações sociais, o gênero envolve quatro elementos interrelacionados: (1) os símbolos culturais disponíveis, que evocam múltiplas e contraditórias representações (como o símbolo cristão ocidental de mulheres: Eva e Maria); (2) os conceitos normativos, que definem o que são estes símbolos expressos em doutrinas religiosas, educacionais, científicas, legais e políticas, que colocam uma oposição binária fixa do significado de macho e fêmea, masculino e feminino; (3) embora o gênero seja construído por meio do parentesco, ele não se restringe a esse meio, operando de forma independente e (4) a identidade de gênero construída subjetivamente. Para Scott (1986), esta categoria pode ser utilizada para discutir classe, raça, etnia ou qualquer processo social, ressaltando que é preciso pensar sobre o efeito do gênero nas relações sociais e nas relações institucionais.

Enquanto primeiro campo de articulação das relações de poder, o gênero é uma forma de dar significado ao poder no Ocidente, nas tradições judaico-cristãs e islâmicas. Scott (1986), baseada em Bourdieu, entende que os conceitos das estruturas de gênero são concretos e simbólicos da forma de organização da vida social. Essas referências estabelecem a distribuição de poder, isto é, as diferentes formas de acesso a recursos materiais e simbólicos, e o gênero está implicado nesse contexto de construção, distribuição e manutenção do poder. São exemplos da implicação do gênero na construção do poder a irrelevância da mulher na Grécia Antiga para a vida pública; analogias de relações maritais entre homens e mulheres para explicar o Estado em teorias sobre o Estado Moderno de Bodin, Filmer e Loke. Outro exemplo que a autora dá é do autor Louis Bonald que entendia que não poderia ter divórcio na França, pois isso contestaria a autoridade do marido.

Para Scott (1986), sempre houve uma série de leis sobre a organização e o comportamento da família. Grandes ditaduras têm legitimado a dominação, a força, a autoridade central e posicionado o poder como masculino, relegando o feminino ao status de inimigo, subversivo e fraco. Leis que proíbem a participação política de mulheres, o aborto, o salário para mães e impõem às mulheres códigos de vestimentas são ações que fazem sentido na análise da construção e consolidação do poder masculino.

As categorias homem e mulher são vazias, porque não têm significado transcendente ou final, e são flutuantes, porque permanecem contendo alternativas, negações ou definições suprimidas (SCOTT, 1986). Entendendo a oposição entre homem e mulher como algo problemático, contextualmente definidos, repetidamente construídos, devemos ver o que está posto e quais entendimentos estão sendo invocados e reescritos, o que permite análises voltadas à compreensão do gênero como constitutivo das relações de poder, tanto na esfera privada quanto na esfera pública.

A contribuição teórica de Scott em torno do conceito de gênero apresenta um modelo de análise que faz sentido no contexto desta pesquisa, uma vez que estudamos as relações de poder e de gênero na universidade, isto é, como essas relações de poder são estabelecidas na academia, sem ignorar a construção de poder na esfera privada, entendendo que elas se complementam.

Além de Scott, outra autora nos auxilia na compreensão do conceito de gênero: Kimberlé Crenshaw, que propõe uma análise da categoria gênero, a partir da inserção teórica do conceito de interseccionalidade na academia. De acordo com Helena Hirata (2014), Kimberlé Crenshaw é uma jurista feminista negra estadunidense que em 1989 utilizou o conceito de interseccionalidade pela primeira vez em um artigo. Crenshaw remonta ao feminismo negro da década de 1970, que se contrapunha ao feminismo branco, de classe média e heteronormativo. Há três artigos fundamentais em que a autora trabalha o conceito de interseccionalidade (CRENSHAW, 1989; CRENSHAW, 1991; CRENSHAW, 2002).

No artigo *Demarginalizing the intersection of race and sex; a black feminist critique of discrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics*, Crenshaw (1989) discute que, no final da década de 1980, a teoria política e a teoria do direito dos EUA eram compostas por perspectivas que consideravam a existência de discriminações de gênero pelas feministas, e discriminações raciais reconhecidas pela teoria antirracista. Essas discriminações eram abordadas separadamente, uma vez que não havia, até então, uma categoria que as pensasse conjuntamente, muito embora, na prática, não houvesse essa segmentação: mulheres negras sofrem discriminações em função de sua raça e em função de seu gênero – o que, teoricamente, não eram consideradas demandas de mulheres ou pautas de pessoas negras. Crenshaw (1989) assevera que as teorias antidiscriminatórias de raça ou de gênero focavam em experiências de grupos privilegiados: discriminações de raça entendidas como discriminação de homens negros e discriminação de gênero entendidas como discriminação de mulheres brancas.

Para ilustrar como a teoria do Direito não lidava com este impasse, Crenshaw (1989) narra três casos discriminatórios de mulheres negras que foram levados ao judiciário nos EUA. Em um deles, mulheres negras que foram demitidas de uma empresa e outras que não conseguiam promoção alegaram discriminação em razão da cor. Neste caso, a corte entendeu que elas deveriam alegar discriminação em função de raça ou de gênero, não sendo esta demanda específica legítima. Em outras palavras, as demandas de mulheres negras só poderiam ser respeitadas caso fossem demandas específicas em função da raça ou do gênero (CRENSHAW, 1989).

Em outro caso, as demandantes alegaram que foram discriminadas por serem mulheres negras nas promoções da empresa em que trabalhavam, e o juízo reconheceu que a discriminação delas era específica de mulheres negras, portanto, não era possível reconhecer uma discriminação de gênero ou de raça (CRENSHAW, 1989). No terceiro caso, mulheres negras alegaram discriminação contra negros na empresa, pois as estatísticas demonstraram que a discriminação se dava em torno da raça e, neste caso, o juízo reconheceu somente a discriminação das mulheres negras, uma vez que elas não poderiam representar o interesse de homens negros em juízo (CRENSHAW, 1989). Esses três exemplos mostram como a teoria política e jurídica, até então, não dava conta de explicar as discriminações que mulheres negras sofriam. Com o objetivo de responder esta situação, a autora utilizou o conceito de interseccionalidade.

Para ilustrar este conceito, Crenshaw (1989) propõe imaginarmos um cruzamento de vias terrestres que tem veículos vindo de várias direções. Quando um acidente – que Crenshaw equipara a uma discriminação – acontece, ele pode ter sido causado pelo fluxo de diferentes vias, não necessariamente de uma via somente. Mulheres negras podem sofrer a discriminação em função de raça, gênero ou de ambos. Outro ponto-chave de sua teoria é que a discriminação não é uma soma de discriminações, mas uma especificidade que acontece devido à intersecção de marcadores de diferença social.

A autora percebe que as demandas feministas de mulheres brancas, muitas vezes, não abarcam as demandas de outras mulheres, a exemplo dos estereótipos femininos de mulheres no espaço privado que não correspondiam às mulheres negras. Para ela, generalizações de muitas teorias feministas estavam equivocadas, uma vez que não consideram como, na prática, racismo e sexismo se relacionam. Além da especificidade das experiências em função da raça e do gênero, há também a especificidade da classe social.

A teoria interseccional (CRENSHAW, 1989) considera o ponto de partida de experiências empíricas das pessoas para, a partir daí, construir uma teoria. Para a teoria

feminista dar conta das especificidades da realidade, não basta incluir demandas de mulheres negras, mas considerar as experiências concretas de diversas mulheres, nas quais outros marcadores de diferença, advindos de outros grupos marginalizados, estão presentes.

Um exemplo da aplicação desta análise é feito por Crenshaw no artigo *Mapping the margins: intersectionality, identity politics and violence against women of color* (CRENSHAW, 1991), no qual ela parte da realidade social de mulheres negras de baixa renda para compreender o gênero e outros fatores de discriminação contra mulheres. A autora estudou o serviço de atendimento à violência doméstica em um abrigo para mulheres vitimizadas e, observando o serviço, verificou que, além da violência conjugal – cujos agressores, na maioria das vezes, são homens, e as agredidas, mulheres –, questões de raça, cultura e classe social também influenciam na forma pela qual mulheres sofrem violência. Por esse motivo, precisam de um atendimento sensível a tais questões. Neste trabalho, ela também aponta a necessidade de atentar às diferenças intragrupos e entre grupos, como no caso do grupo de mulheres, que abrange diferentes raças e etnias, e no grupo de pessoas negras, que abrange homens e mulheres, pois há questões que dizem respeito apenas à imbricação das dimensões de gênero e raça.

Já no trabalho *Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero*, Crenshaw (2002) defende a necessidade de uma abordagem interseccional e a consideração das dimensões de gênero e raça para documentos de direitos humanos. Isto, porque a discriminação racial é frequentemente marcada pelo gênero e mulheres tendem a ter experiências diferentes em discriminações de direitos humanos. Embora todas as mulheres estejam sujeitas à discriminação em função de gênero, outros fatores relacionados às identidades sociais (como classe, raça, casta, cor, etnia, origem nacional e orientação sexual) são aspectos que diferenciam a maneira como mulheres vivenciam a discriminação de gênero e podem criar problemas e vulnerabilidades exclusivas de determinados subgrupos de mulheres.

Crenshaw (2002) aponta para o problema da superinclusão e da subinclusão: quando problemas específicos de determinados grupos de mulheres são caracterizados como gerais, há a superinclusão; quando problemas que atingem somente mulheres de determinado grupo social são entendidos como um ataque ao grupo em si, ocorre a subinclusão. O problema da superinclusão é que, na gama total de problemas – os quais são, simultaneamente, produtos da subordinação de raça e gênero –, eles não recebem a devida atenção. Em relação à subinclusão, quando discriminações que atingem mulheres específicas de determinados grupos são entendidas como ataques do grupo como um todo, as diferenças se tornam

invisíveis. Para resolver este impasse, é preciso ter uma estratégia que valorize a análise de baixo para cima, começando com o questionamento acerca da maneira como as mulheres vivem as suas vidas e, a partir daí, a análise pode crescer, dando conta das várias influências que moldam a vida e as oportunidades das mulheres que não estão expostas à mesma combinação de fatores enfrentados por mulheres marginalizadas.

A teoria da interseccionalidade de Crenshaw é útil para nós, porque, na universidade, não se pode falar em um grupo de mulheres coeso e homogêneo. Embora a universidade ainda seja um ambiente elitizado² – sobretudo se pensarmos em quem são as pessoas que têm acesso às universidades públicas³ e, nas universidades públicas, quem são aquelas que detêm prestígio e poder⁴ –, este perfil tem mudado com o advento de políticas de inclusão no ingresso da graduação e pós-graduação. Portanto, as mulheres que estão na universidade são diversas e as violências e discriminações sofridas precisam ser analisadas com base na diversidade de experiências que cada uma delas têm.

Conceitos-chave para este estudo também estão presentes no livro *Problemas de gênero: Feminismo e Subversão das identidades* (2003). A autora, Judith Butler, filósofa norte-americana, problematiza a categoria gênero e a forma como tem sido utilizada por teorias feministas. A autora contesta como a categoria mulher, na essência do feminismo, guarda uma identidade necessária e uma unidade para a representação política feminina. Contudo, esta unidade “mulher” é apenas presumida, não sendo possível falar em uma identidade única de mulheres diante da multiplicidade de experiências provenientes das imbricações entre marcadores sociais diferentes. Como veremos, para Butler (2003), a categoria unitária “mulheres” é construída pelas mesmas estruturas de poder das quais os feminismos querem se emancipar, passando, nesse sentido, a ser uma categoria questionada no seio do discurso feminista.

De acordo com a filósofa, algumas teorias feministas, na busca por um sujeito político universal, acabaram por ocultar especificidades e/ou por desconsiderar características próprias do patriarcado. Por essa razão, Butler (2003) argumenta a impossibilidade de adoção de uma categoria “mulher” cujo significado seja fixo, homogêneo e universal como fundamento de

² Embora isso seja discutido no item 1.3, podemos trazer aqui o dado do IBGE de que, em 2019, somente 27,4% da população com 25 anos ou mais tinha o ensino médio completo e apenas 17,4% o superior completo (IBGE, 2019).

³ Segundo o último censo do Ensino Superior (BRASIL, 2019), 93,6% das matrículas no ensino superior no Brasil são em instituições privadas.

⁴ Sobre homens ocuparem posições de maior prestígio na universidade, ver o artigo de Oliveira-Ciabatti *et al.* Sexismo científico: o viés de gênero na produção científica da Universidade de São Paulo. *Rev Saúde Pública*. 2021; 55:46.

uma política feminista, “pois a formação do sujeito ocorre no interior de um campo de poder sistematicamente encoberto pela afirmação desse fundamento” (BUTLER, 2003, p. 23).

Segundo Butler (2003), a busca por uma unidade da noção de mulheres enquanto argumento fundacional da política feminista culminou na própria fragmentação do sujeito feminista, em razão da distinção teórica entre sexo e gênero. A divisão sexo/gênero tem sido utilizada, de modo geral, para questionar a formulação de que o sexo é um aspecto biológico imutável dos seres humanos (já que a biologia seria destino), e o gênero uma inscrição cultural que recai sobre os corpos sexuados. Levada a seu limite lógico, a distinção sexo/gênero sugere uma descontinuidade radical entre corpos sexuados e gênero culturalmente construído. O que Butler (2003) procura descortinar é a ideia de que o sexo, assim como o gênero, é uma construção social e não um aspecto inerente e biológico do ser humano, de maneira que não há diferença entre sexo e gênero:

Se o caráter imutável do sexo é contestável, talvez o próprio construto chamado “sexo” seja tão culturalmente construído quanto o gênero; a rigor, talvez o sexo sempre tenha sido o gênero, de tal forma que a distinção entre sexo e gênero revela-se absolutamente nenhuma. Se o sexo é, ele próprio, uma categoria tomada em seu gênero, não faz sentido definir o gênero como a interpretação cultural do sexo. (BUTLER, 2003, p. 25).

Em outras palavras, para a autora, gênero e sexo acabam se tornando sinônimos, uma vez que não são naturais/inerentes ao ser humano, e sim elementos discursivos, sem existência anterior à própria linguagem/discurso. O corpo aparece como um meio passivo sobre o qual se inscrevem significados culturais, isto é, como um instrumento no qual um conjunto de significados é depositado. Se o sexo ou o gênero são fixos ou livres, isso se dá em função de discursos que buscam estabelecer limites a esta análise ou salvaguardar dogmas do humanismo como pressuposto de qualquer análise do gênero.

Butler (2003) entende que os debates sobre o essencialismo colocam de outra forma a opressão masculina. Esse gesto gerou inúmeras críticas por parte de mulheres que afirmam ser a categoria “mulheres”, além de normativa e excludente, é marcada por privilégio de classe e raça, o que implica a inexistência de coerência e unidade na própria categoria. Segundo Butler:

(...) a insistência sobre a coerência e unidade da categoria das mulheres rejeitou efetivamente a multiplicidade das interseções culturais, sociais e políticas em que é construído o espectro concreto das “mulheres”. Alguns esforços foram realizados para formular políticas de coalizão que não pressuponham qual seria o conteúdo da noção de “mulheres”. Eles propõem, em vez disso, um conjunto de encontros dialógicos mediante o qual mulheres diferentemente posicionadas articulem identidades separadas na estrutura de uma coalizão emergente. E claro, não devemos subestimar o

valor de uma política de coalizão; porém, a forma mesma da coalizão, de uma montagem emergente e imprevisível de posições, não pode ser antecipada (BUTLER, 2003, p. 39).

Além de rejeitar a ideia de um sujeito único no feminismo enquanto fundamento para a ação e unidade política do movimento feminista, Butler desnaturaliza a narrativa de que o sexo é um atributo biológico e inerente aos seres humanos, sendo tão socialmente construído quanto o gênero. Isso significa que não há coerência e continuidade entre sexo, desejo e expressão de gênero, como prevê a normatividade da heterossexualidade compulsória (BUTLER, 2003). Também significa que não há que se falar em uma categoria unitária e coesa “mulheres” como fundamento de políticas feministas, uma vez que, como exposto, o sujeito feminista é construído discursivamente durante a ação política, nunca antes.

O conceito de gênero de Butler se mostra útil para esta pesquisa, pois revela que o gênero não diz respeito somente a mulheres, mas àquilo que se *performatiza* enquanto mulheres, homens e/ou outras possibilidades de gênero. Como não há coerência neste sujeito, não há que se esperar uma coerência entre sexo, gênero e desejo sexual, o que amplia a possibilidade de significado de gênero e dos sujeitos desta pesquisa. Butler mostra que, quando estamos falando de gênero, não estamos falando de um sujeito universal. Disso se depreende que, ao tratarmos a temática da violência baseada em gênero, devemos considerar as diversas possibilidades de significação do gênero, abarcando questões de raça, etnia e sexualidade, entre outras.

1.2 O QUE É VIOLÊNCIA BASEADA EM GÊNERO?

Considerando que este trabalho se produz no contexto da saúde, buscamos a compreensão neste campo, mas também no campo do direito, porque políticas de saúde e políticas intersetoriais para o enfrentamento da violência baseada em gênero são formuladas a partir de normas jurídicas. Além disso, a violência contra a mulher é, simultaneamente, um problema de saúde pública e uma violação de direitos humanos (WHO, 2013), motivo pelo qual se requer um entendimento fundado em ambos os campos.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) (World Health Organization – WHO) define violência como o “uso de força física ou poder, em ameaça ou na prática, contra si próprio, outra pessoa ou contra um grupo ou comunidade que resulte ou possa resultar em sofrimento, morte, dano psicológico, desenvolvimento prejudicado ou privação” (DAHLBERG; KRUG,

2002, p. 1165). Como se observa, esta definição de violência é ampla, e a sua origem ocorre pelo uso da força física ou do poder.

De acordo com a OMS, há três tipos de violência (DAHLBERG; KRUG, 2002): violência autodirigida, que é aquela praticada pela própria pessoa que sofre a violência; violência interpessoal, cometida por um indivíduo ou por um pequeno grupo de indivíduos contra outro(s); e violência coletiva, infligida por grupos maiores como organizações, grupos políticos, Estado, milícias e organizações terroristas. A violência interpessoal, por sua vez, está subdividida em duas categorias (DAHLBERG; KRUG, 2002): violência de família e parceiros íntimos e violência na comunidade. A violência na comunidade consiste na violência entre indivíduos sem relação pessoal, que podem ou não se conhecer, e inclui atos variados de violência ou ataques por desconhecidos e violência em instituições como escolas, locais de trabalho, prisões e asilos. Já em relação à natureza dos atos violentos (DAHLBERG; KRUG, 2002), eles podem ser de natureza física, sexual, psicológica ou relacionada à privação e ao abandono.

O campo da saúde só reconheceu a violência contra a mulher⁵ recentemente, com a adoção da Resolução WHA49.25, na 49ª Assembleia ocorrida em 1996. Nesta ocasião, a OMS declarou ser a violência doméstica contra a mulher um problema global de saúde pública e, desde então, tem compreendido em seus relatórios que a violência contra a mulher pode ser tanto a violência intrafamiliar ou entre parceiros íntimos, de qualquer tipo, quanto a violência sexual, passível de ser cometida por pessoas da comunidade, da família ou parceiros íntimos (DAHLBERG; KRUG, 2002, WHO, 2013).

A violência baseada em gênero ocorre no mundo todo e possui alta prevalência. Um estudo realizado pela OMS em 10 países encontrou uma variação de 12,9% a 61% de mulheres que relataram ter sofrido agressão física por um parceiro íntimo pelo menos uma vez na vida. No Brasil, a prevalência variou de 27,2% entre mulheres na cidade de São Paulo e 33,8% de mulheres na região da Zona da Mata de Pernambuco (WHO, 2005).

Ainda no Brasil, conforme o relatório sobre a vitimização de mulheres do Fórum Brasileiro de Segurança Pública (BUENO *et al.*, 2021), o lar é o espaço mais inseguro para as mulheres: 48,8% das vítimas sofreram as violências mais graves dentro de casa; 72,8% dos autores de violência contra mulheres são conhecidos, dos quais 43,5% são atuais ou ex-parceiros íntimos, 16,1% genitores ou companheiros de seus genitores e 4,4% filhos, do que

⁵ Embora seja comum o uso da expressão violência contra a mulher, neste trabalho, interpretamos como violência baseada em gênero, por se tratar de violência decorre dos papéis de gênero socialmente performados, como explicitado pela discussão teórica acerca do conceito de gênero, no item 1.1.

se conclui que os principais agressores de mulheres são parceiros íntimos ou familiares (BUENO *et al.*, 2021).

O Anuário Brasileiro de Segurança Pública 2021 (BUENO; LIMA, 2021) mostra que, embora 91,3% das vítimas de homicídio sejam homens, 34,5% das mortes anuais de mulheres decorrem de feminicídio. Segundo a Lei nº 13.104 de 9 de março de 2015, feminicídio é o homicídio praticado “contra a mulher por razões da condição de sexo feminino”, que significa que o crime envolve “violência doméstica e familiar” ou “menosprezo ou discriminação à condição de mulher” (BRASIL, 2015). O Anuário (BUENO; LIMA, 2021) alerta também para o fato de que as taxas de feminicídio em relação ao total de crimes contra a vida de mulheres pode ser ainda maior, uma vez que a lei que instituiu o crime de feminicídio é recente, e a classificação de um homicídio como feminicídio depende de avanços que os Estados e suas polícias fazem para investigar e enquadrar com base em uma perspectiva de gênero.

A violência sexual, entendida como qualquer ato ou tentativa de ato sexual sem o consentimento da pessoa envolvida, tem o estupro como manifestação mais grave. Segundo o Anuário (BUENO; LIMA, 2021), 86,9% das vítimas de estupro são do sexo feminino, 73,7% são vulneráveis, incapazes de consentir, e em 85,2% dos casos o autor da violência é conhecido da vítima (BUENO; LIMA, 2021).

Todas essas violências contra mulheres são baseadas em gênero, pois a motivação subjacente à prática da violência consiste nos significados atribuídos aos papéis desempenhados por homens e mulheres na sociedade: mulheres são agredidas pelo simples fato de serem mulheres, por desviarem daquilo que se espera dos papéis de gênero. Nem mesmo a própria casa e o ambiente familiar são espaços seguros para mulheres.

O sistema de saúde é a principal porta de entrada para o enfrentamento da violência baseada em gênero, pois a mulher que vive em situação de violência é acometida por vários problemas de saúde, como transtornos psicológicos, doenças sexualmente transmissíveis, doenças nos aparelhos reprodutores e lesões físicas, entre outros (CAMPBELL, 2002). Isso significa que a mulher procura o sistema de saúde não por causa da violência em si, mas pelas consequências na saúde física e mental, pois procura este sistema quando sofre lesões corporais como traumatismos, por exemplo.

Os impactos da violência sexual podem se estender por muito tempo, com grande repercussão na saúde e vida das vítimas. De acordo com Heise (1999), 25% das vítimas de estupro apresentam sintomas disfuncionais até seis anos após o evento: exposição a infecções sexualmente transmissíveis, gravidez indesejada, eventual aborto e estresse pós-traumático

são desdobramentos que podem causar depressão, entre outras desordens afetivas que levam, inclusive, ao suicídio. A gravidade da violência sexual se dá, principalmente, em relação às consequências na saúde das vítimas.

Todos os tipos de violência aqui mencionados são, segundo o ordenamento jurídico brasileiro, um problema criminal a ser enfrentado pela polícia e pelo sistema de justiça. De acordo com o relatório da OMS (DAHLBERG; KRUG, 2002), sistemas de saúde do mundo entendem que esses tipos de violência devem ser solucionados pelo sistema criminal e não pelo sistema de saúde, sobretudo nas formas menos visíveis de violência, como a intrafamiliar e a violência de natureza psicológica, de privação e até algumas sexuais e físicas que não deixam vestígios físicos diretos.

Retomando aqui a contribuição teórica de Scott (1986), a construção do gênero se dá com base em conceitos normativos socialmente estabelecidos que definem o que são homens e mulheres, dentre eles as doutrinas legais e políticas. Alda Facio e Lorena Fries (2005), juristas latino-americanas, apontam o caráter androcêntrico e “masculinista” do direito, mostrando como o direito e as leis, por muito tempo, produziram e reproduziram as desigualdades em função de gênero, permanecendo omissos em relação ao reconhecimento de diversas violências em razão de gênero. Porém, Alda Facio e Lorena Fries (2005) propõem uma ressignificação do direito, para que ele seja um instrumento de transformação social.

Uma vez que o campo jurídico é um campo de disputa de poder e regulador da sociedade, e compreendendo que ele pode ser um instrumento de transformação social, foi preciso manejá-lo em prol do reconhecimento de direitos das mulheres. Movimentos de mulheres no mundo todo, apostando em um uso crítico e emancipatório do direito, lutaram para o reconhecimento da violência baseada em gênero como uma forma de violação de direitos humanos. Este reconhecimento apenas se deu em 1993, com a Declaração Sobre a Eliminação da Violência Contra as Mulheres:

Para os fins da presente Declaração, o termo "violência contra as mulheres" significa qualquer ato de violência de gênero que resulte ou possa resultar em dano físico, sexual ou psicológico ou sofrimento para as mulheres, incluindo ameaças de tais atos, coerção ou privação arbitrária de liberdade, quer ocorra em público ou na vida privada (ONU, 1993).

Em 1996, a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará), da qual o Brasil é signatário (BRASIL, 1996a), definiu violência contra a mulher como:

Entender-se-á por violência contra a mulher qualquer ato ou conduta baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto na esfera pública como na esfera privada (BRASIL, 1996a).

O reconhecimento da violência contra a mulher como violação de direitos humanos permitiu o entendimento de que esta violência se dá em razão de gênero. É importante notar que, em ambas as convenções, a violência contra a mulher em função de gênero é tanto aquela cometida na esfera privada (ou seja, nas relações familiares, de coabitação ou íntima de afeto), quanto na esfera pública (isto é, na comunidade, podendo o agressor conhecer ou não a vítima).

Na concepção da Convenção de Belém do Pará, depreende-se também que qualquer ato de violência contra as mulheres merece proteção do Estado, seja no atendimento à saúde da pessoa que sofreu a violência, seja no oferecimento de serviços em outras esferas, como jurisdicional ou assistencial. Cumprindo este dever, o Estado brasileiro, após anos de lutas de movimentos feministas, promulgou a Lei nº 11.340 de 7 de agosto de 2006, a intitulada Lei Maria da Penha, que “cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher” (BRASIL, 2006). Dentre estes mecanismos, estão a integração do atendimento à violência contra a mulher junto aos sistemas de justiça, de segurança pública, de saúde e assistência social, além da criação de mecanismos judiciais, como as medidas protetivas de urgência para afastar o agressor do convívio da vítima.

O art. 8º da Lei (BRASIL, 2006) estabelece os delineamentos da Política Nacional de Enfrentamento à Violência Contra as Mulheres e prevê a integração entre Poder Judiciário, segurança pública, assistência social, saúde, trabalho e educação para a implementação da lei; o estabelecimento de campanhas educativas; a promoção de programas educacionais que disseminem valores de respeito aos direitos humanos com perspectiva de gênero, raça, etnia e, dentre outras medidas, o destaque nos currículos escolares de todos os níveis de ensino de conteúdos relativos aos direitos humanos, equidade de gênero e raça ou etnia e o problema da violência doméstica e familiar contra a mulher.

A Política Nacional de Enfrentamento à Violência Contra as Mulheres (BRASIL, 2011) foi implementada pela extinta Secretaria Nacional de Políticas para as Mulheres em 2011 e, desde então, vem sendo renovada por outras leis, decretos e portarias. Muito embora os mecanismos judiciais para o enfrentamento da violência contra a mulher se refiram somente à violência doméstica e familiar contra a mulher, o entendimento do que é a violência baseada em gênero e a necessidade de erradicá-la vão além da violência doméstica e familiar, abrangendo também a violência comunitária, segundo os conceitos da Política Nacional de Enfrentamento à Violência Contra as Mulheres (BRASIL, 2011), a Lei Maria da

Penha (BRASIL, 2006) e a Convenção de Belém do Pará (BRASIL, 1996a). Isso significa que todos os tipos de violência contra a mulher devem ser enfrentados pelo Estado Brasileiro.

Sobre a necessidade de enfrentamento à violência baseada em gênero de modo intersetorial, no campo da saúde destacamos a Política Nacional de Atenção Integral à Saúde da Mulher (PNAISM) (BRASIL, 2004), que contém as diretrizes da política pública de saúde brasileira voltada para a saúde da mulher. A saúde da mulher tem várias especificidades, como a assistência ao parto e pré-natal e as diferenças relativas a diferentes segmentos étnicos e sociais. A PNAISM reconhece a necessidade de enfrentar, nos serviços de saúde, as violências doméstica e sexual, compreendendo-as como violências contra as mulheres em função de gênero.

No âmbito do sistema internacional de proteção dos direitos humanos, destacamos a recente Recomendação Geral nº 35 do Comitê Para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher (CEDAW):

Em sua Recomendação Geral n. 19 (1992) sobre a violência contra as mulheres, adotada em sua décima primeira sessão, o Comitê esclarece que a discriminação contra as mulheres, como definido no artigo 1.º da Convenção, inclui a violência de gênero, ou seja, a “violência que é dirigida contra uma mulher porque ela é mulher ou que afeta as mulheres desproporcionalmente”, e que se constitui violação de seus direitos humanos (CNJ, 2019).

Além disso, o documento coloca:

O conceito de “violência contra as mulheres”, como definido na Recomendação Geral n. 19 e em outros instrumentos e documentos internacionais, enfatiza o fato de que tal violência é baseada no gênero. Adequadamente, na presente recomendação, a expressão “violência de gênero contra as mulheres” é usada como um termo mais preciso, que torna explícitas as causas que se baseiam no gênero e os impactos da violência. Essa expressão fortalece a compreensão dessa violência como um problema social e não individual, requerendo respostas abrangentes, para além de eventos específicos, agressores individuais e vítimas/sobreviventes (CNJ, 2019).

Assim, a violência baseada em gênero é toda violência decorrente dos papéis de gênero assumidos em uma sociedade, sendo esta uma problemática estrutural que deve ser enfrentada a partir desta perspectiva. No Brasil, já temos uma lei considerada avançada em relação à efetivação dos direitos humanos das mulheres e que leva em consideração uma perspectiva de gênero, que é a Lei Maria da Penha. A efetividade da lei e do enfrentamento

intersetorial da violência baseada em gênero tem sido estudada por muitas pesquisadoras⁶, que apontam diversos caminhos para a efetividade da Lei e da política por ela delineada.

Diante disso, entendemos que é necessário reconhecer e enfrentar todos os tipos de violência baseada em gênero, seja na esfera privada, seja na esfera pública. O recorte que fazemos aqui é do enfrentamento da violência baseada em gênero no espaço público, consistente na universidade, conforme será demonstrado a seguir.

1.3 COMO AS UNIVERSIDADES ENFRENTAM A VIOLÊNCIA BASEADA EM GÊNERO?

A violência baseada em gênero pode acontecer tanto no espaço privado quanto no público. Aqui, interessa-nos o espaço público, que é a universidade, local de formação e trabalho. Instituição específica da cultura ocidental, surgida na Europa, durante a Idade Média, as funções da universidade mudaram ao longo do tempo, a despeito da ideia de busca pelo conhecimento desde o seu surgimento (SOUSA SANTOS, 1989). Se antes era entendida como uma instituição à parte do mundo, cuja função era somente a pesquisa desinteressada, isso mudou no período pós-guerra, momento em que a universidade passou a ser confrontada com os problemas sociais, passando a fazer parte da solução de questões econômicas e sociais permanentes. Assim, a universidade passou a ser chamada para resolver imbróglios sociais, envolvendo-se com a sociedade da qual faz parte e, a partir da década de 1960, as suas funções primordiais passaram a ser a pesquisa, o ensino e a prestação de serviços à população.

Neste sentido, a universidade contemporânea brasileira, de acordo com a Constituição Federal (1988, online), é uma instituição dotada de “autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial” e tem como princípio a “indissociabilidade do ensino, pesquisa e extensão” (BRASIL, 1988, online). O acesso ao nível de ensino superior se dá “segundo a capacidade de cada um” (BRASIL, 1988, online), e só é possível às pessoas que concluíram o Ensino Médio, nos termos da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, intitulada Lei de Diretrizes e Bases da Educação (BRASIL, 1996b). Já o ingresso nos cursos de graduação é feito por meio de processo seletivo, de modo que as

⁶ Sobre o assunto ver: HASSE, Mariana. **Violência de gênero contra mulheres:** em busca da produção de um cuidado integral. 2016. Tese (Doutorado em Enfermagem) - Enfermagem, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2016; D'OLIVEIRA, Ana Flávia Pires Lucas; SCHRAIBER, Lilia Blima; HANADA, Heloisa; DURAND, Julia. Atenção integral à saúde de mulheres em situação de violência de gênero: uma alternativa para a atenção primária em saúde. **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 14, n. 4, p. 1037-1050, agosto, 2009; SANTOS, Cecília McDowell. Curto-circuito, falta de linha ou na linha? Redes de enfrentamento à violência contra mulheres em São Paulo. *In: Estudos Feministas*. Florianópolis, 23(2): 352, maio-agosto/2015.

instituições públicas têm o dever de, caso houver empate entre candidatos, conceder direito de matrícula aos que possuam menor renda familiar.

As universidades públicas brasileiras, por muito tempo, têm organizado a seleção de seus estudantes mediante concursos vestibulares e, mais recentemente, pelo Sistema de Seleção Unificada (SISU), que pertence ao Ministério da Educação e no qual instituições públicas de ensino superior oferecem vagas para candidatos participantes do Exame Nacional do Ensino Médio (Enem), de acordo com suas notas (BRASIL, 2012b). No mesmo ano de instituição do SISU, foi promulgada a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012 (BRASIL, 2012a), que estabeleceu cotas para estudantes de baixa renda, estudantes provenientes de escolas públicas, estudantes pretos, pardos e indígenas e, mais recentemente (BRASIL, 2016), para estudantes com deficiência para o ingresso nas instituições públicas de ensino. Em relação às instituições de ensino superior privadas, foram instituídos programas de custeio de mensalidade, a exemplo do PROUNI (BRASIL, 2005), e de financiamento, como o FIES (BRASIL, 2001).

As mudanças legislativas são recentes e têm atendido a uma demanda social em busca de maior acesso ao ensino superior, de maneira a seguir o princípio constitucional do acesso segundo a capacidade de cada um. Porém, de acordo como Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2019), em 2019, apenas 27,4% da população com 25 anos ou mais possuíam o ensino médio completo, e 17,4% o superior completo, o que demonstra que somente uma pequena parcela da população consegue, de fato, acesso ao ensino superior. Isso significa que o ensino superior, no Brasil, ainda é uma realidade distante para a maioria da população.

De acordo com o último Censo do Ensino Superior (BRASIL, 2019), 75,8% das matrículas em Instituições de Ensino Superior (IES) ocorrem em IES privadas e 24,2% em IES públicas, uma vez que a maior oferta de vagas está em instituições privadas. Já em relação à declaração de cor dos estudantes, 42,6% são de cor branca, 31,1% parda, 7,1% preta, 1,7% amarela e 0,7% indígena. Além disso, 0,6% das matrículas são de pessoas com deficiência. De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2019, 42,7% dos brasileiros são brancos, 46,8% pardos, 9,4% pretos e 1,1% amarelos ou indígenas (IBGE, 2019).

Quanto ao sexo dos estudantes, dos 20 cursos que concentram as maiores taxas de matrícula no Brasil, 14 têm maior presença feminina e 6 maior presença masculina⁷

⁷ De acordo com o Censo do Ensino Superior (BRASIL, 2019), os cursos com maior presença feminina, são: Pedagogia (92,1%), Serviço social (89,6%), Enfermagem (83,7%), Nutrição (83,3%), Psicologia (79,5%),

(BRASIL, 2019). Os cursos com maior participação feminina são aqueles ligados ao cuidado com pessoas, como pedagogia, serviço social e a área da saúde. Já os cursos com maior presença masculina são relacionados à tecnologia, como as engenharias e sistemas de informação. Embora o Censo (BRASIL, 2019) aponte que mulheres têm maior taxa de permanência e conclusão do Ensino Superior – já que 43% das mulheres concluem os cursos contra apenas 35% de homens⁸ –, ele também indica que o perfil predominante dos docentes desses cursos é masculino, tanto em IES públicas quanto privadas.

Esses dados reforçam a concepção de Scott (1986) de que o gênero é um elemento constitutivo do poder e de relações sociais baseadas na percepção das diferenças entre os sexos, envolvendo símbolos culturais disponíveis, conceitos normativos que definem o que são estes símbolos e a identidade de gênero construída subjetivamente, ou seja, representando o que são profissões de homens e de mulheres e quais posições homens e mulheres ocupam neste espaço: a maior parte das pessoas que estão em espaços de poder nas IES brasileiras são homens. Estes dados demonstram também que é necessário adotar uma perspectiva interseccional (CRENSHAW, 1989) para analisar quem são as pessoas nas universidades, pois elas apresentam marcadores sociais como cor/etnia, classe e deficiência, sobretudo com o advento das políticas de ações afirmativas. Donna Haraway (1995) já apontou o sexismo na ciência e em sua produção, mostrando que a modernidade excluiu mulheres enquanto pesquisadoras e cientistas, de modo que vozes femininas, indígenas, negras, dentre outros marcadores sociais, foram historicamente silenciadas.

A universidade – e também a produção do conhecimento científico – está em disputa, e seu perfil historicamente elitizado está tensionado. A universidade não é mais uma “torre de marfim” isolada do mundo: ela precisa estar a serviço da sociedade, respondendo a problemas mundiais, regionais e locais. Precisa ser um ponto de encontro de saberes diversos e não mais um local exclusivo do seu próprio saber (SANTOS, 1989). Portanto, a universidade é uma instituição socialmente e historicamente situada, que reflete as questões de seu tempo, comprometida com o ensino, pesquisa e extensão, ou seja, com a formação de pessoas e de soluções para os problemas sociais.

Gestão de pessoas (78,0%), Fisioterapia (77,3%), Odontologia (71,5%), Farmácia (70,9%), Arquitetura e Urbanismo (66,6%), Medicina (59,7%), Contabilidade (56,2%), Direito (55,2%) e Administração (54,5%). Já os cursos com maior presença masculina, são: Engenharia mecânica (89,9%), Sistemas de informação (86,0%), Engenharia civil (69,8%), Engenharia de produção (66,3%), Educação física (64,9%) e Educação física formação de professor (60,8%).

⁸ Chamamos atenção ao fato de que em, independentemente de sexo, sequer a metade dos ingressantes conclui os cursos.

Nos últimos anos, estudos e ativistas feministas colocaram em evidência violências que mulheres sofrem nos espaços públicos, sobretudo de trabalho. Um exemplo disso é o movimento “#MeeToo”, ativismo feito nas redes sociais do mundo todo, iniciado contra abusos sexuais que aconteceram em Hollywood e que colocaram em evidência violências sexuais, como assédio sexual e estupro, que mulheres e pessoas LGBTI sofreram em contextos de trabalho e estudo.

Na América Latina, mobilizações feministas vêm crescendo cada vez mais, alcançando seu ápice nas redes sociais em 2019, quando o coletivo feminista chileno *Las Tesis* viralizou com a esquete “*Un violador en tu camino*”. Estudantes universitárias de muitos países entendem que este chamado também as convoca e têm feito denúncias de violências sexuais em função de gênero no ambiente universitário. Universidades em todo o mundo passam a expedir regulações para enfrentar a violência baseada em gênero em seus *campi*, com destaque para a violência sexual (JARAMILLO SIERRA; BUCHELY IBARRA, 2020).

Nos EUA, desde 1972, há uma legislação educacional (USA, 1972) que obriga as universidades a enfrentar discriminações de gênero, abusos e violências que acontecem em seu ambiente, mas, para isso, elas precisam ter políticas claras e específicas para este enfrentamento, inclusive de violência sexual. Em 1990, houve uma mudança nessa legislação, fruto da mobilização em torno do assassinato de uma estudante na moradia universitária de um *campus*. Essa lei, *Cleary Act*, passou a obrigar universidades a informar os estudantes sobre estatísticas de crimes e sanções nos *campi* (JARAMILLO SIERRA; BUCHELY IBARRA, 2020).

Em 2014, após intensa mobilização de mulheres que, apesar da legislação e normas existentes nas universidades, entendiam que elas não estavam sendo efetivas, foi criada uma força-tarefa para investigar como ocorria o cumprimento da legislação. Em 2015, o governo federal norte-americano enviou uma advertência para as universidades cumprirem a lei (USA, 2016).

Alguns estados também se movimentaram: em 2014, o Estado da Califórnia promulgou uma lei que obriga as universidades que possuem acesso ao fundo estadual de financiamento a adotar políticas que requerem o consentimento afirmativo, consciente e voluntário para iniciar uma atividade sexual; o Estado de Nova York aprovou lei similar. No Canadá, embora a agressão sexual seja crime federal, a educação está na jurisdição das províncias, então a política de atenção à agressão sexual no ensino superior não é uniforme no país. Provavelmente devido à movimentação nos EUA, no Canadá, um jornal fez uma

pesquisa e descobriu que somente nove das mais de 100 universidades teriam políticas específicas sobre o tema. A partir disso, muitas universidades começaram a desenvolver políticas com protocolos e a criar centros de suporte para as vítimas de agressão sexual (MUEHLENHARD *et al.*, 2016).

Além das universidades na América do Norte, temos conhecimento de universidades que têm protocolos e normas para o enfrentamento da violência baseada em gênero, com destaque para a violência sexual em todos os continentes do mundo: na Oceania, o governo da Austrália montou uma força-tarefa para enfrentar a violência sexual nas universidades do país e 93% das universidades implementaram políticas para combater este tipo de violência (AUSTRALIAN GOVERNMENT, 2019). Na Ásia, a *National University of Singapore*, maior universidade de Singapura, tem um protocolo e uma divisão específica de enfrentamento (NUS, 2021); na África, o *Vunja Kalabash Campus Project* é um projeto que combate a violência sexual e em função de gênero em universidades do Quênia (EDWARDS *et al.*, 2019); na Europa, há iniciativas similares em países como Espanha, Reino Unido, entre outros, como apontado por Valls-Carol *et al.* (2009) e por Morteo (2011).

A mobilização em prol da elaboração de políticas e protocolos de enfrentamento à violência baseada em gênero também ocorreu em universidades de países latino-americanos, como a *Universidad Nacional Autónoma de México*, que possui um protocolo e uma divisão específica para lidar com a questão (UNAM, 2017); a *Universidad Nacional de la Plata* e outras na Argentina, que possuem um protocolo para tratar da temática (UNLP, 2015); a *Universidad de Los Andes*, que tem protocolo e uma divisão para resolver tais situações (UNIANDES, 2021); a *Universidad San Francisco de Quito*, no Equador, também possui protocolo semelhante (UFSQ, 2013); a *Dirección de Igualdad de Género na Universidad de Chile* (2021), no Chile, é um departamento específico para enfrentar esse problema; no Uruguai, a *Universidad de La Republica Uruguay* tem uma divisão específica para tratar da temática (2020), e a *Universidad de Costa Rica* (2020), assim como todas universidades deste país, precisam se adequar à lei federal que determina que empresas e instituições de educação precisam ter uma política contra agressões sexuais.

Conforme demonstrado no item anterior, enfrentar a violência baseada em gênero é uma tarefa imposta aos órgãos públicos brasileiros, de modo intersetorial, como estabelece a Lei Maria da Penha (BRASIL, 2006) e a Convenção de Belém do Pará (1996). Entretanto, talvez pelo fato da Lei Maria da Penha fazer modificações legislativas em relação ao Poder Judiciário especificamente no enfrentamento da violência baseada em gênero no âmbito da

violência doméstica, outros tipos de violência, como aquelas ocorridas no espaço público, não foram levados em consideração.

Embora o art. 8º da Lei Maria da Penha (BRASIL, 2006) preveja o estabelecimento de campanhas educativas e a promoção de programas educacionais que disseminem valores de respeito aos direitos humanos com perspectiva de gênero, raça, etnia (dentre outros), bem como destaque nos currículos escolares de todos os níveis de ensino conteúdos relativos aos direitos humanos, equidade de gênero e raça ou etnia e o problema da violência doméstica e familiar contra a mulher, no Brasil, a violência baseada em gênero no ambiente universitário veio ganhar visibilidade somente nos últimos anos. De forma específica, em 2014, quando denúncias feitas à Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo resultaram em uma Comissão Parlamentar de Inquérito (CPI) para investigar as violações dos direitos humanos nas universidades paulistas. O relatório final, que repercutiu nacionalmente, identificou diversas formas de violência, dentre elas, a violência baseada em gênero com destaque para a violência sexual, responsabilizando politicamente as universidades por sua ocorrência (SÃO PAULO, 2015). Estas universidades, chamadas a combater as violências em seu cotidiano, criaram mecanismos de enfrentamento, quais sejam: Unesp, Unicamp, PUC-SP e USP criaram políticas ou normas sobre o tema (UNESP, 2020; SÃO PAULO, 2019; PIMENTEL; CAMPILONGO, 2015).

O Quadro 1 apresenta as iniciativas nacionais a que tivemos acesso com base em um levantamento feito pela internet em outubro de 2020. Não se trata de um quadro exaustivo, mesmo porque as iniciativas têm se consolidado cada vez mais desde então, mas a finalidade é mostrar que há diversas iniciativas no país. Embora não tenha sido possível explorar como essas iniciativas foram construídas em cada universidade, analisando a data de criação (de 2012 a 2020), pode-se observar que elas coincidem temporalmente com o movimento de enfrentamento institucional da violência baseada em gênero nas universidades, em que pessoas da comunidade universitária mobilizaram-se em prol da criação destas iniciativas.

Em 2013, foi criada na Universidade de Brasília a Diretoria da Diversidade, que tem competência para

elaborar, executar, monitorar e avaliar políticas, programas e ações voltadas ao respeito e ao convívio com a diferença, no sentido de assegurar os direitos da comunidade universitária em relação às questões de gênero, raça, etnia e orientação sexual (UNB, 2013).

Quadro 1 - Iniciativas para o enfrentamento da violência baseada em gênero nas universidades brasileiras de 2012 a 2020

Universidade	Iniciativa	Atribuições
Universidade de Brasília (UnB)	Diretoria da Diversidade	Coordenar ações educativas, prestar atendimento e encaminhar denúncias
Universidade Estadual do Ceará (UECE)	Núcleo de Acolhimento Humanizado às Mulheres Vítimas de Violência	Coordenar ações educativas e encaminhar denúncias para o atendimento jurídico e psicológico
Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP)	Diretrizes sobre Assédio Moral, Sexual, Discriminação e Desigualdade na PUC-SP	Documento que orienta a atuação
Universidade Federal de Goiás (UFG)	Resolução CONSUNI Nº 12/2017 - Dispõe sobre normas e procedimentos a serem adotados em casos de assédio moral, sexual e quaisquer formas de preconceito, no âmbito da UFG	Define o que é assédio moral, sexual, preconceito e discriminação e estabelece procedimentos administrativos para lidar com estes casos
Universidade Estadual de Campinas (Unicamp)	Comissão Assessora da Política de Combate à Discriminação Baseada em Gênero e/ou Sexualidade e à Violência Sexual	Definir procedimentos administrativos para lidar com os casos que a comissão recebe
	Serviço de Atenção à Violência Sexual	Coordenar ações educativas, prestar atendimento e encaminhar denúncias
Universidade Federal da Paraíba (UFPB)	Comitê de Políticas de Prevenção e Enfrentamento à Violência Contra as Mulheres na UFPB	Promover ações educativas, acolher e encaminhar denúncias
Universidade Federal de Pelotas (UFPEl)	Núcleo de Gênero e Diversidade Sexual	Promover ações educativas e acolher denúncias
Universidade Federal da Integração Latino-Americana (UNILA)	Comitê Executivo pela Equidade de Gênero e Diversidade	Promover ações educativas e executar a política de equidade de gênero e diversidade
Universidade Federal Fluminense (UFF)	Programa UFF Mulher	Promover ações educativas
	Cartilha	Documento informativo
Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” (Unesp)	Guia de Prevenção Assédio	Documento informativo;
	Comissão de Direitos Humanos (Instituto de Artes e Instituto de Biociências, Letras e Ciências Exatas)	Promover ações educativas, receber, acolher e encaminhar denúncias
Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ)	Diretrizes para prevenir e combater o assédio moral e sexual no Instituto de Filosofia e Ciências Sociais – UFRJ	Documento que orienta atuação
	Não se cale	Campanha educativa.
Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP)	Projeto Atenção à Mulher Estudante	Campanha educativa
Universidade Federal de São Paulo (Unifesp)	Câmara de Conciliação e Mediação da Unifesp - CAMU	Receber, acolher e encaminhar denúncias

Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)	Cartilha violência e abuso na universidade – Faculdade de Medicina da UFRGS	Documento informativo
---	---	-----------------------

Fonte: Elaboração própria

A diretoria conta com subdivisões em relação à questão das mulheres, LGBT, indígena e negra e é subordinada ao Decanato de Assuntos Comunitários - que, por sua vez, é subordinado ao Gabinete do Reitor. A subdivisão das mulheres (UNB, 2016), dentro de suas atribuições, prevê atendimento psicossocial, acompanhamento das ocorrências relacionadas a questões relativas a machismo, sexismo e misoginia, além de encaminhamento para serviços pertinentes. Prevê, também, a articulação com outros agentes responsáveis por prestar atendimento às mulheres em situação de violência e reuniões com a comunidade universitária. A subdivisão LGBT determina o atendimento, encaminhamento e contato com a rede externa. Já as divisões negra e indígena estão relacionadas às questões de ingresso e permanência dessas pessoas na universidade.

Na UECE, o Núcleo de Acolhimento Humanizado às vítimas de violência foi criado pelo Comitê de Segurança da Universidade, e é constituído pela Célula de Atenção Psicopedagógica da Pró-Reitoria de Políticas Estudantis, pela Procuradoria Jurídica e pela Ouvidoria da universidade (UECE, 2017). Seu objetivo é acolher mulheres que tenham sofrido algum tipo de violência no *campus* e encaminhar as vítimas aos atendimentos psicológico e jurídico. Também tem como objetivo promover ações educativas em parceria com a comunidade universitária.

A PUC-SP elaborou o documento *Diretrizes sobre assédio moral, sexual, discriminação e desigualdade na Faculdade de Direito da PUC/SP*, que estabelece uma série de medidas que as universidades podem adotar no combate à violência contra a mulher (PIMENTEL; CAMPILONGO, 2015).

A UFG editou a resolução CONSUNI N° 12/2017 (UFG, 2017), que tipifica, para fins de infrações administrativas, o que é assédio moral, sexual, condutas discriminatórias e preconceito, além de estabelecer o procedimento para a tramitação das denúncias destes casos. De acordo com a resolução, os casos devem ser denunciados à ouvidoria, à reitoria ou à direção regional da UFG, assegurando o sigilo de identidade quando solicitado e encaminhando para a reitoria para abrir sindicância ou processo administrativo disciplinar, a depender do caso.

A Unicamp, em 2019, criou a Comissão Assessora da Política de Combate à Discriminação Baseada em Gênero e/ou Sexualidade e à Violência Sexual e o Serviço de

Atenção à Violência Sexual na Universidade Estadual de Campinas, pela Resolução GR-017/2019 (UNICAMP, 2019). A comissão foi criada com intuito de disponibilizar apoio contínuo aos membros da comunidade universitária, incluindo informações e acolhimento de questões relativas à discriminação baseada em gênero e sexualidade e a violência sexual. A comissão é ligada à diretoria executiva de direitos humanos e composta por membros indicados pelo reitor, com mandato de dois anos, podendo ser reconduzidos, sendo eles docentes de todas as áreas, representantes de colégios técnicos, três servidores (um da secretaria de vivência da Unicamp, outro do serviço de atenção à violência sexual e um representante discente da graduação e outro da pós-graduação).

A esta comissão (UNICAMP, 2019) cabe propor e coordenar a política de combate à discriminação, coordenar e supervisionar as ações do serviço de atenção à violência sexual da Unicamp; conceber, promover e coordenar o oferecimento de ações educativas à comunidade acadêmica relativas ao tema, promover estudos e sugerir regras e procedimentos para a prevenção e o acolhimento de queixas de discriminação relacionadas a gênero ou sexualidade, a serem aprovadas pelo gabinete do reitor. Além da comissão, a portaria criou o serviço de atenção à violência sexual para receber e encaminhar as queixas de episódios de violência sexual e oferecer apoio a membros da universidade que vivenciaram episódios de violência sexual.

A comissão elaborou, ainda, a resolução GR nº. 86/2020, de 07/08/2020, que foi promulgada pela reitoria (UNICAMP, 2020). A resolução define as regras e procedimentos para a prevenção e o acolhimento de queixas de violência baseadas em gênero e sexo na Unicamp. Além de definir conceitos importantes para o atendimento de vítimas (como o que é violência baseada em gênero, violência sexual, consentimento, entre outros), a portaria lista os serviços disponíveis para atender a violência sexual e os procedimentos necessários para a realização da denúncia e do acolhimento. Destaque-se que, acordo com o art. 5º da resolução, será aberto procedimento administrativo ou sindicância somente mediante desejo expresso pelo(a) queixoso(a), a partir da solicitação do serviço de acolhimento. O art. 11 da resolução prevê que ela será revista no período de três anos, sendo atualizada sempre que necessário.

Na UFPB (UFPB, 2019), em 2018, foi criado o Comitê de Políticas de Prevenção e Enfrentamento à Violência contra as Mulheres para construir, implementar e promover coletivamente uma Política de Prevenção e Enfrentamento à Violência contra as Mulheres na UFPB. Esta política determina o acolhimento às mulheres da universidade em situação de violência, bem como a prevenção e o enfrentamento dessas violências. Para tanto, estipula

uma articulação com órgãos internos, como as pró-reitorias e as ouvidorias geral e externa da rede de atendimento às mulheres.

Na UFPel foi criado, durante a gestão 2017/2019, o Núcleo de Gênero e Diversidade (NUGEN), subordinado ao Gabinete da Reitoria, com a finalidade de planejar e executar ações institucionais para denúncia, comunicação e formação, assim como políticas afirmativas no campo de gênero e diversidade sexual (UFPEL, 2019). O NUGEN tem um representante de cada categoria da universidade e, além de coordenar a política e promover ações educativas, prevê o acolhimento e o encaminhamento de denúncias oriundas da comunidade universitária.

Na UNILA, em 2017, foi aprovada a Política de Equidade de Gênero da UNILA, na qual há a definição de gênero, equidade de gênero e diretrizes gerais da política (UNILA, 2017). Além da previsão de atividades educativas, determina a criação de mecanismos institucionais de assistência às mulheres vítimas de violência, de acordo com a Lei Maria da Penha. Em 2018, foi criado o Comitê Executivo pela Equidade de Gênero e Diversidade com a finalidade de “executar ações e articulações visando à eliminação da discriminação de gênero e diversidade” (UNILA, 2018, online). O comitê existirá até a criação da Secretaria de Equidade de Gênero e Diversidade e prevê o enfrentamento da violência de gênero, inclusão da maternidade e da paternidade, direitos da comunidade LGBTI e equidade étnico-racial.

Na UFF, de acordo com a cartilha informativa *Prevenção enfrentamento à violência contra mulheres na Universidade Federal Fluminense* (UFF, 2021a), caso uma mulher sofra qualquer tipo assédio, ela pode procurar a ouvidoria da universidade, a comissão de ética da UFF, a Coordenação de Atenção Integral à Saúde e Qualidade de Vida, a UFF Mulher/Proex, o SOS Mulher/HUAP e/ou o sindicato da categoria. O Programa UFF Mulher (UFF, 2021b), por sua vez, tem por fim promover atividades relacionadas à questão de gênero, inclusive sobre o enfrentamento da violência contra a mulher.

Docentes, funcionários e alunos da Unesp realizaram, em 2015, no *campus* de Bauru, o VIII Encontro de Direitos Humanos da Unesp, coordenado pelo Observatório de Educação em Direitos Humanos da instituição. Os participantes do encontro redigiram uma carta aberta à comunidade acadêmica, na qual sugeriram a criação de núcleos ou comissões de direitos humanos em todas as faculdades da Unesp, “com objetivo de realizar projetos específicos da área estabelecendo intersecção com os direitos humanos” (UNESP, 2015, online). Em 2016, foram criadas duas comissões: a Comissão de Direitos Humanos do Instituto de Artes da Unesp de São Paulo e a Comissão de Direitos Humanos do Instituto de Biociências, Letras e

Ciências Exatas de São José do Rio Preto/SP, ou seja, uma em cada um dos *campi* da Unesp, que tem *campi* distribuídos em 24 cidades do estado de São Paulo.

A Comissão de Direitos Humanos do Instituto de Artes da Unesp de São Paulo, além de desenvolver ações educativas e preventivas e propor ações que visem a implementação de direitos humanos, recebe denúncias e sugestões, faz orientações sobre procedimentos institucionais e extrainstitucionais nos casos de violações a direitos humanos e oferece subsídios para a identificação de violação de direitos humanos (UNESP, 2016b). Por serem vinculadas, a comissão é responsável pelo envio de relatórios à diretoria do instituto, além de acompanhar deliberações da direção relativas a direitos humanos. É composta por discentes e funcionárias.

Já a Comissão de Direitos Humanos do Instituto de Biociências, Letras e Ciências Exatas é integrada por representantes docentes, discentes e funcionários. Tem por objetivo “acolher denúncias e manifestações sobre violação de direitos, violências e conflitos que envolvam a comunidade acadêmica” (UNESP, 2016a, online) e deve ouvir as partes para buscar uma solução conciliatória e encaminhar denúncias que não permitem conciliação a instâncias competentes. Também tem a função de realizar atividades educativas sobre direitos humanos (UNESP, 2016a).

A Unesp, em 2019, fez a adaptação de uma cartilha já adotada na *Universidad Complutense de Madrid*, que busca orientar a comunidade acadêmica para identificar diferentes formas de assédio e possibilidades de ação diante desta violência (UNESP, 2019). A cartilha, disponibilizada online e para todos os *campi*, faz parte do projeto educando para a diversidade, que visa compartilhar informações para práticas inclusivas e garantir os direitos de todos os indivíduos, entendendo que os seres humanos são diversos e que o espaço universitário é plural e de respeito entre todos.

O Instituto de Filosofia e Ciências Sociais da UFRJ aprovou em uma reunião de congregação um documento que estabelece diretrizes para prevenir e combater o assédio sexual no instituto (UFRJ, 2016). O documento, reconhecendo o problema no ambiente acadêmico, além de trazer definições sobre o que são assédios, orienta ações para enfrentá-los. Ainda, em 2018, a reitoria fez a campanha denominada “Não se cale: UFRJ contra todas as formas de opressão e violência no ambiente universitário”, instituindo o mês de maio para combater todas as formas de violência e realizando, ao longo do ano, Fóruns Contra Violências no Ambiente Universitário (UFRJ, 2018).

Na UFOP, em 2014, no âmbito da Pró-Reitoria de Assuntos Comunitários e Estudantis, foi criado o projeto Atenção à Mulher Estudante, que está inserido na promoção

de ações de apoio à saúde para melhorar a qualidade de vida da comunidade universitária, promovendo a melhoria da saúde, autoestima, relação interpessoal e o bem-estar social (UFOP, 2014). Na mesma universidade, em 2016, a Reitoria emitiu uma nota de repúdio contra “atos de violência cometidos contra três alunas da UFOP, em suas repúblicas” (UFOP, 2016, online) e ressaltou que “a pessoa apontada como autora das agressões não possui vínculo atualmente com a Instituição” (UFOP, 2016, online). Esclareceu, ainda, que a universidade não compactua com a violência, que prestou assistência às vítimas e instaurou uma sindicância para apurar o ocorrido (UFOP, 2016).

A Unifesp, desde 2018, vem trabalhando no projeto de implementação da Câmara de Conciliação e Mediação (CAMU), criada em 2020 pela Portaria Reitoria n. 2938/2020 (UNIFESP, 2020). A criação da câmara, segundo a Resolução CONSU n. 162, de 14 de novembro de 2018 (UNIFESP, 2018), foi baseada em normas da administração pública federal relativas à administração de conflitos no âmbito da administração pública e na “necessidade de fortalecer os espaços institucionais para acolhimento, diagnóstico e encaminhamentos dos casos de queixas, conflitos e de violência” (UNIFESP, 2018, online).

A câmara (UNIFESP, 2018) atua a partir de três eixos principais: preventivo e formativo, que compreendem capacitar servidores, em formação continuada, para a gestão adequada dos conflitos e fortalecer espaços institucionais; e o estratégico, que diz respeito à articulação e estruturação de fluxos administrativo e resolutivo, referentes à recepção das demandas pela Ouvidoria e pela Câmara de Juízo de Admissibilidade para a realização da mediação de conflitos. A Câmara de Juízo de Admissibilidade tem a função de sistematizar os casos recebidos para análise em relação ao tipo de irregularidade, local, envolvidos, tempo de resolução, direcionamento e outros fatores que possibilitem o planejamento e acompanhamento da ação pela CAMU.

Na UFRGS, no ano de 2017, um grupo de professoras da Faculdade de Medicina da instituição adaptou a cartilha que elaboramos na USP (MAITO *et al.*, 2016) para a realidade da instituição. A cartilha, além de trazer definições sobre violência, explica como atuar diante de uma situação dessas.

Segundo levantamento feito pelo jornal The Intercept Brasil (SAYURI; SICURO, 2019), desde 2008, 556 mulheres foram vítimas de algum tipo de violência em instituições de ensino superior, a partir da análise de 209 ocorrências levadas às 122 universidades, sendo 34 particulares e 88 públicas. O jornal procurou as instituições nas quais foram reportadas as violências, a fim de verificar se as universidades tinham políticas para lidar com a violência contra a mulher e prevenir novos casos. Além das aqui citadas, encontraram as seguintes

iniciativas: Universidade Federal de Viçosa, em Minas Gerais, com uma comissão trabalhando para traçar uma política de combate às opressões; o Instituto Federal do Espírito Santo, que está construindo um documento de enfrentamento à violência sexual, e a Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF), que trata situações de violência sexual e de gênero pela comissão de cotas da universidade.

Conforme demonstrado, as universidades brasileiras, atendendo a demandas da própria comunidade, criaram mecanismos para combater a violência baseada em gênero em seus contextos. Estes mecanismos estão de acordo com a Lei Maria da Penha, legislação brasileira que define o que é enfrentamento da violência contra a mulher, e com os tratados internacionais que subsidiaram a criação da lei em questão. A seguir, discutiremos como foi o processo do enfrentamento da violência baseada em gênero especificamente na Universidade de São Paulo.

1.4 COMO A USP ENFRENTA A VIOLÊNCIA BASEADA EM GÊNERO?

1.4.1 Gênero e desigualdades na USP

De acordo com o anuário estatístico de 2021⁹, a USP tem 99.163 alunos de graduação e pós-graduação, dos quais 52,9% são homens e 47,7% são mulheres. Em relação à raça/cor¹⁰, 46,4% são brancos; 10,6% pardos; 3,0% pretos; 3,5% amarelos; e 0,1% indígenas. Dos 13.232 funcionários técnico-administrativos, 52,9% são homens e 47,7% mulheres; em relação à raça/cor, 77,5% são brancos; 11,5% pardos; 5,2% pretos; 2,7% amarelos e 5 funcionários são indígenas. Quanto aos 5.531 funcionários docentes, 61,8% são homens e 38,2% mulheres; 88,0% são brancos; 1,7% pardos; 0,4% pretos; 0,4% amarelos e um docente é indígena (USP, 2021a).

No que diz respeito à raça/cor, os dados acima apontam a discrepância e a contradição entre o percentual de estudantes e funcionários da USP e a composição da população brasileira: de acordo com a última Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (IBGE, 2019), 42,7% dos brasileiros são brancos, 46,8% pardos, 9,4% pretos e 1,1% amarelos ou indígenas. Essa disparidade aumenta conforme a hierarquia dos cargos na universidade: a

⁹ Os dados em questão se referem ao ano de 2020.

¹⁰ Há uma porcentagem de discentes que não há informações relativas à raça/cor, portanto, aqui só foram considerados os números fornecidos pelo anuário estatístico de 2021.

maior porcentagem de brancos está no corpo docente que, por sua vez, tem somente 2,2% do quadro de professores pretos ou pardos (USP, 2021a).

Também em relação ao gênero observamos discrepâncias: enquanto a porcentagem de homens discentes e funcionários ainda seja maior que a de mulheres, essa diferença é ainda maior em relação aos funcionários docentes: homens são quase dois terços dos docentes, estando entre as posições de maior poder e hierarquia na universidade. Se analisarmos os cargos mais altos na universidade, as direções dos órgãos centrais e das unidades, essa disparidade é ainda maior: dos 101 cargos de direção, apenas 22, ou seja, 21,8% são ocupados por mulheres (USP, 2021b).

Com o objetivo de analisar se a desigualdade de gênero interfere na produção científica da USP a partir de medidores do repositório Web of Science, a pesquisa de Oliveira-Ciabati *et al.* (2021) verificou que

O gênero masculino apresentou valores mais altos nas métricas de publicação e o feminino menor desvio-padrão. Na série histórica de citações, a curva masculina cresce mais rápido, abrindo uma diferença entre os grupos com afastamento confirmado pela projeção (OLIVEIRA-CIABATI *et al.*, 2021, p.1).

A pesquisa concluiu que a produção científica na USP está sujeita a um viés de gênero e não há perspectiva de superação deste obstáculo a curto prazo (OLIVEIRA-CIABATI *et al.*, 2021). Apontou, ainda, que 2/3 do corpo docente são do gênero masculino, e as contratações das últimas décadas perpetuam este padrão, de modo que a maioria absoluta dos docentes com alto índice H é masculina (OLIVEIRA-CIABATI *et al.*, 2021). Isso significa que a USP permanece uma instituição masculina, cujos cargos de maior hierarquia e poder são dominados por homens que, por sua vez, possuem maior índice H nas publicações, o que aumenta as chances de progressão na carreira docente.

Em 2019, a pesquisa Interações na USP (BLAY *et al.*, 2019), que contou com a participação de 13.377 estudantes de graduação e pós-graduação¹¹, demonstrou que, embora a maioria dos estudantes considere a USP um ambiente menos discriminatório do que a sociedade no geral, 26% avaliaram a instituição como uma universidade muito sexista; 26% muito racista; 11% consideram muito LGBTfóbica e 56% consideram muito elitista. Neste estudo, violências baseadas em gênero, raça e classe social também foram evidenciadas. Um exemplo é a violência moral sofrida por mulheres e homens, a partir de marcadores sociais de diferença: das mulheres homo ou bissexuais pretas que participaram da pesquisa, 52%

¹¹ Os/as estudantes responderam a um questionário online entre dezembro de 2017 e fevereiro de 2018.

sofreram violência moral, ou seja, mais do que o dobro da porcentagem de homens heterossexuais brancos que sofreram o mesmo tipo de violência (17%). Este é um exemplo de como as violências estão imbricadas com os marcadores sociais, conforme a concepção de interseccionalidade Crenshaw (1989).

Em igual sentido, uma pesquisa (NEDER-CEREZETTI *et al.*, 2019) conduzida na Faculdade de Direito da USP que se utilizou de observação participante com inspiração etnográfica e realizou entrevistas com discentes para compreender como o processo de ensino e aprendizagem nas salas de aula é marcado por dinâmicas de gênero, revelou que há um “currículo oculto” no ambiente universitário, composto pela desigualdade de gênero, pois:

No campo, foram identificadas situações muito sutis de diferença de comportamento e postura entre homens e mulheres, capazes de camuflar o gênero. Esse cenário reflete muitas subjetividades, tornando difíceis, para atores e atrizes envolvidos, as tarefas de perceber e detectar eventual discriminação de gênero na sala de aula (NEDER-CEREZETTI *et al.*, 2019, p. 7).

Os estudos acima demonstram a imbricação entre gênero, raça, classe social e outros marcadores sociais de diferença no cerne das desigualdades vivenciadas na USP, com destaque para a violência baseada em gênero. Chamada a realizar este enfrentamento, a USP elaborou iniciativas de enfrentamento que podem ser divididas em três momentos: antes de 2014 (portanto, antes da CPI dos trotes, período em que o enfrentamento se dava somente no âmbito disciplinar da universidade; a partir de 2015, depois da CPI dos trotes e aderência da USP ao programa da ONU; a partir de 2021, após a publicação da Portaria de 14 de dezembro de 2020 (USP, 2020) instituiu no âmbito da Superintendência de Assistência Social (SAS-USP), o protocolo de atendimento para casos de violência de gênero contra mulheres.

A seguir pode-se observar como se dá o enfrentamento nestes três momentos, ressaltando que o recorte temporal desta pesquisa se encerra em 2020, ou seja, antes da instituição do protocolo de atendimento para os casos de violência de gênero contra mulheres.

1.4.2 Regime disciplinar da USP

O estabelecimento de um regime jurídico disciplinar em cada universidade tem como objetivo determinar o que se pode fazer na gestão universitária, qual o alcance das ações, quais as implicações no trabalho realizado e as possibilidades de atuação diante de situações específicas, como uma violência ou discriminação. Compreender as funções exercidas pelas

pessoas na USP também permitiu desenhar a amostra do presente estudo, determinando quais delas são relevantes para a investigação.

Geralmente, as universidades públicas estão sob o regime jurídico de autarquias ou fundações públicas e, neste tipo de organização, a USP é uma autarquia. Esta modalidade permite ao ente da administração pública maior autonomia organizacional. Além disso, de acordo com o art. 207 da Constituição Federal (BRASIL, 1988), as universidades são organizações de ensino que pressupõem a autonomia didático-científica, administrativa e organizacional.

Uma particularidade da USP importante de ser apontada é que ela foi criada a partir de um conglomerado de faculdades e escolas superiores, em 1934 (MENDONÇA, 2000). Isso faz com que a USP, conforme se observa em seu Regimento Geral (USP, 1990) e em seu Estatuto (USP, 1998), tenha uma administração mais descentralizada, com maiores poderes conferidos às unidades, às suas comissões e à direção, de modo que questões relacionadas à organização administrativa são exercidas pela administração central: reitoria, pró-reitorias e comissões gerais.

Essa autonomia administrativa pode ser visualizada também em relação às normas disciplinares. Normas disciplinares são aquelas que regem o poder administrativo disciplinar, que é o meio pelo qual os entes da administração pública se utilizam para apurar infrações que acontecem durante a prestação de serviço. O poder disciplinar pode ser entendido como uma forma de controle interno da administração sobre os seus próprios atos, com o objetivo de assegurar que os serviços atendam à finalidade para a qual foram criados (ARAÚJO, 2008). Além disso, este controle interno é uma forma de exercício do poder hierárquico inerente às atividades administrativas, ao seu equilíbrio e à ordem da realização de tarefas administrativas (COSTA, 2008, p. 459).

Conforme estabelece o art. 94 do Estatuto da USP (USP, 1988, online), “cabe aos corpos docente, discente e de servidores não-docentes manter a fiel observância dos preceitos exigidos para a boa ordem e dignidade da Universidade”, ou seja, manter o funcionamento da universidade, atender às suas finalidades e cumprir as regras de organização interna é dever de toda a comunidade universitária, composta por servidores docentes, não docentes e discentes. Servidores docentes e não docentes são funcionários públicos que passaram em concurso público ou processo seletivo de contratação temporária para exercer cargos administrativos e de prestação de serviços. Já o corpo discente, de acordo com o art. 203 do Regimento Geral da USP (USP, 1990), é composto por alunos de graduação e pós-graduação, incluindo aqueles de cursos de longa duração, aperfeiçoamento e especialização. O parágrafo primeiro do

mesmo artigo estabelece que os estudantes podem se organizar livremente em entidades como Centros Acadêmicos, Grêmios, Associações de Pós-Graduação e Diretório Central dos Estudantes.

Assim, há três categorias de pessoas que têm o dever de manter o bom funcionamento da universidade, e as normas disciplinares que regem as atividades destas pessoas variam de acordo com a categoria que pertencem. As normas disciplinares, de acordo com Thiago Marrara (2014, p. 10), podem instituir infrações (ou seja, enumeram os comportamentos contrários ao regime disciplinar); indicar punições (detalhando o resultado de um comportamento que se enquadre nas hipóteses de infração); e disciplinar procedimentos (relativas ao papel da autoridade responsável pela aplicação das punições e das formalidades para que isto ocorra).

O regime disciplinar aplicável aos funcionários não docentes está previsto no Estatuto dos Servidores da USP, Portaria Gr nº 239, de 03 de maio de 1966 (USP, 1966). Já o regime disciplinar dos funcionários docentes é aquele constante no Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado de São Paulo, Lei Estadual nº 10.261, de 28 de outubro de 1968 (SÃO PAULO, 1968). Em relação aos discentes, aplica-se o antigo Regimento Geral da USP, Decreto nº 52.906, de 27 de março de 1972 (USP, 1972), conforme determina o atual regimento da instituição, a Resolução nº 3745, de 19 de outubro de 1990 (USP, 1990). Quanto ao processo administrativo disciplinar dos alunos, este é regido pela Lei Sobre Processo Administrativo Paulista, a Lei n. 10.177, de 30 de dezembro de 1998 (SÃO PAULO, 1998).

No que diz respeito aos docentes, como a lei aplicável é o Estatuto dos Funcionários Civis do Estado de São Paulo (SÃO PAULO, 1968) e a USP é uma autarquia, quem exerce o poder disciplinar sobre os funcionários docentes é a reitoria e a direção das unidades. Conforme estabelece o artigo 260, para as infrações que têm penalidade de repreensão até suspensão limitada a 30 dias, a competência para aplicação de sanção é das chefias de departamento; para as sanções mais graves, os superintendentes de autarquias (no caso da USP, a reitoria ou superintendentes de outras autarquias, como os hospitais das clínicas).

De acordo com o art. 185 do Estatuto dos Servidores da USP (USP, 1966), em se tratando de funcionários, são competentes para exercer o poder disciplinar o reitor (para todas as penas), os diretores (até a pena de suspensão limitada a cinco dias) e os chefes de seção (para as penas de advertência e repreensão).

No que se refere aos discentes, de modo geral, o poder disciplinar é conferido aos docentes. Segundo o Estatuto da USP de 1972 (USP, 1972), se a infração consistir em advertência oral, é aplicável por qualquer docente, constituindo uma sanção disciplinar típica

da sala de aula, assim como a expulsão de uma aula. Qualquer docente pode pedir a aplicação de sanções a uma autoridade superior, como a chefia de departamento, que tem competência para aplicar a repreensão escrita, ou mesmo a diretoria da unidade ou a reitoria. Já a suspensão por até 30 dias é feita pela diretoria da unidade ou pela reitoria. A suspensão posterior a 30 dias, bem como a eliminação definitiva dos quadros da universidade, são decididas pelo Conselho Técnico-Administrativo (CTA), pela Congregação ou pela reitoria, sendo aplicadas pela diretoria ou reitoria, a depender do caso.

De acordo com o art. 42 do Regimento Geral da USP (USP, 1990), o diretor tem, entre outras atribuições, competência para administrar a unidade, cumprir determinações da Congregação e do CTA e exercer o poder disciplinar no âmbito da unidade. O art. 46 do estatuto determina que ao chefe de departamento compete exercer o poder disciplinar sobre os membros dos corpos docente, discente e servidores não docentes, no âmbito do departamento. O art. 42 do Estatuto da USP (USP, 1988), por sua vez, estabelece que ao reitor compete, junto a outras atribuições estatutárias e regimentais, exercer o poder disciplinar, e estabelecer e fazer cessar as relações jurídicas de emprego do pessoal docente e não docente da universidade.

A titularidade do poder disciplinar é algo que depende do agente envolvido na infração administrativa (se é servidor não-docente, docente ou discente) e da gravidade da infração, que é medida de acordo com a punição prevista. Assim, dentro de uma unidade, em regra, o poder disciplinar é da diretoria e das chefias de departamento, mas, a depender da gravidade, pode ser exercido por docentes em relação aos discentes, pelas chefias de seção (em relação aos servidores não docentes) e pela chefia de departamento (em relação a todos). No âmbito do departamento, a responsabilidade pelo poder disciplinar é da diretoria (em relação a todos) e, nos casos mais graves, da reitoria. Embora o CTA e a Congregação sejam instâncias decisórias, quem aplica as decisões tomadas em relação a punições disciplinares é a diretoria.

O poder disciplinar pertence, portanto, aos agentes públicos que ocupam as posições de chefia e, quando eles instauram os procedimentos disciplinares, delegam as funções para as comissões sindicantes e comissões que levam a cabo os processos administrativos disciplinares. A reitoria, a diretoria, a chefia de departamento ou a chefia de seção devem instaurar a portaria para a sindicância e para o procedimento administrativo e, após as conclusões, haverá a remessa à autoridade competente para aplicação de sanção ou arquivamento do procedimento.

Uma sanção disciplinar só pode acontecer se houver, antes de sua aplicação, um processo administrativo disciplinar com regras próprias – o que, na USP, varia de acordo com

cada categoria a que a pessoa pertence. A depender da situação, será necessário instaurar uma sindicância antes do processo, mas ambos devem ser orientados pelos princípios constitucionais do devido processo legal e da ampla defesa, os quais garantem a defesa e a manifestação no processo administrativo e o respeito às normas.

Conforme este regime disciplinar, violências em função de gênero podem ser enquadradas como infrações disciplinares. Em relação aos discentes, em consulta ao Regimento Geral de 1972, o Decreto nº 52.906, de 27 de março de 1972, temos:

- Art. 250. I - inutilizar, alterar ou fazer qualquer inscrição em editais ou avisos afixados pela administração;
- II - fazer inscrições no espaço físico ou em suas imediações, ou nos objetos de propriedade da USP e afixar cartazes fora dos locais a eles destinados;
- IV - praticar ato atentatório à moral ou aos bons costumes;
- VII - perturbar os trabalhos escolares bem como o funcionamento da administração da USP;
- IX - desobedecer aos preceitos regulamentares constantes dos Regimentos das Unidades, Centros, bem como dos alojamentos e residências em próprios universitários (USP, 1972, online).

Aos discentes também é possível aplicar a Lei nº 15.892, de 15 de setembro de 2015 do Estado de São Paulo, referente ao trote como infração disciplinar (SÃO PAULO, 2015b). Tal lei institui que a prática do trote é infração disciplinar sancionada com a expulsão do discente da universidade ou da escola à qual pertence. As sanções disciplinares são as penalidades de advertência verbal, suspensão e expulsão, aplicadas a depender da gravidade da infração e do comportamento anterior dos discentes (USP, 1972).

Como infrações previstas aos docentes e que podem ser enquadradas como violências em função de gênero, combinamos o dispositivo que trata dos deveres dos funcionários e aquele que dispõe sobre as proibições, que são os artigos 240 e 241 do Estatuto dos Servidores Públicos do Estado de São Paulo e a Lei Estadual nº 10.261, de 28 de outubro de 1968:

- I - falta no trato de urbanidade com os companheiros de serviço e as partes;
- II - não representar contra outro servidor quando tiver notícia de irregularidade praticada;
- III - se comportar na vida pública ou privada de modo indigno em relação à função pública;
- IV - procedimento irregular de natureza grave; incontinência pública e escandalosa;
- V - revelar segredos de que tenha conhecimento em razão do cargo;
- VI - insubordinação grave; prática, em serviço, de ofensas físicas contra funcionários ou particulares; (SÃO PAULO, 1968, online)

A mesma lei prevê como sanções disciplinares as penas de repreensão; suspensão; multa; demissão; demissão a bem do serviço público; e cassação de aposentadoria ou disponibilidade, também a depender da gravidade e de prévia aplicação de sanção disciplinar ao docente (SÃO PAULO, 1968).

Aplicam-se aos funcionários, conforme o Estatuto dos Servidores da USP (USP, 1966), as infrações do artigo 180 a 181, relativas a violações de deveres funcionais, que implicam em pena de dispensa:

- II - valer-se da qualidade de funcionário para conseguir qualquer vantagem;
- III - deixar de tratar com urbanidade companheiros e público;
- IV - inidoneidade ou indisciplina (USP, 1966, online).

As penas previstas para essas e outras infrações disciplinares aos servidores não docentes são: advertência; repreensão; suspensão, conversível em multa; dispensa e dispensa a bem do serviço público, todas empregadas de acordo com a gravidade da infração disciplinar e o comportamento do servidor público (USP, 1966).

Outra norma estadual aplicável a todos os entes da administração pública de São Paulo é a Lei nº 10.948, de 05 de novembro de 2001 (SÃO PAULO, 2001), conhecida como lei estadual contra a homofobia. Em seus termos, há infração disciplinar quando alguém pratica violência ou discriminação contra homossexuais, bissexuais ou transgêneros, consistente em:

- I - praticar qualquer tipo de ação violenta, constrangedora, intimidatória ou vexatória, de ordem moral, ética, filosófica ou psicológica;
- II - proibir o ingresso ou permanência em qualquer ambiente ou estabelecimento público ou privado, aberto ao público;
- III - praticar atendimento selecionado que não esteja devidamente determinado em lei;
- IV - inibir ou proibir a admissão ou o acesso profissional em qualquer estabelecimento público ou privado em função da orientação sexual do profissional;
- V - proibir a livre expressão e manifestação de afetividade, sendo estas expressões e manifestações permitidas aos demais cidadãos (SÃO PAULO, 2001, online).

Como visto, os regimes disciplinares aplicáveis aos funcionários não docentes e aos alunos são anteriores à Constituição Federal de 1988. Por possuírem dispositivos contrários às regras constitucionais, muitos não foram recepcionados e não podem ser usados. Além disso, vários dispositivos não abarcam a diversidade de situações novas que surgem e a necessidade de enfrentar violências que podem acontecer no cotidiano da universidade. Por esse motivo, em 2017, foi instituído, pelo Escritório USP Mulheres (USP, 2017), um grupo de trabalho

para sugerir reformas no regime disciplinar da USP. Contudo, até a publicação desta pesquisa, não tivemos notícias sobre se os resultados do trabalho deste grupo foram adotados pela USP.

1.4.3 Escritório USP Mulheres e Comissões de Direitos Humanos

Mencionamos no tópico anterior que a USP foi uma das universidades implicadas na CPI dos trotes e, por uma obrigação política, foi chamada a enfrentar a violência identificada em seus *campi*, especialmente a violência baseada em gênero. De acordo com Heloísa Buarque de Almeida (FIORI, 2020), simultaneamente à CPI dos trotes, professoras da FMUSP, da ESALQ (Escola Superior de Agricultura "Luiz de Queiroz" – USP Piracicaba), da FFCHL (Faculdade de Filosofia, Ciências Humanas e Letras – USP São Paulo), da EACH (Escola de Artes e Ciências Humanas – USP Leste) e do *Campus* USP Ribeirão Preto, por trabalharem com questões relativas a gênero e sexualidade, foram procuradas por alunas que relatavam situações de violência sexual.

Foi então que as docentes perceberam que a USP não apenas não contava com um canal para receber estas ocorrências, mas que muitos dos casos que chegavam à ouvidoria da universidade eram denúncias anônimas que não tinham andamento, justamente por serem anônimas.

As docentes, muitas envolvidas em estudos e militantes em favor de direitos humanos e feminismos, passaram a promover encontros com intuito de debater as situações narradas pelas alunas. A primeira reunião contou com 80 professoras e, desde então, só aumentou: as professoras e pesquisadoras da universidade criaram a “Rede Não Cala! Rede de Professoras e Pesquisadoras pelo Fim da Violência Sexual e de Gênero na USP”, que teve a participação de professoras de vários *campi* da USP. A rede promoveu formações sobre o acolhimento das vítimas e como lidar com as violências relatadas (FIORI, 2020), uma vez que essas docentes estavam sendo frequentemente acessadas por alunas para relatar casos de violência. De acordo com Heloísa Buarque de Almeida, “fomos percebendo que na verdade há uma espécie de tripé, de conjuntos de três universos de coisas que precisam ser pensadas: acolhimento; investigação/punição de agressores; e educação/prevenção” (FIORI, 2020, p. 8).

Além da Rede Não Cala, composta por professoras, vários coletivos de alunas se organizaram na universidade. Um exemplo de reivindicação feita por professoras e alunas, conjuntamente, foi o projeto do Centro de Referência, que seria um local na USP com assistentes sociais e psicólogas para ouvir e encaminhar situações de agressão e violência (FIORI, 2020). Entretanto, até o momento, não houve notícias da implementação deste centro.

Paralelamente a essas ações, a universidade aderiu, em 2015, ao programa “*HeForShe*” da ONU Mulheres, que culminou na criação do Escritório USP Mulheres, órgão administrativo ligado à Reitoria que “tem como finalidade propor e implementar iniciativas e projetos voltados à igualdade de gêneros no âmbito da Universidade de São Paulo” (USP, 2016, online). O escritório é coordenado por uma professora e, atualmente, conta com cinco funcionários técnicos e oito estagiários. A partir da nova configuração do escritório em 2019, os trabalhos se desenvolvem nos eixos de comunicação, pesquisas, programas e relações institucionais.

Ao longo de cinco anos de atuação, de acordo com seus relatórios (USP, 2017; USP, 2018; USP, 2019; USP, 2021), o escritório foi responsável por campanhas de prevenção à violência contra a mulher, como campanhas educativas e materiais informativos; por organizar seminários e ações de formação de funcionários; oferecer uma disciplina sobre violência na universidade em 2019; coordenar um grupo de trabalho para a revisão das normas disciplinares; conduzir a Pesquisa Interações na USP; participar da concepção do Centro de Referência; promover cidades seguras, na melhoria de condições de segurança nos *campi* da USP, com o apoio ao desenvolvimento de um aplicativo, iluminação nos *campi* e reuniões com a guarda universitária; promover oficinas de autodefesa para mulheres para o enfrentamento da violência; disseminar informações para o público externo com participação de eventos e imprensa; participar das reuniões do programa “*HeForShe*”; realizar o acolhimento e a orientação a membros da comunidade que sofreram violências e participar da regulamentação da licença maternidade e paternidade na USP.

O USP Mulheres é um órgão central responsável por várias ações de prevenção e enfrentamento da violência baseada em gênero na USP. Como órgão central responsável por pesquisas e levantamentos, ele mapeou as comissões de direitos humanos da USP (USP, 2017). A primeira comissão de direitos humanos foi criada na USP em 1998, em comemoração aos 50 anos da Declaração dos Direitos Humanos. Essa comissão tem a função de propor ações para a promoção e fortalecimento dos direitos humanos na universidade e na sociedade como um todo. Em 2002, a comissão passou a ser ligada à reitoria e a ter a função de divulgar uma biblioteca virtual e instituir um prêmio anual sobre direitos humanos, funções que duraram até 2010 (USP, 2017).

Em dezembro de 2014, frente às denúncias sobre violência sexual, sobretudo na faculdade de medicina, a comissão agregou a função de supervisão de ações nos órgãos da universidade, a fim de garantir o respeito e a promoção aos direitos individuais e sociais na USP (USP, 2017). Neste momento, a reitoria incentivou a criação de comissões para enfrentar

violências e discriminações em função de gênero, raça, cor e etnia pelas unidades acadêmicas da USP. A recomendação de cada unidade acadêmica ter a sua própria comissão remete ao fato de a USP ter sido formada por várias faculdades (MENDONÇA, 2000), o que confere maior autonomia às unidades, além da aproximação que elas têm de suas comunidades acadêmicas.

Segundo o levantamento do Escritório USP Mulheres, em 2017, a USP contava com 33 comissões de direitos humanos, das quais 7 foram criadas em 2015 e 18 em 2016 (USP, 2017), ou seja, a criação da maioria delas se deu a partir da movimentação da comunidade universitária em torno do tema e da recomendação da reitoria. O relatório sistematizou as funções que foram atribuídas às comissões:

- **Acolhimento:** medidas relacionadas ao atendimento às vítimas (acolher, orientar, encaminhar, acompanhar)
- **Apuração:** medidas relacionadas à recepção de denúncia e os primeiros encaminhamentos (recebimento, registro, apuração, elaboração de relatórios e envio à diretoria)
- **Responsabilização:** medidas relacionadas aos desdobramentos das denúncias (recomendação de sindicância, mediação de conflitos etc.)
- **Prevenção:** atividades educativas, campanhas, eventos, divulgação de material informativo, etc.
- **Outras atribuições:** articulação com outros órgãos para prevenção, ou medidas genéricas como “observar casos” (USP, 2017, online).

A maior parte das comissões foi criada com o propósito de apurar e encaminhar denúncias. A temática varia bastante: discriminações, preconceitos, violações de direitos humanos, violência de gênero ou contra as mulheres, assédio moral, assédio sexual, violência sexual, racismo, homofobia, violações por raça, etnia, orientação sexual e identidade de gênero, genericamente denominadas como direitos humanos, mas também algumas com nomeações específicas como violência sexual e de gênero (USP, 2017). A maioria das comissões é composta por representantes de funcionários docentes, não docentes e discentes, mas nem sempre com participação paritária. Em relação ao gênero da composição da comissão, mulheres têm presença majoritária em 11 unidades e exclusiva em 9. A composição das comissões é feita por indicações, e 10 comissões têm a função de receber casos envolvendo a comunidade da unidade e 13 casos ocorridos no espaço físico da unidade (USP, 2017).

Por fim, das 31 comissões que contavam com o apoio de secretaria, apenas cinco apresentaram calendário de reuniões periódicas e, à época do levantamento, nenhuma realizou prestação de contas para a comunidade (USP, 2017). Nesse período, o *campus* USP Ribeirão Preto contava com seis comissões (USP, 2017) e, atualmente, possui sete.

Como visto, as funções dessas comissões estão de acordo com o exposto anteriormente sobre os procedimentos administrativos disciplinares na universidade: além de facilitar o trabalho de comissões sindicantes ou de procedimentos administrativos disciplinares, com o encaminhamento de denúncias para apuração e eventual punição, as comissões têm a função de cumprir atividades essenciais para o enfrentamento da violência, como o acolhimento e a prevenção das situações de violência.

Além disso, percebemos que as funções das comissões estão de acordo com o que professoras e pesquisadoras da Rede Não Cala identificaram como necessário para enfrentar a violência baseada em gênero: ser um canal que presta acolhimento, encaminha para a investigação de agressores e que funciona como prevenção de outros casos. Entretanto, muitas não tiveram uma sistematização de trabalho, com previsão de reuniões periódicas e prestação de contas. Adriana Alves, professora que ficou à frente do Escritório USP Mulheres por dois meses (período em que a coordenadora atual precisou ficar afastada em razão do pleito para a reitoria), percebeu que as demandas que chegavam ao escritório eram muitas, dentre elas o apoio às comissões de direitos humanos. Segundo ela:

Necessitamos urgentemente que as comissões de direitos humanos das unidades, que são os espaços de acolhida mais próximos do dia a dia da comunidade, ganhem caráter estatutário e seus presidentes, respaldo jurídico (ALVES, 2021, online).

Este caráter estatutário e o respaldo jurídico às pessoas que estão a frente destas comissões é importante para que as comissões de direitos humanos tenham legitimidade e recursos para atuação. As comissões representam um anseio da comunidade acadêmica e, para que possam atender às funções para que foram criadas, precisam deste apoio institucional.

Como forma de enfrentamento institucional da violência baseada em gênero, recentemente foi instituído um protocolo de atendimento que contou com a atuação do Escritório USP Mulheres, o qual analisaremos a seguir.

1.4.4 Protocolo de atendimento da SAS-USP para casos de violência de gênero contra mulheres

A Portaria GR 7.653, de 14 de dezembro de 2020 (USP, 2020), instituiu, no âmbito da Superintendência de Assistência Social (SAS-USP), o protocolo de atendimento para casos de violência de gênero contra mulheres. O protocolo é um documento técnico voltado a

profissionais do Serviço Social da universidade, que sistematiza e uniformiza o atendimento realizado pela SAS. Ele estabelece quatro fases de atendimento:

Fase 1 - Primeiro contato com a usuária: identificação de sua demanda e situação de segurança

Fase 2 - Acolhimento: exercício de uma escuta ativa e análise da situação apresentada

Fase 3 - Orientações e encaminhamentos

Fase 4 - Registros e conclusão do atendimento (USP, 2020, online)

Segundo a portaria, cabe à SAS e ao escritório USP mulheres acompanhar a implementação deste protocolo (USP, 2020). O protocolo coloca que as comissões de direitos humanos são iniciativas que auxiliam no enfrentamento da violência contra as mulheres. Diante da pandemia de Covid-19, do isolamento social e do agravamento da violência contra mulheres, o protocolo busca acolher uma demanda que pode acontecer, inclusive, em moradias estudantis, atendendo também ao resultado do Grupo contra a Violência de Gênero no CRUSP, elaborado em 2017 (USP, 2020).

O protocolo define o que é violência baseada em gênero, utilizando o conceito normativo da Convenção de Belém do Pará (BRASIL, 1996a) e da Recomendação Geral n. 35 (CNJ, 2019) como uma forma de orientar a atuação da assistência social. Ainda, traz um histórico do enfrentamento da violência baseada em gênero na USP, desde a CPI dos trotes até a criação do protocolo (USP, 2020).

Na etapa 1 de atendimento, consistente no primeiro contato (identificação da demanda e situação de segurança), a equipe de assistência social deverá se mostrar disponível para ajudar a usuária, verificando se pode falar sem que isso comprometa a sua segurança, em um atendimento remoto, por exemplo. O profissional precisa verificar também se há algum risco imediato e, em caso positivo, deve tomar as medidas pertinentes, como acionar a polícia, encaminhar para o serviço de saúde ou para a guarda universitária (USP, 2020).

A etapa 2 consiste no acolhimento, escuta ativa e análise da situação da pessoa em situação de violência. Esta etapa é considerada atendimento geral, realizado pela equipe de serviço social da SAS. Este atendimento pode ser realizado tanto à pessoa que sofreu a violência quanto aquela que presenciou uma, para prestar auxílio ou informações. Esta etapa é, preferencialmente, realizada em dupla por funcionárias mulheres, para que o registro de informações seja feito concomitantemente ao acolhimento que, segundo o protocolo, é “ato ou efeito de acolher, implica em suas várias definições, uma ação de aproximação, um ‘estar com’ e ‘perto de’, ou seja, uma atitude de inclusão” (USP, 2020, p. 12), sempre respeitando o sigilo e a garantia de privacidade no atendimento. Além disso, durante o acolhimento, é

preciso apresentar à pessoa acolhida os serviços disponíveis para atender à demanda e realizar uma escuta ativa e respeitosa, valorizando os sentimentos experimentados pela mulher em situação de violência e respeitando as suas escolhas (USP, 2020).

A etapa 3 consistente em orientações e encaminhamentos, e ocorre de acordo com a demanda específica da mulher em situação de violência, após a apresentação de todos os serviços disponíveis. Para ajudar nisso, o USP Mulheres disponibilizou em seu site um mapeamento dos serviços de atendimento da mulher em situação de violência de cada *campi* da USP. Os encaminhamentos são para os serviços especializados de atendimento à mulher em situação de violência, que na USP são:

Núcleo de Assistência à Vítima de Violência Sexual (NAVIS), pelo Conflitos Familiares Difíceis (CONFAD) e o SEAVIDAS – Serviço de Atenção à Violência Doméstica e Agressão Sexual do Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto-USP (USP, 2020, online).

Serviços de atendimento geral, os quais o protocolo entende que na USP são as comissões de direitos humanos e os hospitais universitários; órgãos de informação, orientação e políticas públicas, que na USP são a Ouvidoria Geral e o Escritório USP Mulheres; serviços de segurança e defesa social, que são os serviços de polícia e poder judiciário e na USP são os serviços prestados pela Superintendência de Prevenção e Proteção Universitária. Após o encaminhamento, é preciso que o serviço esteja disponível à mulher caso seja necessário. Além disso, é nessa fase que as assistentes sociais podem orientar a vítima nas situações em que ela faz um relato público da violência (contra si ou terceiros), a fim de que não identifique o agressor e sofra medidas judiciais em função disso (USP, 2020).

O protocolo também coloca a possibilidade de encaminhamento para medidas administrativas internas na universidade, a fim de proteger a mulher em situação de violência, como a possibilidade de mudança de turma, setor de trabalho ou local de moradia; revalidação de prazos de atividades ou entregas acadêmicas ou substituição de provas ou trabalhos, a serem realizados em casa; abono de faltas ou outras medidas adequadas, que podem ser solicitadas pela mulher atendida à direção da unidade ou comissão de graduação ou pós-graduação ou coordenação do curso. Neste último caso, o papel do serviço social é ajudar a mulher a identificar as possibilidades de adequações acadêmicas ou do trabalho e assessorá-la nessas situações, evitando a revitimização (USP, 2020).

Nesta fase, caso a mulher queira, há a possibilidade de encaminhamento para a realização de denúncia formal, dentro e fora da USP. Fora da USP, existem duas alternativas, quais sejam, o encaminhamento para a delegacia de polícia ou para a Defensoria Pública, a

fim de solicitar medida protetiva de urgência ou ingressar com eventual processo judicial. Já a formalização da denúncia dentro da universidade consiste na instauração de sindicância ou de procedimento administrativo disciplinar. Quando o agressor é conhecido, o serviço social deve encaminhá-lo para a direção da unidade de ensino e, quando desconhecido, para a unidade onde aconteceu a situação. Nessas unidades, pode-se recorrer ao auxílio/encaminhamento à comissão de direitos humanos ou à ouvidoria da unidade. Entretanto, o protocolo esclarece que:

Até o momento, não há um fluxo de comunicação estabelecido entre os órgãos que realizam o acolhimento e os que recebem a denúncia formal na USP. Neste documento sugerimos que, mediante a autorização e vontade da mulher acolhida, seja feito o contato com a instituição responsável pelo recebimento formal da denúncia para verificar os procedimentos necessários e informar o encaminhamento do caso (USP, 2020, p. 23).

Por fim, a última fase do protocolo diz respeito aos registros e à conclusão do atendimento, que consistem em, caso a mulher deseje, continuar a ser acompanhada pela equipe da assistência social. Se a vítima autorizar, é possível o compartilhamento de informações para atendimento posterior, mantendo, sempre, o sigilo. Ainda, se ela desejar, a equipe deverá manter contato, o que facilita o atendimento integral da situação de violência. Além disso, o serviço deve estar pronto para novo acolhimento, se necessário. Os atendimentos serão documentados para a sistematização de dados, de modo que as informações para fins estatísticos nunca terão a identificação das pessoas envolvidas na situação (USP, 2020).

Entendemos que o protocolo tem grandes possibilidades de cumprir com a tarefa de sistematizar e unificar o atendimento da mulher em situação de violência baseada em gênero na universidade, uma vez que deixa claro os procedimentos existentes e possíveis de serem adotados em situações específicas. O protocolo não supre as instâncias já existentes na universidade, como as estudadas nos subitens anteriores (os procedimentos administrativos disciplinares, o Escritório USP Mulheres e as comissões de direitos humanos), que precisam continuar fazendo seus trabalhos para enfrentar a violência baseada em gênero na universidade.

2 OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GERAL

Compreender a concepção que os agentes institucionais da universidade, responsáveis pela política universitária (gestores), têm de violência sexual e de violência baseada em gênero.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Analisar o conhecimento que os gestores universitários têm sobre os procedimentos existentes em relação à violência baseada em gênero, em geral e violência sexual, em particular;
- b) compreender as concepções e percepções dos gestores universitários sobre gênero; violência sexual; violência baseada em gênero;
- c) identificar a percepção dos gestores sobre a responsabilidade da universidade para enfrentar a violência baseada em gênero em geral e a violência sexual, em particular;
- d) descrever o enfrentamento à violência baseada em gênero em geral e a violência sexual, em particular, na Universidade de São Paulo – *Campus* Ribeirão Preto.

3 MÉTODOS

Trata-se de uma pesquisa aplicada, não experimental, transversal, de caráter descritivo exploratório, adotando abordagem qualitativa em sua primeira etapa (1), utilizando-se do instrumento de coleta de dados de entrevista semiestruturada com informantes-chave da comunidade do campus universitário estudado, e quantitativa em sua segunda etapa (2), utilizando-se do instrumento de coleta de dados de questionário estruturado para gestores universitários do campus. A utilização de ambas as abordagens, qualitativa (1) e quantitativa (2), garante complementaridade dos diferentes modelos e amplia a segurança de qualidade dos dados, num desenho que permite integrar informações e preencher possíveis lacunas dos modelos isolados (DESLANDES, 2002).

A abordagem qualitativa preocupa-se com o significado que as pessoas atribuem às suas experiências no mundo social. Trata-se também de interpretar interações sociais e comportamentos, pensando nos sentidos presentes nessas relações. Desta forma, também estamos falando de pesquisa interpretativa. A pesquisa qualitativa estuda as pessoas em seu ambiente: “observando as pessoas em seu território e interagindo com elas na sua língua, em seus próprios termos” (KIRK; MILLER, 1986; POPE; MAYS, 1999). Explora a compreensão das pessoas sobre o seu cotidiano, está interessada no ponto de vista do participante e pretende se aproximar da perspectiva do participante através diferentes estratégias (SILVERMANN, 1997).

Já a abordagem quantitativa compreende modelos estatísticos que quantificam a dimensão dos fenômenos estudados, a sua frequência e se existe associação entre as variáveis estudadas.

A etapa qualitativa (1) consistiu em abordagem exploratória, com informantes-chave, que são estudantes, funcionários docentes e não docentes do campus universitário estudado. Esta etapa exploratória foi realizada com o principal objetivo de contribuir para a construção e revisão do questionário estruturado utilizado na etapa quantitativa (2) e buscou descrever o enfrentamento à violência baseada em gênero em geral e a violência sexual, em particular, na Universidade de São Paulo *Campus* Ribeirão Preto. Realizamos a coleta de dados da etapa qualitativa de maio a novembro de 2019. Após esta etapa, fomos submetidas e aprovadas ao exame de qualificação em 13/03/2020.

A etapa quantitativa (2) consistiu em uma abordagem aos gestores do campus de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo, que permite, além dos outros objetivos específicos, compreender a concepção que os agentes institucionais da universidade,

responsáveis pela política universitária (gestores), têm de violência sexual e de violência baseada em gênero. A preparação do campo e coleta de dados da etapa quantitativa se deu de abril a novembro de 2020.

3.1 ASPECTOS ÉTICOS

Para garantir o compromisso ético com os participantes da pesquisa, foram seguidas à risca as orientações contidas na resolução nº 510, de 07 de abril de 2016 do Conselho Nacional de Saúde (BRASIL, 2016a), relativa à pesquisa com seres humanos. Além disso, pela pesquisa coletar dados pessoais, inclusive dados sensíveis, especificamente dados relativos à origem racial ou étnica e vida sexual, foram respeitadas todas as orientações e disposições contidas nos artigos 7º e 11 da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), Lei 13.709 de 14 de agosto de 2018 (BRASIL, 2018).

Dentre os princípios contidos na resolução (BRASIL, 2016a) e na LGPD (BRASIL, 2018), destacam-se a privacidade, sigilo e confidencialidade, bem como a obtenção do consentimento livre e esclarecido dos participantes do estudo, com a explicação sobre os procedimentos no momento da abordagem das pessoas e com a assinatura dos termos antes do início da coleta de dados, tanto na etapa quantitativa quanto na etapa qualitativa. Realizamos os procedimentos para anonimizar os dados coletados, de modo a não identificar os participantes, em ambas as etapas, garantindo que suas identidades sejam preservadas.

Submetemos o projeto de pesquisa ao Comitê de Ética em Pesquisa do Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto/SP sob número 06925118.4.0000.5440 e ele foi aprovado, conforme Anexo A.

Considerando que este estudo envolveu docentes, funcionários não docentes e estudantes, alguns ocupando posições representativas junto à comunidade acadêmica e com relação de dependência com a instituição, assumimos o compromisso de não alterar a rotina dos mesmos e de não colocá-los diante de qualquer situação de desrespeito às condições de desempenho de suas atividades, jamais vinculando sua adesão a participar do estudo com quaisquer responsabilidades ou obrigações envolvidas em seu vínculo com a instituição.

Os procedimentos envolvidos na etapa qualitativa da pesquisa foram simples, o tempo utilizado para participar da pesquisa variou em torno de 60 minutos, o que foi avisado previamente a todos, não oferecendo outros riscos ou prejuízos no desempenho de suas funções acadêmicas.

Já os procedimentos para a participação na etapa quantitativa da entrevista precisaram ser modificados em função da pandemia ocasionada pelo vírus Sars-CoV-2, que teve estado de calamidade pública nacional decretada pelo Decreto-Legislativo nº 6, de 2020 (BRASIL, 2020). Em decorrência deste estado, na USP foram suspensas as atividades presenciais por tempo indeterminado, conforme Decreto Estadual do Estado de São Paulo nº 64.864, de 16 de março de 2020 (SÃO PAULO, 2020) e determinações posteriores da reitoria da USP. Diante deste novo cenário, a coleta de dados pela aplicação do questionário que estava planejada, inicialmente, para ser presencial, teve que ocorrer em formato virtual.

Portanto, enviamos um adendo ao Comitê de Ética em Pesquisa do HC, explicando essas alterações, que foi aprovado antes do início da coleta de dados da etapa quantitativa, conforme Anexo B. As principais alterações foram: aplicação do questionário pela plataforma *Google Meets*; abordagem dos participantes da pesquisa por e-mail e assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido por meio de formulário elaborado no *Google Forms*, que garantiu, após o preenchimento, uma cópia ao respondente em seu e-mail. No e-mail de abordagem explicamos que os procedimentos seriam simples: agendar um horário de meia hora, que foi o tempo médio de duração da aplicação do questionário, e aceitar o convite para ingresso na plataforma *Google Meets*.

Considerando que em ambas as etapas, alguns participantes poderiam se sentir receosos de se expressar, pois se trata também de assuntos que podem envolver alguma vulnerabilidade para os participantes, como a percepção sobre possíveis violências que podem acontecer no ambiente em que estão inseridos, evidenciamos a eles que a participação era livre, que os procedimentos para participação da entrevista e do questionário garantiram a confidencialidade e a não identificação do respondente. Somente a etapa qualitativa foi gravada, para posterior transcrição dos dados, mas a etapa quantitativa não foi gravada. Tudo isso foi evidenciado nas duas versões do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), também falado no início de todas entrevistas e aplicações dos questionários.

Assumimos a responsabilidade e o compromisso ético de garantir que os resultados da pesquisa possam ser utilizados em benefício dos envolvidos. Para que a pesquisa seja aproveitada por seus participantes, a retribuição se dará por meio de um seminário organizado em colaboração com as comissões de direitos humanos do *campus* da USP de Ribeirão Preto, para divulgar os resultados à comunidade acadêmica, sobretudo aos responsáveis pela política universitária de enfrentamento à violência sexual e violência baseada em gênero no contexto universitário.

Consideramos também critérios de inclusão e de exclusão de sujeitos. Como critérios de inclusão entendemos ser discentes, funcionários docentes e funcionários não docentes do *campus* USP Ribeirão e, necessariamente, ter sua participação no estudo devidamente autorizada mediante assinatura do TCLE (Apêndice A e Apêndice E). Como critérios de exclusão de sujeitos, consideramos, a qualquer momento, o participante retirar seu consentimento e deixar de participar da pesquisa, sendo excluído. Entretanto, tal situação não ocorreu, todas as pessoas que foram entrevistadas ou responderam ao questionário não retiraram seu consentimento até o momento da redação final deste trabalho.

3.2 UNIVERSO DA PESQUISA

O universo desta pesquisa é a USP *campus* Ribeirão Preto, que possui uma área física construída total de 227.740,00 m² e compreende as seguintes unidades de pesquisa e de ensino: Escola de Educação Física e Esporte de Ribeirão Preto (EEFERP); Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto (EERP); Faculdade de Ciências Farmacêuticas de Ribeirão Preto (FCFRP); Faculdade de Direito de Ribeirão Preto (FDRP); Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade de Ribeirão Preto (FEARP); Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto (FFCLRP); Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto (FMRP); Faculdade de Odontologia de Ribeirão Preto (FORP) e o Centro de Tecnologia da Informação de Ribeirão Preto (CeTI-RP/STI), que é um centro de apoio, sem cursos de graduação ou pós-graduação. O *campus*, no ano de 2018, ano anterior às coletas de dados, possuía 919 funcionários docentes, 1.642 funcionários não docentes, 6.703 estudantes de graduação, distribuídos em 43 cursos de graduação e 4.442 estudantes de pós-graduação, distribuídos em 62 cursos de mestrado e 49 cursos de doutorado (USP, 2019).

Neste universo de pesquisa, na etapa qualitativa (1), nos interessamos pelas experiências de pessoas que já ocuparam representações de suas categorias, estiveram lotadas em algum serviço social na universidade, como assistência social, psicologia ou pedagogia e pessoas que ocuparam cargos em comissões de direitos humanos, conforme definido no item 1.4.2.

As comissões de direitos humanos do *campus* da USP de Ribeirão Preto são: Comissão para Apurar Denúncias de Discriminação, Assédio e Violência contra Mulheres e Gêneros – CAV-Mulheres, ligada ao conselho gestor do *campus* da USP de Ribeirão Preto; Comissão de Prevenção e Apuração de Denúncias de Discriminação, Assédio e Violência contra Mulheres e Gêneros da Escola de Educação Física e Esporte de Ribeirão Preto

(EEFERP); Comissão sobre Violência de Gênero da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto (FDRP); Comissão de Acolhimento e Orientação da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade (FEARP); Comissão de Direitos Humanos da Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto (FMRP); Comissão para Apurar Denúncias de Discriminação, Assédio e Violência contra Mulheres e Gêneros da Faculdade de Odontologia de Ribeirão Preto (FORP) e Comissão de Direitos Humanos da Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto (EERP).

Na etapa quantitativa (2), nos interessamos pelos gestores e gestoras do *campus* da USP de Ribeirão Preto, que são pessoas que ocupam cargos de administração das unidades de pesquisa e ensino. De acordo com o art. 44 do Estatuto da USP (USP, 1988), são órgãos de administração de cada unidade da USP a congregação, a diretoria, o conselho técnico-administrativo (CTA), a comissão de graduação, a comissão de pós-graduação, a comissão de pesquisa e a comissão de cultura e extensão universitária. Todos os órgãos de administração têm presidência e vice-presidência representados por servidores docentes eleitos. Segundo o art. 45 do Estatuto da USP (USP, 1988), a congregação é composta pelo diretor, que a preside, vice-diretor, presidentes das comissões do art. 44, chefes de departamento e representação docente, discente e de servidores não-docentes. Segundo o art. 47 do Estatuto (USP, 1988), cada unidade tem um conselho técnico-administrativo, composto pelo diretor e vice, chefes de departamento, um representante discente e um representante dos servidores não-docentes. Além disso, de acordo com o art. 64 do Estatuto (USP, 1988), cada curso é coordenado por uma comissão, cuja composição é fixada pelo conselho de graduação e, assim como as outras comissões, essa comissão também tem presidência e vice-presidência exercidas por funcionários docentes. Além disso, todas as unidades de pesquisa e ensino contam com as funções administrativas de chefia compostas por servidores não docentes que lidam diretamente com estudantes, professores e outros funcionários não docentes, que são as assistências técnicas financeira, administrativa e acadêmica.

3.3 COMPONENTE QUALITATIVO – ENFRENTAMENTO DA VIOLÊNCIA SEXUAL E VIOLÊNCIA BASEADA EM GÊNERO NO CAMPUS USP RIBEIRÃO PRETO

A coleta de dados da etapa qualitativa da pesquisa se deu no período de 10/05/2019 a 13/11/2019 por meio de entrevistas semiestruturadas com informantes-chave. A representatividade da concepção dos informantes-chave e dos agentes universitários é possível porque membros de um mesmo grupo e classe, são produtos de condições sociais

idênticas, sendo possível generalizar e especificar a fala de cada um pertencente aos grupos estudados (SCHATZMAN; STRAUSS, 2001).

De modo concomitante à coleta de dados, iniciamos o processo de sua análise, que, em pesquisas qualitativas, pode ter variadas formas. É fundamental um procedimento analítico e não matemático que envolva examinar o significado que pessoas dão às suas palavras e ações (MAYKUT; MOREHOUSE, 2001). Optamos, portanto, pela análise de conteúdo (BARDIN, 2016; MICHELAT, 1981, MINAYO, 2008).

3.3.1 Participantes

Desta etapa participaram estudantes pertencentes a coletivos estudantis, centros acadêmicos, ou representação estudantil; funcionárias assistentes sociais ou psicólogas; docentes com algum cargo de representação que lida diretamente com conflitos ou pesquisa na área e membros de comissões de direitos humanos de todas as categorias.

A escolha desses sujeitos se deu porque eles são representantes de grupos na universidade, estudam o tema ou se responsabilizaram, seja por obrigação legal, seja por atuação política, pelo enfrentamento à violência baseada em gênero na universidade.

Primeiramente entramos em contato com as pessoas que as orientadoras deste estudo sabiam que já lidaram com alguma situação de violência na universidade, pessoas que participaram de alguma comissão de direitos humanos, representação discente ou de funcionários ou comissões sindicantes em que o tema estivesse envolvido. Nas entrevistas com essas primeiras pessoas, nos utilizamos da técnica da bola de neve (VINUTO, 2014), para que elas indicassem outras pessoas.

Trata-se de uma etapa com caráter majoritariamente qualitativo/exploratório e, com o instrumento de coleta de dados utilizado – questionário semiestruturado – buscamos ter acesso a informações relevantes para a nossa pesquisa. Não faria sentido, portanto, utilizar o critério de fechamento amostral por saturação teórica, que é a suspensão de inclusão de novos participantes quando os dados obtidos apresentam redundância ou repetição (DENZIN; LINCOLN, 1994).

No delineamento de nossa pesquisa o critério de fechamento amostral que utilizamos foi o poder da informação (MALTERUD; SIERSMA; GUASSORA, 2016), avaliado de modo concomitante à coleta de dados. De acordo com esta perspectiva, o fechamento amostral se dá quando se tem informações suficientes e relevantes para o objetivo do estudo, considerando diversos aspectos dos dados coletados. Trata-se, portanto, de amostra não probabilística.

Um destes critérios é a especificidade da amostra, que diz respeito às especificidades das experiências, conhecimento ou propriedade entre os participantes incluídos na amostra. Participantes que pertencem a um grupo específico também exibem alguma variação na experiência a ser explorada. Um critério importante a ser levado em consideração em relação ao poder da informação é a qualidade do diálogo (MALTERUD; SIERSMA; GUASSORA, 2016, p. 1755), ou seja, se os diálogos são proveitosos e se deles conseguimos obter as informações necessárias.

Segundo o critério de fechamento amostral do poder da informação (MALTERUD; SIERSMA; GUASSORA, 2016, p. 1754), chegamos a dezessete informantes-chave, dentre estudantes, funcionários docentes e não docentes, de diversas unidades do *campus* USP Ribeirão Preto. Este critério leva em consideração o objetivo do estudo; a especificidade da amostra; o uso da teoria estabelecida; a qualidade de diálogo obtido na coleta de dados e a análise estratégica.

Portanto, o fechamento amostral das dezessete pessoas entrevistadas se deu porque, após a realização das dezessete entrevistas, chegamos à conclusão de que, dado a qualidade dos diálogos, a representatividade em relação aos grupos estudados e relevância das informações obtidas, não seriam necessárias novas entrevistas, frente aos objetivos estabelecidos no estudo.

3.3.2 Procedimentos da coleta de dados

Na primeira etapa de pesquisa utilizamos como instrumento de coleta de dados entrevista semiestruturada. A entrevista é uma estratégia que permite abordar e elaborar ideias, abordar assuntos de forma detalhada e pode começar mais estruturada e caminhar para uma conversa natural. Ela tem um roteiro básico, mas outras perguntas dependem das respostas que são obtidas, acompanhando o raciocínio do entrevistado. O entrevistador tenta clarificar e confirmar ideias para obter informação (SILVERMANN, 1997; POPE, MAYS, 1999). A entrevista permite colher depoimentos pessoais sobre a vida profissional ou pessoal, e narrativas mais livres podem ser propostas.

Para a realização das entrevistas semiestruturadas construímos um roteiro (Apêndice C) com o objetivo de facilitar, ampliar e aprofundar a comunicação e para delimitar o objeto de análise (MINAYO, 2008). Para a caracterização das pessoas entrevistadas e obtenção de dados que entendemos relevantes, construímos um questionário sociodemográfico (Apêndice

B), organizado com as perguntas sobre o trabalho e a trajetória profissional da pessoa entrevistada.

Alguns pesquisadores denominam aquecimento ou conversa inicial (MINAYO, 2008, p. 264) uma forma de “quebrar o gelo” e perceber se o entrevistado tem chances de fornecer informações necessárias, o que foi feito antes de iniciar as entrevistas, para que as pessoas entrevistadas ficassem mais à vontade. Após a conversa inicial, aplicamos o questionário socioeconômico e já em seguida, iniciamos a entrevista semiestruturada, seguindo seu roteiro (Apêndice C).

O roteiro foi estruturado com o objetivo de obter as informações dos entrevistados de modo mais dinâmico, para obter mais facilmente as informações que tínhamos interesse. A ordem das perguntas feitas importa (MAYKUT; MOREHOUSE, 1994): por isso, começamos por perguntas não controversas, focadas no presente e nas experiências e comportamentos da pessoa entrevistada. Utilizamos também “*probes*”: perguntas que vem depois das respostas, para incentivar as pessoas a falarem mais sobre o tema.

Durante a entrevista, buscamos ter uma postura denominada entrevista ativa (SILVERMMANN, 1997, p. 114), que compreende o momento da entrevista como um processo e seu produto como construção do conhecimento. Isso significa que buscamos, quando fazíamos a entrevista, interagir com as pessoas entrevistadas, criando um clima de confiança.

Durante as entrevistas seguimos o roteiro que elaboramos, as gravamos e encaminhamos as gravações para as transcrições, que foram feitas por pessoas contratadas para tanto, através do projeto FAPESP n. 2018/25529-8. Logo após as transcrições, iniciamos a análise de dados, de forma que a análise aconteceu concomitantemente à coleta, como é próprio de pesquisas qualitativas. Durante a coleta de dados olhamos para os dados coletados e os organizamos, o que nos permitiu avaliar quais informações já tínhamos e quais precisávamos.

3.3.3 Procedimentos da análise dos dados

A análise qualitativa das transcrições seguiu três passos: redução dos dados, exibição espacial dos dados e interpretação. Fizemos a leitura das transcrições em busca de temas recorrentes para a identificação de códigos/temas, categorias de acordo com padrões e tendências.

A ordenação dos dados incluiu a transcrição e releitura do material, a organização dos relatos em determinada ordem conforme a proposta analítica, o que permitiu visualizar as descobertas de campo. A estratégia utilizada para isso foi a análise de conteúdo, na qual o material empírico é um conjunto, um corpus a ser tecnicamente trabalhado. Não é o campo que cria o dado, foi preciso fazer uma leitura horizontal e exaustiva dos textos, prolongando-se em uma relação interrogativa com ele. Depois, fizemos a leitura transversal e iniciamos o processo do recorte de cada entrevista em unidade de sentido. Os critérios de classificação desta unidade de sentido são categorias que encontramos e separamos temas ou unidade de sentido, pois colocamos partes semelhantes juntas, buscando perceber as conexões entre elas, guardando-as em códigos que chamamos de categorias.

Após este esforço, partimos para uma segunda tarefa, enxugando essas classificações, agrupando em uma menor unidade de sentido, que foram denominadas subcategorias. Com isso, buscamos compreender e interpretar o que foi exposto como mais relevante e representativo do grupo estudado.

Na análise final, divulgadas pelos artigos dos itens 4.2 e 4.3, buscamos apresentar um quadro complexo de respostas voltadas para esclarecer a lógica interna de um grupo determinado sobre o tema em pauta, sintetizando o nosso objeto de estudo.

A partir dessa organização de dados foram extraídas questões relevantes para investigar as percepções dos agentes universitários sobre violência baseada em gênero e violência sexual e dos instrumentos institucionais para seu enfrentamento. Com isso, a etapa posterior, a construção do questionário, foi revisada e complementada.

O material transcrito das entrevistas nos permitiu identificar informações que se referem à caracterização dos participantes em termos sociodemográficos, sua inserção no contexto institucional, suas relações interpessoais e categorias relativas à sua experiência institucional com a violência baseada em gênero e a violência sexual.

3.4 COMPONENTE QUANTITATIVO – PERCEPÇÃO DOS GESTORES

Para descrever esta etapa da pesquisa serão apresentados: variáveis envolvidas no estudo; questionário; participantes e abordagem; procedimentos da coleta de dados; procedimentos da análise de dados. A preparação do campo até a coleta dos dados se deu de abril a novembro de 2020.

3.4.1 Variáveis envolvidas no estudo

Após a conclusão da etapa qualitativa foram selecionadas as variáveis que poderiam, além de caracterizar os gestores universitários, avaliar o grau de conhecimento deles em relação à violência de em função de gênero na universidade, atitude em relação à violência e também de opinião e percepção sobre este tipo de violência na universidade.

Quadro 2 - Relações entre as variáveis do estudo

Variáveis dependentes	Variáveis independentes	Variáveis de contexto/ <i>background</i>
<p>Conhecimento sobre violência baseada em gênero no ambiente universitário</p> <ul style="list-style-type: none"> • Baixo • Médio • Alto <p>Conhecimento sobre procedimentos relativos à violência baseada em gênero</p> <ul style="list-style-type: none"> • Baixo • Médio • Alto <p>Opinião sobre violência na universidade</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mais tolerante à violência • Menos tolerante à violência 	<p>Experiência com violência</p> <ul style="list-style-type: none"> • ter recebido relatos de violência na posição de gestão em que se encontra; • ter recebido relatos de violência entre até dois grupos de pessoas ou entre três e seis grupos de pessoas da universidade; • ter recebido relatos de 1 e 2 tipos de violência ter recebido relatos de 3 a 6 tipos de violência; • ter presenciado violência na universidade; • ter presenciado violência entre 1 e 2 grupos de pessoas na universidade ou ter presenciado violência de 3 a 6 grupos de pessoas na universidade; • ter presenciado 1 e 2 tipos de violência ou ter presenciado de 3 a 6 tipos de violência; • em que fase da carreira a pessoa estava quando presenciou violência; • frequência da violência que a pessoa presenciou; • não ter recebido relatos de discriminação, ter recebido 1 tipo de relato de discriminação, ter recebido mais de 1 tipo de relato de discriminação; • ter sofrido ou não discriminação na universidade e quantidade de discriminações sofridas; • ter presenciado discriminação entre 1 e 2 grupos de pessoas na universidade ou ter presenciado discriminação de 3 a 6 grupos de pessoas na universidade; • ter presenciado 1 e 2 tipos de discriminação ou ter presenciado de 3 a 6 tipos de discriminação; • ter participado do trote quando estudante; • não ter violência no trote na época de estudante da pessoa, ter até dois tipos de violência no trote na época de estudante da pessoa ou ter mais de 3 tipos de violência no trote na época de estudante da pessoa. • frequência que as pessoas consultam o regimento geral da USP; • ter tido formação relativa à violência de gênero; <p>Caracterização profissional; Caracterização sociodemográfica.</p>	<p>Caracterização profissional:</p> <ul style="list-style-type: none"> • tempo que a pessoa está na universidade; • o tempo no cargo ocupado; • tempo de gestão no cargo atual; • experiência em cargos anteriores; • quais são eles; • posição ocupada na carreira; <p>Caracterização sociodemográfica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • idade; • sexo; • raça/cor; • religião; • ser praticante ou não; • estado civil; • ter ou não filhos; • quantidade de filhos; • sexo dos filhos; • orientação sexual.

Fonte: elaboração própria.

Para isso, pensamos nas seguintes hipóteses:

- a) Existiria relação entre o grau de conhecimento sobre violência baseada em gênero no ambiente universitário e as experiências com violência?
- b) Existiria relação entre o grau de conhecimento sobre procedimentos relativos à violência baseada em gênero no ambiente universitário e as experiências com violência?
- c) Existiria relação entre a opinião sobre violência no ambiente universitário e as experiências com violência?
- d) Existiria relação entre o grau de conhecimento sobre violência baseada em gênero no ambiente universitário e a caracterização profissional e sociodemográfica dos gestores?
- e) Existiria relação entre o grau de conhecimento sobre procedimentos relativos à violência baseada em gênero no ambiente universitário e a caracterização profissional e socioeconômica dos gestores?
- f) Existiria relação entre a opinião sobre violência no ambiente universitário e a caracterização profissional e sociodemográfica dos gestores?

Para observar se existiram associações entre as variáveis construímos um quadro hipotético, o Quadro 2.

3.4.1.1 Variáveis independentes

As variáveis independentes são aquelas que, a nosso ver, poderiam estar associadas a um maior ou menor conhecimento relativo à violência baseada em gênero na universidade e procedimentos relativos à violência baseada em gênero na universidade. São elas:

Variáveis de contexto/*background*, que são o conjunto de variáveis sociodemográficas e também as variáveis que descrevem a carreira das pessoas.

A **caracterização sociodemográfica** é composta pelas seguintes variáveis independentes: a idade; sexo; raça/cor; religião e ser praticante ou não; estado civil; ter ou não filhos, a quantidade e sexo dos filhos e orientação sexual.

A **caracterização profissional** é composta pelas variáveis que mostram o tempo que a pessoa está na universidade; o cargo ocupado; o tempo no cargo ocupado; o tempo de no cargo atual; experiência em cargos anteriores e quais são eles e a posição ocupada na carreira.

Vale ressaltar que o presente estudo, por trabalhar com a toda a população analisada, conforme será demonstrado no item 3.4.3., não possui variáveis de controle.

Experiência com violência. A variável é toda composta por variáveis independentes, que são variáveis que tem o objetivo de verificar se a pessoa entrevistada tem alguma experiência com violência ou discriminação na universidade, seja em experiência anterior ou atual, como gestor ou gestora. Elas são as seguintes:

- Ter recebido ou não relatos de violência na posição de gestão em que se encontra;
- Ter recebido relatos de violência entre até 2 grupos de pessoas ou entre 3 a 6 grupos de pessoas da universidade;
- Ter recebido relatos de 1 e 2 tipos de violência ou ter recebido relatos de 3 a 6 tipos de violência;
- Ter presenciado violência na universidade;
- Ter presenciado violência entre 1 e 2 grupos de pessoas na universidade ou ter presenciado violência de 3 a 6 grupos de pessoas na universidade;
- Ter presenciado 1 e 2 tipos de violência ou ter presenciado de 3 a 6 tipos de violência;
- Em qual fase da carreira a pessoa estava quando presenciou violência;
- Frequência da violência que a pessoa presenciou;
- Não ter recebido relatos de discriminação, ter recebido 1 tipo de relato de discriminação, ter recebido mais de 1 tipos de relatos de discriminação;
- Ter sofrido ou não discriminação na universidade e seu tipo;
- Ter presenciado discriminação entre 1 e 2 grupos de pessoas na universidade ou ter presenciado discriminação de 3 a 6 grupos de pessoas na universidade;
- Ter presenciado 1 e 2 tipos de discriminação ou ter presenciado de 3 a 6 tipos de discriminação;
- Se a pessoa participou do trote quando estudante;
- Não ter violência no trote na época de estudante da pessoa, ter até 2 tipos de violência no trote na época de estudante da pessoa ou ter mais de 3 tipos de violência no trote na época de estudante da pessoa.
- Frequência que as pessoas consultam o regimento geral da USP;
- Se a pessoa teve alguma formação relativa à violência de gênero.

3.4.1.2 Variáveis de interesse ou dependentes

São as variáveis relativas a conhecimento sobre gênero, violência baseada em gênero e violência baseada em gênero na universidade; sobre atitude em relação à violência,

conhecimento sobre procedimentos institucionais e a opinião sobre as situações de violência. Todas essas variáveis são pontuadas da seguinte maneira:

Conhecimento sobre violência baseada em gênero no ambiente universitário.

Variável criada para somar a pontuação das questões do questionário relativas a esta temática. São variáveis com o objetivo de avaliar o conhecimento sobre violência e violência no ambiente universitário dos respondentes, com avaliação de verdadeiro ou falso e conhecimento sobre cifras, sujeitos, frequência e conceitos da violência, onde cada acerto contabilizou um ponto positivo e erros não foram pontuados. Ela foi valorada da seguinte maneira:

- Baixo – 2 a 8 pontos – conhecimento baixo
- Médio – 9 e 10 pontos – conhecimento médio
- Alto – 11 e 12 pontos – conhecimento alto

Conhecimento de procedimentos relativos à violência baseada em gênero no ambiente universitário. Variável criada para somar a pontuação das questões do questionário relativas a esta temática, que pode variar de 0 a 23 pontos. São variáveis com o objetivo de avaliar o conhecimento sobre os tipos de violência baseada em gênero dos respondentes, quais procedimentos na universidade podem enfrentar essas situações e atitude em relação à violência. As questões são do tipo verdadeiro ou falso, sim ou não e de múltipla escolha. Cada acerto contabilizou um ponto positivo e os erros não foram pontuados, sendo todas as questões, com exceção da 43 (variável independente), pontuadas. Ela foi valorada da seguinte maneira:

- Conhecimento baixo: 4 a 12 pontos;
- Conhecimento médio: 13 e 14 pontos;
- Conhecimento alto: 15 a 21 pontos;

Opinião sobre violência na universidade. Variável criada para somar a pontuação das questões do questionário relativas a esta temática, que pode variar de 0 a 24 pontos. Elas são medidas e pontuadas em uma escala de *Likert*, de modo que para cada questão foram atribuídos os seguintes valores: 1 para concordo plenamente; 2 para concordo; 0 para não concordo nem discordo; 3 para discordo e 4 para discordo plenamente. Ela foi valorada da seguinte maneira:

- Maior tolerância à violência: 3 a 17 pontos;
- Menor tolerância à violência: 18 a 24 pontos.

Na seção II do questionário, há as variáveis da pergunta 16 e 17, conjuntos de variáveis que visa ver se a pessoa considera que alguns grupos de pessoas podem sofrer mais

violência na universidade por pertencerem a determinados grupos, perguntas essas não pontuadas, embora digam respeito também à opinião.

3.4.2 Questionário

O questionário (Apêndice F), previamente elaborado pela equipe de pesquisa, passou por uma revisão após a conclusão da coleta de dados da etapa qualitativa e exame de qualificação realizado em 13/03/2020. Além dos apontamentos feitos no exame, o questionário passou por modificações motivadas pela revisão bibliográfica da obra de Bowling (1997). O processo de revisão do questionário foi realizado deste dia até o treinamento do campo, que se iniciou dia 27/07/2020.

Após encerrada a revisão do questionário, utilizamos o software *REDCap (Research Electronic Data Capture)*, pela licença adquirida pela FMRP, para a coleta e armazenamento de dados. Para que eu conseguisse manusear a ferramenta corretamente, participei de um treinamento online, no período da manhã do dia 20/05/2020, ministrado por um dos funcionários administradores do software na instituição. O treinamento foi financiado pelo Projeto FAPESP nº 2018/25529-8. Além do treinamento no dia, o funcionário forneceu todo o suporte necessário, por troca de e-mails ou reuniões virtuais para o questionário ser construído no software.

As primeiras questões que iniciavam o questionário eram as da seção denominada “Caracterização sociodemográfica”, entretanto, após revisão de literatura sobre o tema (BOWLING, 1997), verificamos que seria mais adequado esta seção ficar após todas as questões e, além disso, a questão sobre a orientação sexual, por ser a mais íntima, ficar por último, por se tratar de questão sensível, que o respondente poderia se sentir desconfortável em responder. Na versão final do questionário a caracterização sociodemográfica foi denominada seção VI.

O questionário foi composto por 67 questões, divididas em seis seções.

Como uma forma de manter uma maior confiança com o entrevistado e descrever suas características profissionais, a **Seção I. Caracterização profissional**, foi composta pelas questões de número 1 a 6, com perguntas sobre o cargo atual, posição na carreira e cargos anteriores, da seguinte maneira:

1. Tempo que a pessoa está na universidade em anos – variável quantitativa discreta;
2. Cargo atual da pessoa, com as opções para 1. Diretor (a) de unidade; 2. Vice-diretor (a) de unidade; 3. Presidente de Comissão de Graduação; 4. Presidente de Comissão

de Pós-Graduação; 5. Presidente de Comissão de Extensão; 6. Presidente de Comissão de Pesquisa; 7. Coordenador (a) de Curso de Graduação; 8. Chefe de departamento; 9. Assistência Técnica Acadêmica; 10. Assistência Técnica Administrativa; 11. Assistência Técnica Financeira; 12. Representante de funcionários congregação/CTA – variável categórica;

3. Tempo de gestão no cargo atual em meses completos – variável quantitativa discreta;
4. Gestão em outros cargos anteriormente, com opções Sim e Não – variável binária e, se marcada a opção não, pula automaticamente para a questão 6;
5. Tipos de cargo de gestão ocupado antes do cargo atual, com as opções para 1. Chefe de departamento; 2. Presidente de comissão de unidade; 3. Membro do Conselho Gestor; 4. Membro de colegiado de curso; 5. Coordenador de comissão coordenadora de curso 6. Outro 7. Outras comissões; 8. Coordenação de serviços universitários – variável categórica;
6. Titularidade/posição ocupada na carreira, que, de acordo com o Estatuto da USP (USP, 1988) e Estatuto dos Servidores da USP (USP, 1996), pode ocupar as posições: 1. Doutor 1 2. Doutor 2; 3. Professor associado 1; 4. Professor associado 2; 5. Professor associado 3; 6. Professor titular; 7. Servidor Técnico 1; 8. Servidor Técnico 2; 9. Servidor Técnico 3; 10. Servidor Técnico 4; 11. Servidor Técnico 5; 12. Servidor de nível superior 1; 13. Servidor de nível superior 2; 14. Servidor de nível superior 3; 15. Servidor de nível superior 4; 16. Servidor de nível superior 5 – variável categórica.

Já as questões da seção II a V foram elaboradas para verificar o conhecimento e a percepção dos gestores e gestoras sobre violência na universidade.

A **Seção II. Conhecimento sobre violência no ambiente universitário**, composta pelas perguntas de 7 a 17, buscou avaliar o conhecimento dos gestores sobre as diversas formas de violências no ambiente universitário. As referências destas perguntas foram as categorias identificadas na etapa qualitativa e a pesquisa Interações na USP (BLAY *et al.*, 2018). A seção foi composta pelo conjunto de 11 variáveis organizadas nos seguintes tipos de perguntas: Avaliação de verdadeiro ou falso, com cada acerto pontuado e cada erro ou não sabe não pontuados; Conhecimento sobre cifras, sujeitos, frequência e conceitos da violência, com cada acerto pontuado e cada erro ou não sabe não pontuados, com as seguintes perguntas:

7. Afirmação de que se entende como ambiente universitário somente o espaço físico do campus universitário, com opções: Verdadeiro; Falso; Não sabe. – variável categórica, onde falso é a resposta correta (USP, 1999);
8. Afirmação de que não há evidência científica de que a universidade seja espaço onde ocorra a violência de gênero, com opções: Verdadeiro; Falso; Não sabe. – variável categórica, onde falso é a resposta correta (BLAY, *et al.*, 2018);
9. Afirma-se que a violência nas universidades é um fenômeno global que demanda políticas específicas, com opções: Verdadeiro; Falso; Não sabe. – variável binária, onde verdadeiro é a resposta correta (ONU, 2015);
10. Neste item perguntamos às pessoas entrevistadas sobre qual a frequência que a violência universitária ocorre, o que abrange as opções: Frequentemente; Às vezes; Raramente; Nunca; Não sabe – variável categórica, onde a opção correta é a 2 (BLAY, *et al.*, 2018);
11. Neste item perguntamos às pessoas entrevistadas sobre qual a frequência da ocorrência do machismo e discriminação no ambiente universitário, o que abrange as opções: Frequentemente; Às vezes; Raramente; Nunca; Não sabe – variável categórica, onde a opção correta é a 2 (BLAY, *et al.*, 2018);
12. Neste item, que é um conjunto de variáveis, perguntamos às pessoas entrevistadas entre quais pessoas elas pensam que pode haver alguma manifestação de qualquer tipo de violência no ambiente universitário, o que abrange sete itens: 1. Professores e estudantes; 2. Entre estudantes; 3. Entre funcionários; 4. Entre professores; 5. Funcionários e estudantes; 6. Funcionários e professores; 7. Não se manifesta – variáveis categóricas, cada uma com a possibilidade de responder: Sim; Não; Não sabe, sendo que cada resposta positiva até o número 6 contabiliza 1 ponto;
13. Pergunta sobre o que é considerado estupro de vulnerável, afirmando que é uma relação sexual com as opções: 1. Pessoa menor de 14 anos; 2. Pessoa de qualquer idade que não tem condição de dar seu consentimento; 3. Pessoa com deficiência mental; 4. Todas as alternativas; 5. Nenhuma das alternativas; 6. Não sabe. – variável categórica, onde a opção correta é a 4 (BRASIL, 1940);
14. Neste item perguntamos às pessoas entrevistadas sobre qual a frequência da ocorrência de estupro de vulnerável em festas, o que abrange as opções: 1. Frequentemente 2. Às vezes 3. Raramente 4. Nunca 5. Não sabe – variável categórica, onde a opção correta é a 3 (BLAY, *et al.*, 2018);

15. Pergunta com o relato espontâneo sobre ter sofrido qualquer tipo de violência, com as opções: 1. 70% dos estudantes 2. 40% dos estudantes 3. 10% dos estudantes 4. Não sabe – variável categórica, onde a opção correta é a 2 (BLAY, *et al.*, 2018);
16. Pergunta sobre se a pessoa acredita que alguns grupos de pessoas têm mais chances de sofrer violência na universidade, com as opções: Sim; Não; Não sabe – variável binária, cuja resposta correta é sim (BLAY, *et al.*, 2018);
17. Neste item, que é um conjunto de variáveis e só aparece se na pergunta anterior for marcada a alternativa 1 ou a alternativa 2, pedimos para as pessoas entrevistadas dizerem se os seguintes grupos de pessoas têm mais chances de sofrer violência na universidade, todas com as opções Sim; Não e Não sabe, sendo elas: 1. Mulheres; 2. Pessoas não brancas; 3. Pessoas transexuais ou binárias; 4. Pessoas homossexuais ou bissexuais; 5. Pessoas pobres; 6. Pessoas com deficiência; 7. Outro grupo, com espaço para especificar qual outra e 8. Minorias – variáveis categóricas, nas quais a resposta correta é sim (BLAY, *et al.*, 2018).

A **Seção III. Opinião sobre violência na universidade**, composta pelas questões 18 a 23, buscou identificar as opiniões dos entrevistados sobre as violências que ocorrem na universidade. As perguntas consistiram em afirmações classificadas de acordo com a escala de *Likert*, contendo as opções: concordo plenamente, concordo, não concordo nem discordo, discordo e discordo plenamente. Para uma melhor compreensão das alternativas, elaboramos uma figura com as opções, para mostrarmos aos respondentes pelo recurso de compartilhamento da imagem na plataforma *Google Meets*.

Quanto maior a pontuação, mais a pessoa terá uma opinião negativa sobre a violência na universidade, e no polo do concordo plenamente é uma pessoa que não enxerga a violência:

18. Afirmação de que se uma violência acontecer em festas, repúblicas, campeonatos esportivos fora do campus, entre universitários, é algo que não deve ser considerado como violência na universidade;
19. Afirmação de que pintar o corpo, fazer pedágio, cortar o cabelo e usar adereços não deve ser considerado trote pois não é violência;
20. Afirmação de que o trote está proibido na universidade e, por isso, não acontece;
21. Afirmação de que as brincadeiras entre veteranos e calouros fazem parte da cultura da universidade e não deve ser considerada trote;
22. Afirmação de que homens e mulheres são tratados igualmente por todos no ambiente universitário;

23. Afirmação de que a universidade está preparada para enfrentar a discriminação de classe, sexo, gênero e raça entre seus membros.

A **Seção IV. Experiência com violência e discriminação** buscou verificar se a pessoa teve alguma experiência com o tema. Esta seção foi composta pelas questões de número 24 a 41 e abrangeu a experiência do cargo atual, de gestão e também experiência antes dele:

24. Pergunta sobre a frequência das situações de violência na posição que a pessoa entrevistada ocupa atualmente, com as opções: 1. Frequentemente; 2. Às vezes; 3. Raramente; 4. Nunca – variável categórica, na qual somente pode assinalar uma opção;
25. Conjunto de variáveis, que pergunta entre quais pessoas a violência ocorreu, com as opções: 1. Professores e estudantes; 2. Entre estudantes; 3. Entre funcionários; 4. Entre professores; 5. Funcionários e estudantes; 6. Funcionários e professores; – conjunto de variáveis binárias, cada uma com a possibilidade de responder sim ou não;
26. Conjunto de variáveis, que pergunta sobre o tipo de violência que foi informado enquanto a pessoa era gestora, com as opções: 1. Física; 2. Psicológica; 3. Sexual; 4. Assédio moral; 5. Assédio sexual; 6. Outra, com espaço para especificar qual – variável categórica, cada uma com a possibilidade de responder sim ou não para cada item;
27. Conjunto de variáveis, que pergunta se a pessoa foi informada de algum tipo de discriminação na unidade dela pelos seguintes motivos: 1. Sexo; 2. Idade; 3. Orientação sexual; 4. Raça/cor; 5. Origem social; 6. Outra, com espaço para informar qual; 7. Nunca sofreu discriminação – variável categórica, cada uma com a possibilidade de responder sim ou não (ONU, 1979);
28. Pergunta sobre com qual frequência a pessoa consulta o regimento geral da USP, com as opções: 1. Frequentemente. 2. Às vezes. 3. Raramente. 4. Nunca leu ou consultou – variável categórica;
29. Pergunta se a pessoa já presenciou ao menos uma situação que considera violenta na universidade, antes de ocupar a posição que ocupa agora, com as opções sim ou não – variável binária. Caso a resposta seja negativa, pular para a questão 34;
30. Conjunto de variáveis, pergunta entre quais pessoas a (s) violência (s) aconteceram, que abrange os itens: 1. Professores e estudantes; 2. Entre estudantes; 3. Entre funcionários; 4. Entre professores; 5. Funcionários e estudantes; 6. Funcionários e professores. – conjunto de variáveis binárias, cada item com a possibilidade de responder sim ou não;

31. Conjunto de variáveis, que pergunta sobre o (s) tipo (s) de violência que a pessoa presenciou, com as opções: 1. Física; 2. Psicológica; 3. Sexual; 4. Assédio moral; 5. Assédio sexual; 6. Outra, com espaço para especificar qual – conjunto de variáveis binárias, cada item com a possibilidade de responder sim ou não;
32. Pergunta sobre em que fase da carreira a pessoa estava quando ela presenciou alguma violência, com as opções: 1. Estudante; 2. Docente; 3. Funcionário; 4. Docente e estudante – variável categórica, com a possibilidade de marcar uma opção;
33. Pergunta sobre a percepção da pessoa entrevistada sobre a ocorrência de violência, com as opções: 1. Frequentemente; 2. Às vezes; 3. Raramente – variável categórica, com a possibilidade de marcar uma opção;
34. Conjunto de variáveis, que pergunta se a pessoa entrevistada já foi discriminada na profissão por algum dos motivos: 1. Sexo; 2. Idade; 3. Orientação sexual; 4. Raça/cor; 5. Origem social; 6. Outra, com espaço para informar qual; 7. Origem acadêmica; 7. Nunca sofreu discriminação, que aparece somente se todas as anteriores foram marcadas como não – variável categórica, cada uma com a possibilidade de responder sim ou não, para cada item;
35. Pergunta se a pessoa já presenciou pelo menos uma situação que considerou discriminatória na universidade, com a possibilidade de responder sim ou não – variável binária;
36. Conjunto de variáveis, que pergunta entre quais pessoas a discriminação aconteceu, que abrange os itens: 1. Professores e estudantes; 2. Entre estudantes; 3. Entre funcionários; 4. Entre professores; 5. Funcionários e estudantes; 6. Funcionários e professores; – conjunto de variáveis categóricas, cada item com a possibilidade de responder sim ou não;
37. Conjunto de variáveis, que pergunta sobre quais tipos de discriminação a pessoa presenciou, pelos seguintes motivos: 1. Sexo; 2. Idade; 3. Orientação sexual; 4. Raça/cor; 5. Origem social; 6. Outra, com espaço para informar qual; 7. Minorias – conjunto de variáveis categóricas, cada item com a possibilidade de responder sim ou não;
38. Pergunta sobre em que fase da carreira a pessoa estava quando a discriminação aconteceu, com as opções: 1. Estudante; 2. Docente; 3. Funcionário; 4. Docente e estudante – variável categórica, com a possibilidade de marcar uma opção;

39. Pergunta sobre a percepção da pessoa entrevistada sobre a ocorrência da discriminação, com as opções: 1. Frequentemente; 2. Às vezes; 3. Raramente – variável categórica, com a possibilidade de marcar uma opção;
40. Pergunta sobre se a pessoa entrevistada, quando estudante, participava do trote, com as opções sim ou não – variável binária;
41. Conjunto de variáveis, que pergunta se na época de estudante da pessoa entrevistada, durante o ingresso na universidade havia situações de: 1. Apelidos; 2. Xingamentos; 3. Humilhações; 4. Coerção para beber; 5. Agressões físicas, com as opções sim ou não – variável categórica.

A **Seção V. Conhecimento sobre violência baseada em gênero**, composta pelas questões de 42 a 53, teve o objetivo de avaliar o conhecimento sobre violência baseada em gênero dos respondentes, de um modo geral, e também na universidade, através da avaliação de verdadeiro ou falso, sim ou não e questões de múltipla escolha. Apenas a questão 43, por se tratar de uma variável independente, não pontua. Cada acerto foi contabilizado um ponto positivo e os erros não foram pontuados, sendo as afirmações:

42. Pergunta se a pessoa entrevistada considera que violência em função de gênero se refere exclusivamente à mulher, com opções: Sim; Não; Não sabe – variável categórica, sendo não a resposta correta (BUTLER, 2003; CRENSHAW; 1989);
43. Questionamento se a pessoa se ela teve alguma formação relativa à violência de gênero com opções para sim ou não – variável binária;
44. Pergunta se a pessoa acha que a porcentagem de mulheres no Brasil que sofreu algum tipo de violência nos últimos doze meses é cerca de: 1. Entre 10 e 15%; 2. Entre 25 e 30 %; 3. Entre 50 e 60%; 4. Entre 75 e 80%; 5. Não sabe. – variável categórica, sendo que a resposta correta é a 2 (BUENO; LIMA, 2019);
45. Afirmação de que o que acontece no cotidiano acadêmico envolvendo relações interpessoais não é de reponsabilidade da universidade e seus gestores, pois são relações privadas entre pessoas adultas, com opções: Verdadeiro; Falso; Não sabe – variável categórica, sendo falso a resposta correta (USP, 1999);
46. Afirmação de que a universidade não dispõe de mecanismos administrativos para garantir a proteção à vítima e a punição ao agressor de uma violência de gênero, com opções: Verdadeiro; Falso; Não sabe – variável categórica, sendo falso a resposta correta (USP, 2016a);
47. Afirmação de que se a violência contra a mulher acontecer em uma festa de república, por exemplo, a universidade e seus gestores nada podem fazer, pois escapa ao

- ambiente universitário, com opções: Verdadeiro; Falso; Não sabe – variável categórica, sendo falso a resposta correta (USP, 1999);
- 48.** Conjunto de variáveis, que contém a afirmação de que o poder disciplinar em uma unidade da USP deve ser exercido pelo 1. Reitor; 2. Diretor (a) ou Chefe de departamento; 3. Prefeito (a) do Campus; 4. Congregação; 5. Outros; 6. Comissões de direitos humanos, com espaço para completar – conjunto de variáveis categóricas, cada item com a possibilidade de marcar: Sim; Não; Não sabe, sendo que as alternativas corretas são a 1, a 2 e, se em outros, a pessoa mencionar professores, de um modo geral, e chefes de seção, em relação aos funcionários (USP,1990; USP, 1996; USP, 1972; SÃO PAULO, 1998; SÃO PAULO, 1968);
- 49.** Conjunto de variáveis que pergunta sobre o procedimento correto que o gestor da universidade deve adotar ao receber uma denúncia de violência contra a mulher, com as opções: 1. Instaurar ou pedir para que a autoridade competente instaure uma sindicância para apurar a situação; 2. Garantir que as partes sejam ouvidas na comissão sindicante; 3. Orientar a vítima a registrar a ocorrência na Delegacia de Defesa da Mulher (DDM); 4. Acolher a vítima; 5. Providenciar para que a vítima seja acolhida por meio de escuta qualificada; 6. Orientar a vítima quanto aos seus direitos e os procedimentos a serem tomados seguirão a escolha compartilhada; 7. Encaminhar a situação à ouvidoria da universidade para providências cabíveis; 8. Não Sabe; 9. Outra – Qual? – conjunto de variáveis binárias, com a possibilidade de marcar sim ou não, sendo que as questões todas estão corretas, exceto a resposta 7 e 8. A pergunta é aberta e serão marcados os itens que a pessoa falar (USP,1990; BRASIL, 2006);
- 50.** Afirmação de que uma comissão sindicante para apurar uma situação de violência contra a mulher deve manter uma perspectiva de gênero, e, neste sentido, para não haver uma atuação parcial, recomenda-se que a maioria dos membros seja do mesmo sexo da vítima, com opções: Verdadeiro; Falso; Não sabe – variável categórica, sendo verdadeiro a resposta correta (USP, 2020);
- 51.** Afirmação de que a universidade tem a responsabilidade institucional de enfrentar as situações de violência, como acolhimento integral, averiguação da situação de violência notificada e promoção de sanção administrativa, com opções para 1. Verdadeiro; 0. Falso 2. Não sabe – variável categórica, sendo verdadeiro a resposta correta (USP, 2020);
- 52.** Afirmação de que os membros de uma comissão sindicante instaurada para apurar uma situação de violência contra a mulher notificada à universidade devem ouvir as partes,

não emitir juízo de valor e não questionar as condutas da vítima e do agressor, com opções: Verdadeiro; Falso; Não sabe – variável categórica, sendo verdadeiro a resposta correta (USP, 2020);

- 53.** Afirmação de que mulheres em situação de violência tem direito a um atendimento integral e a promoção deste atendimento às vítimas de violência é um dever da instituição de ensino superior, com opções: Verdadeiro; Falso; Não sabe – variável categórica, sendo verdadeiro a resposta correta (BRASIL, 2006; USP, 2020).

A **Seção VI. Caracterização sociodemográfica** foi composta pelas seguintes questões e variáveis:

- 54.** Data de nascimento – perguntada ao participante;
- 55.** Idade em anos completos – variável quantitativa discreta, não perguntada ao participante. Calculada pela data de nascimento e a data da coleta de dados;
- 56.** Sexo com opções para Feminino e Masculino – variável binária;
- 57.** Raça/cor, por autoidentificação, de acordo com a classificação do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2019) na qual se lê as opções: 1. Preta; 2. Parda; 3. Indígena; 4. Branca; 5. Amarela – variável categórica;
- 58.** Religião, de acordo com a classificação do IBGE (IBGE, 2012)¹², na qual se lê as opções: 1. Católica (apostólica romana; romana; apostólica brasileira e ortodoxa); 2. Evangélica pentecostal/neopentecostal (ass. de Deus; Congregação Cristã; Brasil para Cristo; evangelho quadrangular; Universal; Casa da Benção; Deus é Amor; Maranata; Nova Vida; Renovada; Comunidade Evangélica; etc.); 3. Evangélica de missão ou outra denominação (Adventista; Adventista do Sétimo Dia; Batista; Congregacional; Luterana; de Missão Luterana; Presbiteriana; Metodista, etc.); 4. Espírita; 5. Umbandista ou candomblecista; 6. Sem religião (se a pessoa responder “não tenho”); 7. Outra, com a possibilidade de digitar qual – variável categórica;
- 59.** Prática semanal da religião, com as opções sim ou não – variável binária;
- 60.** Estado civil¹³, com as opções 1. Casado (a) 2. Em união estável 3. Solteiro 4. Divorciado (a) ou separado (a) 5. Viúvo (a) – variável categórica;
- 61.** Se a pessoa possui filhos, com as opções sim ou não – variável binária e, se marcar a alternativa não, pula para a questão 64;

¹² Uma vez que o IBGE tem registradas ao menos 75 diferentes classificações de religião, optamos por deixar somente as classificações mais numerosas e, quando for para outras, deixar um local para o preenchimento específico.

¹³ Estes são os estados civis existentes no Direito. Embora exista uma discussão se união estável é estado civil, optamos por considerar na presente pesquisa, uma vez que, na prática, se assemelha ao casamento.

62. Número de filhos – variável quantitativa discreta;
63. Sexo dos filhos, 1. Feminino, 2. Masculino ou 3. Ambos – variável categórica;
64. Orientação sexual, pessoas com as quais se relaciona amorosa e sexualmente, com opções para 1. Oposto (heterossexual); 2. O mesmo que o da pessoa (homossexual); 3. Ambos (bissexual); 4. Não se relaciona (assexual) e 5. Não quer falar – variável categórica;
65. Questionamento se a pessoa quer falar mais algo em relação ao tema da pesquisa;
66. Questionamento sobre o que a pessoa pensa que poderia ser feito na universidade para melhorar o relacionamento entre as pessoas;
67. Pergunta sobre o número de telefone da pessoa, para verificação do questionário pelas orientadoras.

É importante salientar também que, com exceção da Seção IV, os títulos das seções do questionário não foram copiados para o software de coleta e armazenamento de dados, para não induzir as entrevistadoras a lê-los, o que poderia trazer viés para a pesquisa.

3.4.3 Participantes

A população abrangida na etapa quantitativa são os gestores universitários da USP *campus* Ribeirão Preto, ou seja, funcionários docentes e funcionários não docentes que ocupavam cargos de gestão durante e a partir do mês de agosto de 2020, bem como diretores e vice-diretores da gestão imediatamente anterior a do momento da coleta de dados. Uma vez que buscamos incluir todas as pessoas deste universo, não foi necessário realizar um cálculo amostral. Este universo de gestores é composto por 259 indivíduos que ocupam 283 cargos de gestão, uma vez que as pessoas podem ocupar mais de um cargo em uma mesma unidade. Dado o tempo disponível para a realização e a quantidade de pesquisadoras disponíveis para a coleta de dados (duas), decidimos que a coleta iria parar quando fosse atingida a participação de 100 pessoas.

Para fazer o convite a participar da pesquisa, buscamos os nomes e contatos em sites institucionais das unidades da USP, nas secretarias das comissões e departamentos. Algumas diretrizes foram seguidas: face à situação da pandemia já explicada no item 3.1, entramos em contato com os gestores por e-mail e enviamos um texto padrão de convite a todos. No texto foi informado que a aplicação do questionário se daria por videoconferência, que duraria cerca de meia hora e que seria conduzida por mim ou pela entrevistadora contratada.

Para os participantes docentes, procuramos enviar o convite por e-mail somente uma vez e agendamos a coleta de dados para os que responderam. Para os que não responderam, enviamos os segundos e terceiros e-mails para as secretarias das comissões e departamentos que eles faziam parte. Funcionários não docentes foram abordados todos diretamente, e, por essa razão, foram enviados para eles e-mails pela quarta vez. É importante mencionar que não conseguimos obter o contato direto de alguns funcionários docentes, e, por isso, foram abordados os secretários e secretárias de comissões e departamentos, ao invés de a primeira abordagem ser feita diretamente com os participantes.

Deste universo de 259 pessoas, optamos por excluir do estudo a coordenadora desta pesquisa, que ocupava um cargo de gestão à época e mais três docentes que ocupavam cargo de gestão e a equipe tem proximidade, o que poderia trazer um viés ao estudo. Portanto, a população elegível do estudo foi de 255 pessoas.

Desta população elegível de 255 pessoas não conseguimos acesso aos nomes e contatos de 7 pessoas, porque algumas informações não estavam disponíveis nas páginas institucionais das unidades de ensino da USP. Para conseguir nomes e e-mails de todas as pessoas tivemos o auxílio de funcionários da universidade, quando estas informações não estavam disponíveis nos sites institucionais¹⁴. Por isso, apesar de sabermos os nomes das pessoas que ocupavam os cargos, não tínhamos seus endereços de e-mail ou dos departamentos que esses funcionários docentes pertenciam. Destas 7 pessoas, não conseguimos o contato de e-mail pessoal ou de algum intermediário de 5 pessoas e de 2 pessoas não conseguimos sequer saber o nome delas. Portanto, convidamos 248 pessoas para participar do estudo.

Em um primeiro momento convidamos a participar da pesquisa os funcionários docentes que estavam nas chefias de departamentos, presidência das comissões estatutárias (de graduação, de pós-graduação, de pesquisa e de cultura e extensão universitária) presidência das comissões coordenadoras de curso (CoC), diretoria, vice diretoria e funcionários não docentes ocupantes dos cargos de assistentes técnicos financeiros, administrativos e acadêmicos das unidades. No total, enviamos e-mail a 135 pessoas $\{(8 \times 2) + (4 \times 8) + 23 + (3 \times 8) + 40\}$ porque a USP *campus* Ribeirão Preto conta com 8 unidades, sendo, portanto: diretores e vice-diretores (8x2); presidentes das comissões estatutárias (4x8) e assistentes técnicos de cada unidade (3x8). Algumas unidades, com somente um curso (FORP; FCFRP e EEFERP) não têm coordenadores de cursos ou presidentes de comissões

¹⁴ Duas unidades de ensino, a FORP e a FFCLRP, não forneciam à época da coleta de dados o endereço de e-mail de seus funcionários em seus sites institucionais.

coordenadoras de curso (CoC). Os presidentes de CoC ou coordenadores de curso ou são 23. O número de departamentos varia de acordo com o tamanho das unidades, sendo que a EEFERP não tem departamentos e no *campus* são 40 departamentos ao todo.

Enviamos convites por e-mail em 04/08/2020 e a taxa de resposta foi de 19,0% ao primeiro e-mail, 33,0% ao segundo e-mail e, ao terceiro, 47,0%. 16 pessoas (11,7%) se recusaram a participar do estudo. Após o envio de três ou quatro e-mails, sem que houvesse a resposta, consideramos que a pessoa não desejava participar da pesquisa. Em 22/09/2020 tínhamos 64 participantes na pesquisa.

Iniciamos a enviar e-mails aos 113 gestores restantes em 22/09/2020, sendo estes gestores: os vice presidentes das comissões estatutárias (de graduação, de pós-graduação, de pesquisa e de cultura e extensão universitária), os vice presidentes das CoC, os suplentes ou vice das chefias de departamento e também os diretores e vice diretores das gestões imediatamente anteriores às do momento da coleta de dados, cobrindo um período que variou de oito meses a quatro anos e os funcionários não-docentes representantes de suas categorias nas congregações e CTA de suas unidades, número de representantes que varia de acordo com a quantidade de funcionários da unidade. Desta segunda abordagem excluímos as pessoas que já haviam sido abordadas anteriormente, por ocuparem mais de um cargo.

Foi repetido o mesmo procedimento para entrar em contato com essas pessoas e obtivemos a taxa de respostas de 12,0% ao primeiro e-mail, 45,0% do segundo e 32,0% ao terceiro. Deste segundo convite, 10 pessoas (9,8%) se recusaram a participar da pesquisa e 37 pessoas responderam à pesquisa. Portanto, obtivemos no segundo convite uma taxa de resposta de 36,3%.

Tanto no primeiro quanto no segundo momento de envio do convite, a todas às pessoas foram disponibilizadas as mesmas chances de participação na pesquisa. Do total das 255 pessoas elegíveis ao estudo, 101 pessoas ou 39,6% participaram da pesquisa.

Se realizarmos uma análise de gênero das 248 pessoas convidadas a participar da pesquisa, temos o seguinte resultado: 248 pessoas, ou seja, 138 (55,6%) homens e 110 (44,3%) mulheres foram convidados a participar da pesquisa. Dos homens elegíveis, 50 participaram, ou seja, 36,2% dos elegíveis e das mulheres elegíveis, 51 participaram, ou seja, 46,4% dos elegíveis. Entretanto, após o cálculo do qui-quadrado para analisar estas proporções de homens e mulheres participantes e convidados a participar do estudo, não foi encontrada associação estatisticamente significativa ($p=0,107$) entre estas proporções. O quadro abaixo mostra o número do universo, participantes e elegíveis:

Quadro 3 - Resumo do universo e participantes da etapa quantitativa

N	Descrição
283	Cargos
24	Ocupam mais de um cargo
259	Universo, número de pessoas
4	Excluídos
7	Sem contato
248	138 homens convidados
	110 mulheres convidadas
147	88 (60,0%) homens não participaram
	59 (40,0%) mulheres não participaram
101	50 homens participaram, ou seja, 36,2% dos elegíveis
	51 mulheres participaram, ou seja, 46,4% dos elegíveis

Fonte: elaboração própria.

3.4.4 Procedimentos da coleta de dados

3.4.4.1 Treinamento do campo e teste-piloto

Antes do início da coleta de dados, foi necessário realizar o meu treinamento e da entrevistadora contratada pelo financiamento do Projeto FAPESP n° 2018/25529-8. O treinamento, ministrado pela orientadora deste estudo, foi realizado durante a última semana de julho de 2020 e foi composto por aula sobre técnicas de entrevista, fornecimento de materiais de estudo, apresentação e aplicação do questionário. Eu e a entrevistadora aplicamos o questionário diversas vezes entre nós, além de a entrevistadora aplicar na orientadora e coorientadora deste estudo.

Após o treinamento, fizemos testes-piloto em pessoas em situações parecidas, para verificar a adequação da linguagem e compreensão do questionário. A orientadora do estudo aplicou o questionário em duas *experts* sobre o tema violência, eu apliquei em cinco pessoas¹⁵ e a entrevistadora contratada em três outras. Os testes-piloto ocorreram na semana do treinamento e os questionários aplicados pela orientadora e pela doutoranda ensejaram algumas modificações no questionário.

¹⁵ As pessoas escolhidas foram todas pessoas que estavam em situação parecida: professores universitários em posição de gestão em faculdades. Como eu auxílio na coordenação do Grupo de Estudos em Formação Docente e Metodologia do Ensino do Direito, grupo coordenado pelo professor Caio Gracco Pinheiro Dias, da FDRP-USP, busquei quatro pessoas deste grupo, que eu sabia, por informação obtida no formulário de inscrição dessas pessoas do segundo semestre de 2020, que estavam em posição de coordenação em IES. O grupo está, atualmente, com abrangência nacional e essas pessoas são de diferentes regiões do país. A quinta pessoa é uma professora de nível técnico, que conheci em um evento online.

As pessoas entrevistadas por mim, por não serem da área de estudos de gênero ou de violência, não compreenderam a pergunta número 16 do questionário do jeito que estava formulada, portanto, ela precisou ser modificada. Já a questão 49 do questionário inicialmente era uma questão de múltipla escolha e as *experts* sugeriram transformá-la em questão aberta para posterior codificação, sugestão que acatamos. Além disso, as *experts* sugeriram acrescentar as perguntas números 65 e 66, perguntas abertas, para que as pessoas falassem o que quisessem em relação ao tema. Elas também sugeriram acrescentar às respostas de múltipla escolha sobre conhecimento (seção II e V do questionário), a opção “Não sei”.

Para que fosse possível a posterior conferência da pesquisa pelas orientadoras do estudo, acrescentamos a pergunta 67, para a pessoa fornecer seu número de telefone ou *WhatsApp*.

Durante o treinamento verificamos a necessidade de redigir um texto introdutório para ser lido antes da aplicação do questionário. Este texto, além de explicar o termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE), enfatizou que a resposta ao questionário é sigilosa, que a entrevista não seria gravada e que a temática de violência na universidade por ser nova é desconhecida por muitos. Esta última observação foi sugerida pelas *experts*, que atentaram para o fato de que a população abrangida, em sua maioria, funcionários docentes da universidade, poderiam se sentir envergonhados de não saber responder alguma pergunta.

3.4.4.2. Coleta de dados

A coleta de dados iniciou-se em 13/08/2020 e todas as entrevistas foram realizadas por videoconferência na plataforma *Google Meets*, mediante aceitação do convite pela pessoa no e-mail. No início de todas as coletas, foi lido o texto de introdução à pesquisa e enviado o TCLE pelo link do *Google Forms*. Nenhuma videoconferência foi gravada.

Durante todo este período, fizemos pelo menos duas reuniões semanais: no início da semana, entre mim e a orientadora do estudo, para o planejamento dos trabalhos da semana e nas sextas-feiras, para a supervisão e checagem da aplicação dos questionários, entre mim, a entrevistadora contratada e a orientadora. Algumas vezes foram necessárias mais reuniões, devido à grande demanda de entrevistas em determinados períodos. Nas reuniões de supervisão todos os questionários eram verificados em seu conteúdo, para observar se não havia alguma resposta contraditória e se a coleta e armazenamento de dados estavam corretos.

O controle do campo foi feito por meio de uma planilha no Excel que continha todos os dados relativos ao envio de e-mail para os entrevistados, como as datas de envio, e as respostas positivas, negativas, quem respondeu e o agendamento das entrevistas.

Com a coleta de dados encerrada em 05/11/2020, enviamos, no dia 09/11/2020 um e-mail com uma mensagem de agradecimento a todas as pessoas que contribuíram com a pesquisa. Esta mensagem continha algumas referências que utilizamos para a elaboração do questionário e um artigo que publicamos sobre o tema. Optamos por enviar este e-mail após encerrar a coleta de dados para que as pessoas não contaminassem o campo, ou seja, não replicassem o e-mail para outras pessoas que ainda poderiam participar do estudo. Durante todo o tempo de planejamento e coleta de dados houve o cuidado de não divulgar esta parte da pesquisa, pelo mesmo motivo de evitar a contaminação do campo.

Após a coleta de dados, foi realizada a verificação da aplicação do questionário em 20% dos entrevistados que foram listados e sorteados. Esta verificação foi realizada pela orientadora e coorientadora por mensagem pelo *WhatsApp*.

3.4.5 Procedimentos da análise dos dados

Como mencionado, todos os dados foram coletados e armazenados no *software* REDCap. Uma vez encerrada a coleta de dados, observamos a frequência simples no próprio *software* e realizamos a recodificação de alguns itens. Após a recodificação, fizemos *download* dos dados e o processamento e análise pelo *software* Stata 9.0, com a licença adquirida pelo Departamento de Medicina Social da FMRP.

Buscamos associações estatísticas entre as variáveis dependentes e independentes usando o teste do Chi Quadrado de Pearson e o teste Exato de Fisher, sendo a hipótese de associação aceita quando o p encontrado foi menor ou igual a 0,05.

Além disso, quando o resultado mostrava associação estatisticamente significativa e mais de 20% das caselas da variável com menos de 5 sujeitos, foi feita a correção de Yates, que é um ajuste para controlar o efeito dos n muito pequenos. Apresentamos a frequência simples completa das variáveis e das associações entre elas no Apêndice G.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO: COLETÂNEA DE ARTIGOS CIENTÍFICOS

O Quadro 4 contém uma síntese descritiva dos artigos deste estudo, nos quais publicamos seus resultados incluindo, também, o local/periódico envolvido e os objetivos alcançados com o recorte da pesquisa:

Quadro 4 - Artigos com resultados e discussão do estudo.

Título do Artigo	Periódico, Data e Link	Objetivo(s) da Tese
O enfrentamento à violência sexual e violência de gênero no campus de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo e o exercício da autonomia universitária	Artigo aprovado, apresentado no evento correspondente e publicado nos Anais do Seminário Internacional Fazendo Gênero 12 , Florianópolis, 2021, ISSN 2179-510X	Artigo que auxilia na compreensão do objetivo geral e do objetivo específico da descrição do enfrentamento à violência baseada em gênero em geral e a violência sexual, em particular, na Universidade de São Paulo – <i>Campus</i> Ribeirão Preto.
Violência Interpessoal no ambiente acadêmico: percepções de uma comunidade universitária	Artigo submetido em 09/03/2022 para a Revista Interface – Comunicação, Saúde, Educação , ISSN: 1807-5762, até o momento do depósito deste trabalho aguardando avaliação.	Artigo que auxilia na compreensão do objetivo geral e no objetivo específico da descrição do enfrentamento à violência baseada em gênero em geral e a violência sexual, em particular, na Universidade de São Paulo – <i>Campus</i> Ribeirão Preto.
Violence against women at the University: sexual violence highlighted	Artigo publicado em 29/08/2021 no periódico JSM Sexual Medicine, ISSN: 2578-3718, Early Online Volume 4, Issue 7. Versão antes da tradução para o inglês no Apêndice H.	Artigo que auxilia no objetivo geral e no objetivo específico de descrição do enfrentamento à violência baseada em gênero em geral e a violência sexual, em particular, na Universidade de São Paulo – <i>Campus</i> Ribeirão Preto.
Percepções de gestores sobre violência baseada em gênero na universidade	Artigo publicado em 28/03/2022 na Research, Society and Development, v. 11, n. 5, e1611527815, 2022 (CC BY 4.0), ISSN 2525-3409, DOI: http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v11i5.27815	Artigo que busca responder ao objetivo geral e específicos: analisar o conhecimento que os gestores universitários têm sobre os procedimentos existentes em relação à violência baseada em gênero, em geral e violência sexual, em particular; compreender as concepções e percepções dos gestores universitários sobre gênero; violência sexual; violência baseada em gênero; identificar a percepção dos gestores sobre a responsabilidade da universidade para enfrentar a violência baseada em gênero em geral e a violência sexual, em particular

Fonte: Elaboração própria

4.1 O ENFRENTAMENTO À VIOLÊNCIA SEXUAL E VIOLÊNCIA DE GÊNERO NO CAMPUS DE RIBEIRÃO PRETO DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO E O EXERCÍCIO DA AUTONOMIA UNIVERSITÁRIA

Deíse Camargo Maito; Maria Paula Panúncio Pinto; Elisabeth Meloni Vieira.

Resumo: A violência sexual e em função de gênero é um problema que a Universidade de São Paulo (USP) busca enfrentar desde 2014, quando grupos de mulheres reivindicaram respostas efetivas da Universidade para essas violências. Foram criadas instâncias administrativas e participativas com a finalidade de enfrentar efetiva e adequadamente essas violências e promover a equidade de gênero, a exemplo do Escritório USP Mulheres e comissões de direitos humanos ou de enfrentamento à violência de gênero, como a Comissão Para Apurar Denúncias de Violência Contra as Mulheres e Gêneros no Campus de Ribeirão Preto – CAV-Mulheres. A CAV-Mulheres, em conjunto com pesquisadoras, elaborou o documento “Diretrizes gerais para as ações institucionais de intervenção diante de situações de violência e discriminação de gênero e orientação sexual” e, no fim de sua primeira gestão, produziu um relatório. O primeiro documento estabelece parâmetros para a universidade enfrentar a questão e o segundo mostra os resultados do trabalho dessa comissão durante sua primeira gestão. Neste artigo buscamos analisar se a atividade desenvolvida pela comissão e as diretrizes por ela elaboradas podem ser uma forma de exercício da autonomia de gestão e da autonomia normativa universitária, como dispõe o artigo 207 da Constituição Federal. Para isso, será feita uma análise documental das diretrizes e do relatório, e uma revisão bibliográfica sobre o tema da autonomia universitária.

Palavras-chave: Violência sexual e de gênero na universidade. Enfrentamento da violência na universidade. Autonomia universitária.

Introdução

A violência sexual e em função de gênero começou a ser enfrentada pela Universidade de São Paulo (USP) em 2014, quando grupos de mulheres, que tiveram conhecimento de situações de violências contra mulheres em contextos universitários, como moradias ou festas universitárias, reivindicaram respostas institucionais da universidade para essas situações. Essas reivindicações, em um primeiro momento, não foram atendidas. Devido a isso foi instaurada na Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo (ALESP) uma Comissão Parlamentar de Inquérito “para apurar violações dos direitos humanos e demais ilegalidades ocorridas no âmbito das Universidades do Estado de São Paulo nos chamados ‘trotês’, festas e no seu cotidiano acadêmico”, a “CPI dos Trotês” (SÃO PAULO, 2015). Dentre diversas recomendações, o relatório da CPI recomendou que as universidades paulistas tomassem medidas para lidar com essas situações.

Neste contexto, a USP começou a tomar medidas administrativas¹⁶: em 2016 criou o escritório USP Mulheres, com a função de realizar ações para promover a igualdade de gênero no âmbito universitário e enfrentar essas violências neste contexto. Além disso, grupos de mulheres na universidade, dentre os quais se destaca a “Rede Não Cala!, Rede de Professoras e Pesquisadoras pelo Fim da Violência Sexual e de Gênero na USP”, continuou demandando por medidas que enfrentassem essa questão (CRUZ, *et al.*, 2015).

Estes grupos de mulheres, atuando nas unidades e *campi* da USP¹⁷, impulsionaram a criação de comissões de direitos humanos ou de enfrentamento à violência de gênero, que, de acordo com a Comissão de Direitos Humanos da USP são 27 na USP toda (USP, 2021). Uma que acompanhamos de perto e participamos de suas atividades, foi a Comissão Para Apurar Denúncias de Violência Contra as Mulheres e Gêneros no Campus de Ribeirão Preto – CAV-Mulheres. A CAV-Mulheres foi criada para desenvolver ações de prevenção à violência baseada em gênero no *campus* da USP de Ribeirão Preto e, no exercício dessas atividades, criou o documento “Diretrizes gerais para as ações institucionais de intervenção diante de situações de violência e discriminação de gênero e orientação sexual” (USP, 2018). Após terminada a primeira gestão, produziu um relatório, com o conjunto de atividades desenvolvidas no período.

Neste trabalho buscamos investigar se as atividades desenvolvidas pela comissão podem ser consideradas o exercício da autonomia normativa e autonomia de gestão universitária. Para isso, inicialmente vamos apresentar e discutir a autonomia universitária, em seguida, a partir da análise dos documentos, discutir se essas iniciativas podem ser consideradas uma forma de exercício desta autonomia.

Autonomia universitária

Para as universidades cumprirem sua tarefa de geração e disseminação do conhecimento a autonomia é um atributo imprescindível. A autonomia não é absoluta, está condicionada a aspectos econômicos, políticos e epistemológicos socialmente construídos,

¹⁶ Sobre o processo de institucionalização do enfrentamento à violência baseada em gênero na universidade, entendendo isso como uma forma de acesso à justiça para as mulheres, ver: MAITO, Déise Camargo. SEVERI, Fabiana Cristina. *VIOLÊNCIA E DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NA UNIVERSIDADE E ACESSO À JUSTIÇA PARA MULHERES*. Seminário Internacional Fazendo Gênero 11 & 13th Women’s Worlds Congress (Anais Eletrônicos), Florianópolis, 2017, ISSN 2179-510X. Disponível em: http://www.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/1503884762_ARQUIVO_Fazendo-genero.pdf;

¹⁷ A USP conta com 340 cursos de graduação e 269 programas de pós-graduação, distribuídos em 42 unidades de ensino e pesquisa, com quase 90 mil estudantes de graduação e pós-graduação. Suas unidades de Ensino e Pesquisa estão distribuídas em 11 *campi*, em diferentes municípios do estado de São Paulo (USP, 2019).

com significados diferentes de acordo com o local e época em que analisamos. Etimologicamente, autonomia significa normatização própria, se traduzindo na faculdade de governo e normas próprias. Entretanto, esta autonomia é colocada em xeque perante outros atores sociais, como governos, mercado e associações profissionais ou científicas (PLENCOVICH *et al.*, 2015).

Para entender este aspecto da universidade é preciso compreender o que a universidade é: uma instituição específica da cultura ocidental, como uma forma de unificação da cultura medieval. Ela surgiu como uma organização horizontal, heterogênea e descentralizada, formada por professores que, com seus alunos, se reconheceram como universidade. Em um segundo período, da transição de monarquias europeias até a Revolução Francesa, a universidade teve uma função nacionalizadora e, além das universidades, surgem instituições de ensino superior como as faculdades, que também contavam com autonomia. Na modernidade a universidade tem uma relação mais estreita com o Estado, e na Europa havia dois modelos: o da Universidade de Berlim, também conhecido como modelo *humboltiano*, que visa promover o conhecimento, com ênfase na pesquisa, liberdade de ensino e autogoverno, fundado e financiado pelo Estado e o napoleônico na França, que tinha o ensino superior voltado à formação profissional, pulverizado em faculdades públicas subordinadas ao Estado (PLENCOVICH *et al.*, 2015).

Nos Estados Unidos foram criadas universidades e “*colleges*”, ambas instituições fortemente vinculadas ao mercado. Os modelos europeus e estadunidense foram seguidos de forma híbrida na América Latina, sobretudo em relação à autonomia: a ideia de autogoverno do *humboltiano* e a ideia de gratuidade e funcionalidade ao Estado, do modelo napoleônico. A Espanha, à época da colônia, criou universidades no território colonizado por ela nas Américas, mas na América Portuguesa essa instituição ainda não existia (PLENCOVICH *et al.*, 2015).

A primeira universidade no Brasil foi criada em 1920, mas já existiam instituições de ensino superior pulverizadas pelo país, em formatos de faculdades e escolas superiores. As tentativas de criação da universidade ainda no período imperial não foram bem-sucedidas, muito porque a necessidade de criação dessas universidades se dava pelo controle estatal sobre a formação superior e sua padronização no país, o que sofria resistência por setores progressistas daquela sociedade, muitos deles nas faculdades que contavam com uma certa autonomia em relação ao governo (MENDONÇA, 2000).

A institucionalização das universidades no Brasil se deu no período compreendido entre 1920 e 1940. A Universidade do Rio de Janeiro foi a primeira, criada pela aglutinação

de várias faculdades existentes, modelo repetido pelas outras surgidas posteriormente. A essas instituições eram atribuídas tarefas como preparação de classes dirigentes, formação de professores do ensino secundário e criação de uma cultura nacional. Em 1934 a USP foi criada, sendo ela também um conglomerado de faculdades e escolas superiores, mas com a diferença de ser uma instituição voltada, principalmente, à pesquisa científica e com dedicação a “altos estudos desinteressados”. Em 1937, no Estado Novo, houve uma intenção explícita do governo federal em controlar as iniciativas no campo cultural, o que culminou com a extinção de uma universidade recém-criada, a Universidade do Distrito Federal e a criação da Universidade do Brasil (UB), que deveria servir de modelo para outras universidades a serem criadas. A UB repete o modelo e conglomerado de escolas profissionalizantes e era subordinada às normas vigentes das repartições burocráticas, sem qualquer autonomia didática ou administrativa. A USP, por contar com financiamento do Estado de São Paulo, oligarquia em sua gestão e professores estrangeiros, conseguiu opor maior resistência a essa interferência federal (MENDONÇA, 2000).

Nas décadas de 1950 e 1960 houve expansão na criação de universidades, no mesmo modelo de junção de faculdades separadas. Em 1961 foi criada a Universidade de Brasília, que sob regime jurídico de fundação de direito público, tinha uma estrutura composta por institutos centrais e faculdades, organizadas em departamentos. A instituição de uma fundação mantenedora para ela seria a garantia de sua autonomia financeira e o governo exercido por órgãos colegiados contava com uma maior participação dos estudantes no governo da universidade do que em relação a outras universidades existentes à época. A década de 1960 também foi marcada pelo debate sobre a reforma da universidade, forjada por setores do Estado, docentes e pelo movimento estudantil, sendo que este defendia a democratização de todos os níveis de ensino e a necessidade de a universidade trabalhar para a sociedade por meio dos serviços de extensão (MENDONÇA, 2000).

Entretanto, com o golpe militar de 1964, a autonomia universitária foi minada, com uma forte intervenção nas universidades. Apesar disso, a demanda pela expansão do ensino superior e pela reforma universitária ainda existia, e, de fato, uma reforma foi levada a cabo, o que significou expansão e consolidação da pós-graduação e o entendimento de que a universidade seria a forma ideal de organização do ensino superior, com a indissociabilidade do ensino, pesquisa e extensão. A demanda pelo acesso ao ensino superior era muito grande, o que resultou em sua massificação na década de 1970, com expansão das universidades privadas, o que levou ao estabelecimento de um sistema dual no Brasil: universidades públicas e muitas instituições privadas. Na década seguinte, no processo de redemocratização

do país o debate sobre os rumos da universidade foi retomado e ganhou o desenho legal que vemos atualmente (MENDONÇA, 2000).

Na Constituição Federal de 1988 está previsto no art. 207 que universidades possuem “autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial” e devem obedecer “ao princípio de indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão”. O parágrafo primeiro estende estes atributos a outras instituições de pesquisa (BRASIL, 1988). O art. 209 da Constituição estabeleceu que o ensino é livre à iniciativa privada, desde que cumpridas as normas do poder público. Desta forma, a Constituição estabeleceu os contornos gerais da universidade e do ensino superior, de modo que todas as outras leis que o regulamentam especificamente devem respeitar estes contornos.

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDBE), Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, em seu art. 53 (BRASIL, 1996) assegura aspectos importantes do exercício da autonomia das universidades, como: criação e extinção de cursos e fixação de seus currículos e vagas; conferir diplomas, receber e administrar recursos; firmar contratos e convênios e elaborar seus estatutos e regimentos em consonância com as normas gerais. Já o art. 54 da lei estabelece que as universidades podem elaborar as normas próprias em relação ao regramento das atividades de seus profissionais e pagamento deles, em conformidade com normas gerais concernentes.

Esses são os contornos em que as universidades tem sua autonomia. Marilena Chaui, em reflexões sobre a universidade pública e a necessidade de uma nova perspectiva, entende que a universidade, na realidade do capitalismo, se configura não mais como uma instituição autônoma, mas uma organização social que tem sua prática determinada de acordo com a sua funcionalidade. Para ela, é preciso retomar a autonomia, que se dá em sentido institucional, de definir suas políticas acadêmicas; intelectual, de não se curvar a interesses externos a ela, como religiões, partidos políticos, ideologias estatais e imposições empresariais e de gestão financeira. Essa autonomia só tem sentido se houver um financiamento transparente de suas atividades e se a universidade estiver em permanente diálogo e debate com a sociedade civil organizada e o Estado e a sua autonomia está ao lado de sua expressão social e política (CHAUI, 2003).

Luís Antonio Groppo (2011) seguindo a concepção de Boaventura de Souza Santos sobre a universidade, aponta para as crises da universidade, que são de hegemonia, legitimidade e institucional. A crise institucional diz respeito à crise de autonomia que se expressa, primeiramente, pela crise do financiamento, mas também pela avaliação externa que coloca a produtividade como principal critério de avaliação. Além disso, ele aponta para

pressões de empresas e do capital estrangeiro, que colocam a educação como um bem. Embora possamos observar que a autonomia está em xeque na atualidade, iremos observar como a USP enfrentou um problema que foi colocado a ela: a violência sexual e de gênero.

O enfrentamento da violência sexual e de gênero pela USP e a autonomia universitária

Antes de analisar as formas específicas de enfrentamento à violência baseada em gênero presentes na USP, gostaríamos de ressaltar um aspecto que apontamos na introdução: a “CPI dos Trotes” (SÃO PAULO, 2015) conduzida pela ALESP, que foi um dos motivos que levaram a USP a enfrentar a violência de gênero em seu contexto. A CPI não criou qualquer obrigação legal para a USP ou outras universidades paulistas, sanções ou restrições econômicas. O relatório da CPI apontou diversos problemas que as universidades tiveram ao não saberem como conduzir os casos levados a ela e, a partir disso, realizou uma série de recomendações. Essas recomendações fortaleceram as demandas políticas dos movimentos de mulheres da universidade, uma vez que, pelo princípio da autonomia universitária, prevista na Constituição e leis ordinárias, o poder legislativo, responsável pela CPI, não poderia criar essas obrigações à universidade. A USP, na criação do escritório e das 27 comissões de direitos humanos e gênero, exerceu a faculdade de auto normatização e autogestão.

O fato de a USP ter 27 comissões de direitos humanos, acolhimento ou enfrentamento à violência de gênero, se deve também ao fato de que, como demonstrado no item anterior, a USP ter se formado por várias unidades, institutos e escolas que, aglutinadas, formaram a universidade. Apesar de o escritório USP Mulheres ser vinculado à reitoria e desenvolver ações na USP toda, as comissões de gênero, acolhimento e direitos humanos se espalharam por diversas unidades nos *campi* da USP. Cada unidade, a seu modo, buscou lidar com essa questão da forma que estava organizada e, por isso, as comissões, enfrentando o mesmo problema – violência baseada em gênero – se organizaram em diferentes formas, adequando à realidade de suas unidades. Neste caso, percebemos que na USP o exercício da autonomia de gestão e até mesmo normativa se faz em cada unidade e também em cada *campus*, respeitando normas e diretrizes gerais da universidade.

Esta autonomia relativa das unidades e até mesmo dos *campi* se reflete no fato de que a comissão analisada, a CAV-Mulheres, é a única comissão da USP que tem a finalidade de atender pessoas de diversas unidades de um *campus* universitário¹⁸. Ela foi criada por uma

¹⁸ Apesar de existir a comissão de Direitos Humanos da USP de São Carlos, ligada ao conselho gestor daquele *campus*, suas funções não se assemelham à comissão estudada, pois, segundo consta em seu site “o Núcleo de

portaria oriunda do Conselho Gestor do *campus* da USP-RP, tem a função de prevenção de ações de discriminação, triagem e acompanhamento das denúncias, proposição de protocolos para recebimento das denúncias, orientação sobre tipos de atendimento, apresentação de relatórios semestrais sobre suas atividades, manutenção de diálogo com outras comissões do *campus* e proposição ao conselho gestor de medidas sobre o assunto (USP, 2016).

O relatório da primeira gestão (2016-2018) mostra que essas funções foram atendidas pela comissão. A partir do planejamento semestral de suas atividades, ela foi responsável por: criar a página da internet da comissão; criar em um ambiente virtual a capacitação permanente de suas membras; participar de capacitações, eventos de apresentação da comissão e palestras informativas; realizar reuniões com outras comissões de gênero e direitos humanos do *campus* e comissões de graduação; participar de reuniões com gestores e professores para providencias e com a procuradoria para informações; promover reuniões com o conselho gestor do *campus*, com o escritório USP Mulheres e a Rede Não Cala! e também com centros estudantis, coletivos e comissões de alunos e levantamento de dados sobre composição de gênero em cargos de gestão e educação em direitos humanos (USP, 2018b).

A CAV-Mulheres, com essas atividades informativas e de reuniões com as pessoas destinatárias das políticas desenvolvidas por ela mostra como, segundo o entendimento de Marilena Chauí (2003), a autonomia só faz sentido se houver um permanente diálogo com a sociedade civil organizada. Este diálogo com os movimentos de pessoas da própria universidade, de forma democrática, é essencial para que a universidade exerça sua expressão política.

Além de todas estas atividades, ela foi responsável pelo acolhimento às vítimas deste tipo de violência, oferecendo serviços de apoio. A CAV-Mulheres também apoiou os gestores na definição de políticas afirmativas, visando garantir uma perspectiva interseccional de gênero na condução de procedimentos administrativos, formais e informais, de enfrentamento a esta violência no contexto universitário. Ela foi responsável também pela criação de materiais informativos para a comunidade acadêmica e distribuição; pela de orientação de procedimentos administrativos, definição do fluxo de processos em casos de sindicâncias (USP, 2018b).

Em relação a esta última atividade, destacamos a elaboração das “Diretrizes Gerais para Intervenção em Situações de Violência e Discriminação de Gênero e Orientação Sexual”

(USP, 2018a). Este documento propõe formas institucionais e parâmetros normativos para o enfrentamento da violência contra mulheres na universidade, com destaque à responsabilidade das instituições de ensino superior. Elas constituem um material que explica como procedimentos para o enfrentamento da violência baseada em gênero na universidade podem ser realizados.

Estas Diretrizes, embora não impliquem em um procedimento formal a ser obrigatoriamente adotado pelos agentes da USP, orientam medidas a serem tomadas quando um caso acontecer, visando proteger essas pessoas. As Diretrizes orientam as ações dos gestores universitários, que, no exercício de suas funções administrativas que, por um lado, têm a discricionariedade de conduzir os procedimentos, e, por outro, têm o dever de agir no limite da lei e não podem violar direitos das pessoas envolvidas nos procedimentos administrativos. Se adotadas pelas pessoas que estão nos cargos de gestão, elas podem prevenir a violação destes direitos (MAITO *et al.*, 2019).

Outra questão importante das Diretrizes é que elas não são específicas de uma unidade da USP, então, elas podem ser utilizadas por todas unidades e *campi*, respeitando, inclusive, a autonomia de gestão que cada unidade tem e podem também ser adotadas por outras universidades, entidades igualmente autônomas, e adequadas às suas realidades. Desta forma, pela análise aqui descrita, entendemos que a criação das comissões de direitos humanos, acolhimento e enfrentamento à violência baseada em gênero e as atividades exercidas por elas, como a que está no relatório de gestão da CAV-Mulheres, é uma forma da USP exercer sua autonomia normativa. Já as atividades destas comissões são o exercício da autonomia de gestão. A criação das Diretrizes, embora não sejam elas uma norma administrativa, pode ser considerada o exercício de autonomia também, mas, neste caso, não normativa, mas de autogestão.

Conclusão

A USP, criando comissões de direitos humanos, acolhimento e enfrentamento à violência sexual e de gênero estão no exercício de sua autonomia normativa e as atividades destas comissões, o exercício da autonomia de gestão, ou seja, estas comissões e suas atividades são o exercício da autonomia universitária no sentido etimológico da palavra autonomia: de gestão e governo próprios.

Embora as diretrizes estudadas não sejam em si um documento que expressa a autonomia normativa da universidade, recentemente, a reitoria, pela portaria GR 7653, de 14

de dezembro de 2020 (USP, 2020), criou o “Protocolo de atendimento da Superintendência de Assistência Social para casos de violência de gênero contra mulheres”, documento que cria regras para que o sistema de assistência social da universidade lide com questões relativas a este tipo de violência. Este documento é a expressão da autonomia normativa da universidade. Compreender como este documento será recebido pela comunidade universitária e como será o exercício de sua autonomia de gestão são temas para investigações futuras

Quando a universidade se engaja no enfrentamento da violência contra mulheres, em tempos de retrocessos na luta pela equidade de gênero, e ameaças à autonomia universitária, ela reafirma sua autonomia e seu papel social, mostrando que se importa com a sua própria comunidade, além de reforçar seu papel historicamente construído de atuar para responder às demandas da sociedade.

Referências

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, 5 de outubro de 1988. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 15 jan. 2021.

_____. Lei nº 9.394/1996, de 20 de dezembro de 1996. *Estabelece As Diretrizes e Bases da Educação Nacional*. Brasília: Congresso Nacional, 1996. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9394.htm>. Acesso em: 15 jan. 2021.

CHAUÍ, Marilena. *A universidade pública sob nova perspectiva*. Revista Brasileira de Educação, Rio de Janeiro, n. 24, p. 5-16, 2003.

CRUZ F., Almeida H.B., Lucas D’Oliveira A.F.P., Lima E.F.A., Lago C., Machado A.M. *Don’t Stay Silent: Network of Female Professors against Gender Violence at University of São Paulo (USP)*. Special Issue ‘Sex and Power in the University’. *Annual Review of Critical Psychology*. 2018; (15): 223-245. Disponível em: <https://discourseunit.com/annual-review/arcpc-15-sex-and-power-in-the-university-2018/> Acesso em: 19 jan. 2021.

GROPPO, Luís Antonio. *Da universidade autônoma ao ensino superior operacional: considerações sobre a crise da universidade e a crise do Estado nacional*. Avaliação (Campinas), Sorocaba, v. 16, n. 1, p. 37-55, Mar. 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-40772011000100003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 19 jan. 2021.

MAITO, Deise Camargo. PANUNCIO-PINTO, Maria Paula. SEVERI, Fabiana Cristina. VIEIRA, Elisabeth Meloni. *Construção de diretrizes para orientar ações institucionais em casos de violência de gênero na universidade*. Interface: Botucatu, v. 23, e180653, 17 out. 2019. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-32832019000100406&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 19 jan. 2021.

MENDONÇA, Ana Waleska. *A universidade no Brasil*. Revista Brasileira de Educação. Rio de Janeiro, n. 14, p. 131-150, Ago. 2000. Disponível em:

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-24782000000200008&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 19 jan. 2021

PLENCOVICH, M., QUADRELLI, S., BOGOSIÁN, C., PICCO-PLENCOVICH, P., BERBARA, R., DELGADILLO MACÍAS, J., GONZÁLEZ VALADEZ, I.. *Algunos atributos de la autonomía universitaria en la Argentina, Brasil y México: otra vuelta de tuerca*. Debate Universitario, Argentina, 4, nov. 2015. Disponível em: <<http://ppct.caicyt.gov.ar/index.php/debate-universitario/article/view/7008>>. Acesso em: 19 jan. 2021.

SÃO PAULO (Estado). Assembleia Legislativa. *Relatório da Comissão Parlamentar de Inquérito, para investigar violações dos Direitos Humanos e demais ilegalidades ocorridas no âmbito das Universidades do Estado de São Paulo ocorridas nos chamados “trotos”, festas e no seu cotidiano*. 2015. Presidente: Adriano Diogo. Diário Oficial do Estado de São Paulo: Poder Legislativo, São Paulo.

Universidade de São Paulo (USP). *Anuário estatístico*. São Paulo: Universidade de São Paulo, Disponível em: <https://uspdigital.usp.br/anuario/AnuarioControle#>. Acesso em: 19 jan. 2021.

_____. *Comissão de Direitos Humanos da USP. Universidade de São Paulo. Subcomissões*. São Paulo: Universidade de São Paulo, 2021. Disponível em: <<https://sites.usp.br/direitoshumanos/subcomissoes/>>. Acesso em: 19 jan. 2021.

_____. *Comissão Para Apurar Denúncias de Violência Contra Mulheres e Gêneros. Diretrizes gerais para as ações institucionais de intervenção diante de situações de violência ou discriminação de gênero ou orientação sexual*. Ribeirão Preto: Universidade de São Paulo, 2018a. Disponível em: <<http://www.prefeiturarp.usp.br/cav-mulheres/diretrizes-2018.pdf>>. Acesso em: 19 jan. 2021.

_____. *Portaria GR nº 7653, de 14 de dezembro de 2020. Dispõe sobre o protocolo de atendimento da Superintendência de Assistência Social para casos de violência de gênero contra mulheres*. São Paulo: Universidade de São Paulo, 2020. Disponível em: <http://www.leginf.usp.br/?portaria=portaria-gr-no-7653-de-14-de-dezembro-de-2020> Acesso em: 19 jan. 2021.

_____. *Portaria do Conselho Gestor do Campus de Ribeirão Preto nº 6, de 11 de julho de 2016. Dispõe sobre a criação de Comissão para apurar denúncias de discriminação, assédio e violência contra mulheres e gêneros no Campus USP de Ribeirão Preto*. Portaria Cg N 006, de 11.07.2016. 2016b. Ribeirão Preto, SP, 11 jul. 2016.

_____. *Prefeitura do Campus da USP de Ribeirão Preto. CAV Mulheres USP-RP Relatório Final de Atividades Gestão 2016-2018*. Ribeirão Preto: Universidade de São Paulo, set. 2018b. Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5485034/mod_folder/content/0/Relat%C3%B3rio%20Final%20CAV%20Mulheres.pdf?forcedownload=1>. Acesso em: 19 jan. 2021.

4.2 VIOLÊNCIA INTERPESSOAL NO AMBIENTE ACADÊMICO: PERCEPÇÕES DE UMA COMUNIDADE UNIVERSITÁRIA

Deíse Camargo Maito; Maria Paula Panúncio Pinto; Elisabeth Meloni Vieira.

Resumo: Este estudo visa descrever as percepções sobre violência na universidade em uma comunidade acadêmica a partir de relatos sobre violências ocorridas em um *campus* universitário. Entrevistas qualitativas foram realizadas com dezessete informantes-chave, assim considerados pelos papéis desempenhados na comunidade: estudantes, professores e funcionários, em cargos de gestão e/ou de representação. As entrevistas foram transcritas e analisadas em seu conteúdo, e referências discursivas recorrentes permitiram identificar os tipos de violência em cinco categorias de acordo com a experiência dos participantes: trote; violência em função de gênero ou raça; assédio moral; violência institucional e outros tipos de violência. As violências na universidade são diversas, conhecê-las permite oferecer subsídios para melhorar as respostas institucionais já existentes ou criar formas de enfrentamento.

Palavras-chave: tipos de violência, violencia de gênero, racismo; violencia institucional; violência interpessoal, assédio moral.

Interpersonal violence in the academic environment: perceptions of a university community

Abstract: This study aims to understand the perceptions of violence at the university in an academic community from the reports of its occurrence on a university campus. Qualitative interviews were carried out with seventeen key informants: students, lecturers, and staff members who had a position of manager or representation in the collegiate. The interviews were transcribed, and their content was analyzed. According to the experience of the participants and the discursive recurrent references, it was possible to identify the types of violence into five categories. They are hazing, gender or race-based violence, moral harassment, institutional violence, and other kinds of violence. The acts of violence in the university are varied. To know them offers subsidies to improve the institutional responses or create news forms of facing it.

Keywords: types of violence; gender-based violence; racism; institutional violence; interpersonal violence, harassment.

Violencia interpersonal en el ámbito académico: percepciones de una comunidad universitaria

Resumen: Este estudio pretende describir las percepciones de la violencia en la universidad en una comunidad académica a partir de reportes sobre la violencia ocurrida en un campus universitario. Diecisiete informantes clave participaron en las entrevistas cualitativas, así considerados por sus funciones en la comunidad: estudiantes, profesores y personal en puestos de dirección y/o representación. Las entrevistas fueron transcritas y analizadas en su contenido, y las referencias discursivas recurrentes permitieron identificar cinco categorías o tipos de violencia, según la experiencia de los participantes: novatadas; violencia por razón de género o de raza; acoso moral; violencia institucional y otros tipos de violencia. La violencia

en la universidad es diversa, conoce-la nos permiten ofrecer subsidios para mejorar las respuestas institucionales existentes o crear nuevas formas de confrontación.

Palabras clave: tipos de violencia, violencia de género, racismo; violencia institucional; violencia interpersonal, acoso.

Introdução

A universidade, surgida como uma forma de unificação da cultura medieval, no decorrer da história foi modificando sua relação com o Estado e funções¹. De acordo com a Constituição², a universidade brasileira é uma instituição autônoma que tem como princípios a indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão, cujo acesso se dá “segundo a capacidade de cada um”.

Entretanto, em uma sociedade desigual, o acesso a Universidade é muito difícil, pois a maioria da população (72,6%) sequer consegue concluir o Ensino Médio, e apenas 17,4% concluem o ensino superior³: a universidade é ocupada por parcela elitizada da população.

Novas políticas têm sido propostas para mudar este cenário: ações afirmativas sociais e raciais, em universidades públicas⁴ e programas de financiamento em particulares⁵. Embora estas mudanças estejam em curso, muitas estruturas internas das universidades mantêm essa cultura elitista: há quem questione se o fato de uma nova parcela da sociedade estar ocupando esta instituição faça com que surjam novos conflitos e formas de violência⁶.

No Brasil, a violência universitária ganhou visibilidade em 2014, a partir de denúncias feitas à Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo que resultaram em uma “Comissão Parlamentar de Inquérito (CPI) para investigar as violações dos Direitos Humanos nas Universidades paulistas. Seu relatório final identificou diferentes formas de violência, responsabilizou as universidades por sua ocorrência⁷ e foi promulgada a Lei 15.892/2015⁸, que proíbe o trote na rede estadual de ensino.

Diante disso, as universidades brasileiras são chamadas a enfrentar a violência interpessoal (VIP) cotidiana, principalmente a violência baseada em gênero (VBG), sobretudo a violência sexual, muito presente no relatório da CPI. Há exemplos de enfrentamento nas universidades paulistas implicadas^{9,10,11,12}.

Na Universidade de São Paulo (USP) foram estabelecidas políticas para o enfrentamento da VBG após pressão do movimento de professoras e pesquisadoras que resultou na criação da Rede Não Cala. Como resposta oficial foi criado o Escritório USP Mulheres, ligado diretamente à reitoria¹². Esse contexto de mobilização resultou também na

criação de comissões especiais para lidar com as violências e atualmente a USP conta com 33 delas¹³.

Conhecer ocorrência e a dimensão da VIP foi o objetivo da Pesquisa Interações na USP¹⁴. Resultados apontam que 39% dos estudantes responderam ter sido vítimas de algum tipo de violência na universidade, sendo que 26% referiram violência moral; 7% sexual e 3% física.

Compreende-se violência como “uso de força física ou poder, em ameaça ou na prática, contra si próprio, outra pessoa ou contra um grupo ou comunidade que resulte ou possa resultar em sofrimento, morte, dano psicológico, prejuízo do desenvolvimento ou privação”¹⁵. A Organização Mundial da Saúde (OMS) divide a violência interpessoal em duas categorias¹⁵: violência na família e parceiros íntimos e violência na comunidade, aquela entre pessoas que podem ou não se conhecer. Nosso estudo aborda a VIP comunitária, ocorrida na universidade. Este trabalho descreve e discute os tipos de violência interpessoal presentes em um *campus*, de acordo com a percepção de informantes-chave.

No Brasil, não são frequentes estudos sobre a VIP em ambiente universitário¹⁶. De qualquer forma, a literatura^{17,18,19} aponta para o fato de que as situações de VIP na universidade compõem as causas de inadaptação e fracasso acadêmico, afetando saúde mental e permanência estudantis.

Um estudo sobre os tipos de VIP pode ampliar a compreensão sobre o fenômeno, auxiliando a universidade a estabelecer políticas para seu enfrentamento.

Método

Trata-se de um estudo qualitativo, de caráter descritivo-exploratório. O significado das experiências sociais e a interpretação sobre elas, assim como as interações sociais e comportamentos, são parte do propósito da pesquisa qualitativa, com foco no ponto de vista dos participantes²⁰.

Informantes chave foram abordados através de entrevista qualitativa, com roteiro básico e a inclusão de novas questões a depender das narrativas apresentadas pelo participante²⁰.

Universo e Participantes

Este estudo foi realizado em um *campus* composto por oito faculdades, 919 docentes, 1.642 funcionários não docentes, 6.703 estudantes de graduação, distribuídos em 43 cursos;

4.442 estudantes de pós-graduação, distribuídos em 62 programas de mestrado e 49 de doutorado²¹.

Foram entrevistados estudantes, professores e funcionários considerados informantes-chave, devido ao papel desempenhado na comunidade (gestores/representantes de seus pares), posição que os levaram a lidar com alguma situação de violência interpessoal na universidade.

O fechamento amostral utilizou o critério do “poder da informação”, a partir do objetivo do estudo, a especificidade da amostra, uso da teoria estabelecida; qualidade de diálogo obtido na coleta de dados e análise estratégica²².

Procedimentos

O estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa, as entrevistas foram realizadas de 10/05/2019 a 13/11/2019, gravadas e transcritas na íntegra.

Foi utilizada a análise de conteúdo^{23,24} que permitiu identificar categorias temáticas, através do conteúdo manifesto, numa abordagem dedutiva. O conteúdo foi identificado pela utilização de códigos ou palavras-chave para a leitura, partindo dos objetivos do estudo, bem como de novas perspectivas que emergiram do material analisado^{25,26}.

A análise das entrevistas seguiu três passos: redução dos dados, exibição espacial dos dados e interpretação. Na análise aqui descrita são apresentadas as categorias a partir dos objetivos de identificar e descrever tipos de violência.

Resultados e Discussão

Foram entrevistadas 17 pessoas, conforme caracterização sociodemográfica na Tabela 1. As pessoas incluídas no estudo são identificadas como Participante de 1 até 17 pela ordem cronológica de participação.

Tabela 1: Caracterização sociodemográfica dos participantes

Participante	Categoria	Idade	Sexo	Raça/cor	Orientação Sexual
1	Estudante	25	Feminino	Amarela	Bissexual
2	Docente	44	Feminino	Branca	Heterossexual
3	Docente	50	Feminino	Branca	Homossexual
4	Estudante	23	Feminino	Branca	Heterossexual
5	Docente	39	Feminino	Preta	Heterossexual
6	Funcionária	67	Feminino	Preta	Heterossexual

7	Funcionária	43	Feminino	Parda	Heterossexual
8	Funcionária	49	Feminino	Parda	Heterossexual
9	Docente	73	Masculino	Branca	Heterossexual
10	Docente	65	Masculino	Amarela	Heterossexual
11	Docente	39	Masculino	Branca	Homossexual
12	Funcionária	55	Feminino	Branca	Heterossexual
13	Docente	40	Feminino	Branca	Heterossexual
14	Estudante	21	Feminino	Branca	Bissexual
15	Estudante	27	Masculino	Preta	Heterossexual
16	Estudante	22	Feminino	Branca	Bissexual
17	Estudante	28	Masculino	Branca	Homossexual

Fonte:Elaboração própria.

Serão apresentados tipos de violência narrados de forma recorrente pelos participantes, exceto “violência sexual”, tipo tratado em outra publicação²⁷. Desta forma, foram categorizados os seguintes tipos de violência: Trote; Violência baseada em gênero e raça; Assédio Moral; Violência institucional.

1.Trote

O trote tem suas raízes na Europa Medieval, período que universidades eram ocupadas somente por nobres. São rituais de ingresso ou iniciação, visando a manutenção da hierarquia entre grupos. Tradicionalmente, cursos concorridos apresentam trotes mais violentos²⁵.

Estudantes que participaram desta investigação mencionam o trote evocando a ideia de hierarquia. Existe uma “tradição”/crença de que estudantes que ingressaram antes(veteranos) têm poder sobre novos ingressantes(calouros):

Quando você entra na universidade você é apadrinhado, recebe um apelido e tem um trote,[...] por estar na universidade antes,[...] ele se acha em uma posição de superioridade, isso é uma loucura. Acontece várias violências, vários assédios, porque as pessoas entram na universidade elas têm que se adequar a essa cultura [P15, estudante homem].

Não participar do trote pode resultar na exclusão do grupo, sendo que a integração e o sentimento de pertencimento ao grupo são muito importantes para estudantes ingressantes²⁸:

Não existe uma punição direta, se a pessoa fala que não vai fazer, não vai acontecer uma coisa pior com ela de imediato, mas o ostracismo que aquela pessoa vai ser colocada com o tempo [P14, estudante mulher].

Embora não haja uma punição direta para quem se recusa a participar do trote, não participar significa ser excluído das atividades do meio estudantil. Foi relatado que frequentemente durante o trote existe coerção para a ingestão de bebida alcoólica, o que aumenta a vulnerabilidade das pessoas para sofrer violência.

O trote mesmo eu sinto que não é algo OK. Muitas pessoas estavam lá e não estavam à vontade com isso, só que naquele momento as meninas falam ‘eu quero participar’, mas tá constrangida, não está se sentindo à vontade...em relação ao trote de bebida alcoólica[...] não tinha essa da pessoa escolher não beber, era meio que aceitar. Todo mundo tinha que beber, fica uma pressão psicológica para todo mundo beber: eu considero essa situação abusiva. Todo mundo tá bebendo e só você vai ficar de fora? Eu acho que a pressão e você vincular coisas como: a pessoa que bebe, é a pessoa que é aceita, então são formas de que a pessoa fica encurralada, não é exatamente porque a pessoa quer e sim porque ela quer o final disso: ela quer ser aceita e quer socializar[P1, estudante mulher].

O trote envolve violências psicológicas, físicas e sexuais¹⁵. Em levantamento de literatura sobre violências em cursos da área da saúde os trotes foram classificados como abuso físico(socos, tapas, empurrões)²⁶. Buscando compreender a concepção de violência e sua vivência entre estudantes da área da saúde, estudo aponta que a violência física foi a mais percebida por 56,6% dos participantes(agressão física, lesão corporal, contato físico)³⁰. Alguns exemplos são:

...uma das coisas que eles andavam fazendo era dar tapa na cara, bater no rosto...isso com um aluno, um calouro [P9, funcionária].

Na semana de recepção é uma coisa que acontece muito: tapa na cara, cuspe de cerveja, cuspe de saliva, elefantinho, lamber axila, lamber pé: são coisas que acontecem ainda... ‘mastiguiinha’ também... uma pessoa come uma coisa, mastiga, aí você passa para outra, ela mastiga, e passa para outro: forçar outra pessoa a comer o vômito da outra, sabe? [P14, estudante mulher].

Nas narrativas acima podemos identificar crimes: tapa na cara é lesão corporal³¹, cuspir na cara e obrigar a lamber partes do corpo pode ser injúria real³¹ ou constrangimento ilegal³¹, obrigar a comer a comida do outro pode configurar o crime de tortura³². Outra situação que identificamos que pode ser constrangimento ilegal³¹ é o “pedágio”: calouros pedem dinheiro a pessoas que transitam de carros nas ruas, sob o comando dos veteranos:

Quando o pedágio acontece, vários velhos [*estudantes formados*] estão aqui, com os carros deles, aí coloca os calouros dentro dos carros e leva[...]Às vezes os velhos ficam enchendo muito o saco: ‘tem pouco dinheiro, pega mais’[...] é sol, na parte da tarde, é óbvio que os calouros vão estar cansados, não tem como! [P14, estudante mulher].

Outras narrativas mencionadas são apelidos depreciativos que podem ser classificados como injúria³¹ e outras formas de constrangimento ilegal³¹: participar de atividades como imitar animais; permanecer em posições corporais desconfortáveis/vexatórias, que foram mencionadas por docentes, funcionários e estudantes.

Todas essas situações evidenciam a hierarquia presente entre estudantes veteranos e calouros. Desde a Idade Média, estudantes são submetidos à rituais que envolvem raspar a cabeça, ingerir bebidas estragadas ou excrementos, são chamados de “bichos”: animais que deveriam ser adestrados³³. São situações humilhantes, de subordinação e violência psicológica. O trote pode envolver inúmeras violências, e, embora proibido por lei estadual⁸ e normas universitárias³⁴, continua presente.

Estas práticas ilegais perpetuam o caráter elitista das universidades, marcando o início da vida universitária com violências que podem perdurar durante o tempo que a pessoa estiver na instituição e fazer com que ela reproduza estes comportamentos, inclusive na vida profissional. Uma revisão de literatura sobre violência na formação em enfermagem³⁵, encontrou estudo que mostra que estudantes que sofrem violência têm, por vezes, sentimentos que indicam o desejo de praticar violência como forma de revidar.

2. Violência baseada em gênero e raça

Muitas narrativas dos participantes contêm situações que podem ser caracterizadas como violência psicológica¹⁵ e são identificados marcadores sociais de gênero e raça, presentes ao mesmo tempo, o que remete ao conceito de interseccionalidade³⁶. Ao identificar discriminação e violência sofridas em função de gênero e ao mesmo tempo em função de raça/cor, classe social, local de origem. A violência a partir da intersecção desses marcadores sociais é estrutural e se reproduz nas relações sociais.

Pesquisa recente nesta universidade¹⁴ ouviu 13.377 estudantes e identificou violências em função de gênero, raça e origem social, que estão presentes na universidade tanto quanto no restante da sociedade, o que demonstra que essas violências são estruturais. Neste estudo mostramos exemplos de reprodução dessas violências no ambiente universitário,

ressaltando seu caráter de violência socialmente produzida, embora individualmente percebida.

A estrutura sexista e racista é percebida nos hinos universitários que sexualizam e depreciam mulheres, principalmente negras:

Ao mesmo tempo você tá mantendo, perpetuando ideias machistas, perpetuando um ambiente da competitividade, do machismo[...]tem aquela coisa do tipo: bixete vagabunda[P1, estudante mulher]

O caso da *bateria* que eles tinham uma coletânea de hino um monte de música machista[...]racista, tinha uma música que era misógina,[...]falava que mulher parda era para transar, a branca era para casar e a preta não transava nem se tivesse lavado com água sanitária[P15, estudante homem].

Era hinos que falava assim: preta da buceta suja[...] no sentido racista também, por exemplo, tinha uma música que falava do cabelo do sovaco duro, cabelo duro[P17, estudante homem].

Os hinos universitários mostram que essa violência é estrutural, reflete e reproduz o que acontece na sociedade. Uma cultura que subordina mulheres se perpetua por outras práticas do meio estudantil:

Os meninos do centro acadêmico fizeram um ranking das meninas, ranquearam desde beleza até atributos profissionais, foi bem difícil lidar com isso [P4, estudante mulher].

Tem um time da faculdade que é o [*modalidade*] masculino que tem um evento dos jogadores[...] em que eles sentam e discutem, julgam quem que era menina mais puta da sala[P16, estudante mulher].

Ser colocada em rankings de beleza e desempenho sexual sem autorização foi considerado um tipo de violência moral e identificado por 3,7% dos respondentes da pesquisa¹⁴. Compreensão semelhante aparece na pesquisa “Violência contra a mulher no ambiente universitário”³⁷: rankings de beleza foram considerados violência psicológica, com 24% das mulheres se identificando como vítima e 11% dos homens relatando tê-la praticado. A mesma pesquisa identificou como violência psicológica o compartilhamento não autorizado de fotos e vídeos, sendo que 14% das mulheres foram vítimas, 10% dos homens praticaram, e 31% deles não reconhecem a violência, mostrando que se trata de VBG.

Era muita foto no WhatsApp: fulano passou mal, e foto da pessoa passando mal[...]até chegou alguma coisa de cunho sexual[...]eu fiquei sabendo de alguns grupos de WhatsApp que estavam veiculando fotos das meninas em festa, dançando, tirada sem consentimento[P1, estudante mulher].

Ainda no escopo da VBG, os participantes falam de situações em que mulheres sofrem violência psicológica por não se encaixarem em estereótipos de beleza:

Eles[estudantes homens] ficavam zoando muito essa menina que era gorda[...]quando ela se levantava para ir ao banheiro, os meninos ficavam rindo dela[P14, estudante mulher].

Em um estudo de revisão sobre violência no curso de graduação em Enfermagem foi identificada a prática do bullying entre estudantes, motivada, muitas vezes, por questões de raça/cor³⁵. Em revisão de literatura sobre violência na formação em saúde²⁹, 21,8% dos estudos identificaram preconceitos que envolvem estereótipos de gênero e raça, discriminação de gênero, homofobia, racismo, discriminação por classe social e origem regional.

Narrativas dos participantes destacam a presença de comportamentos sexistas e racistas, como a desqualificação de mulheres e negros, que recentemente se tornaram mais evidentes, levando estudantes a denunciá-las quando ocorrem em sala de aula:

Foi o professor que fazia piadinha machista: mulher aquece a economia porque compra sapato[...]eu acho que é uma violência você sentir que você não pertence àquele ambiente, ou você sentir que você vale menos, ou sentir que você 'é menos capaz', é 'mais burra'...eu acho que isso é uma agressão, não precisa ser exatamente sobre você, mas ouvir o professor ridicularizando outra mulher eu acho que é uma situação de violência[P1, estudante mulher].

'O banco vai preferir um internet banking e um caixa eletrônico do que contratar uma mulher, porque caixa eletrônico não engravida': professor falando isso em sala de aula. Ou então, dizendo que as meninas só vêm pra *faculdade* para arrumar marido rico, ou dizendo que as meninas não têm capacidade de passar em uma matéria difícil...[P4, estudante mulher].

Tem um professor[...]que fazia comentários extremamente machistas durante a aula...tinha um slide que era um desenho de um cara olhando o microscópio só que a lente do microscópio não estava apontada para a lâmina, estava apontada para os peitos de uma mulher que estava na frente dele, era uma mulher toda estereotipada, tinha uns peitões, e tinha alguma legenda grotesca[P16, estudante mulher].

A VBG de modo interseccional com a raça também está presente no contexto da sala de aula:

O professor falou que[ao examinar] mulheres negras você não precisa fechar o espelho, você pode retirar com ele aberto porque a vagina da mulher negra é muito maior[P14, estudante mulher].

As narrativas apresentadas mostram que essas violências são estruturais e atravessam o ambiente universitário, estão presentes nas relações interpessoais entre estudantes, estudantes-professores, independentemente da relação de poder estabelecida em função da

hierarquia. Entretanto, quando a violência envolve hierarquia as vítimas apresentam menos condições para reagir/denunciar.

3.Assédio moral

Dentre as violências psicológicas, o assédio moral é uma categoria legalmente contextualizada em ambiente de trabalho, que acontece nas relações entre chefe e subordinado, mas é possível também que aconteça entre pessoas do mesmo nível hierárquico ou até de modo ascendente³⁸. O assédio moral foi destacado por sua importância em um ambiente hierarquizado com evidentes relações de poder.

O assédio moral³⁹ compreende uma jornada de humilhações sofridas no ambiente de trabalho, uma forma de tortura psicológica resultante de exposição a atos negativos de uma ou mais pessoas. Sua principal característica é a repetição sistemática dos atos que humilham, constrangem e desqualificam, mostrando o conflito entre quem detém mais poder e os subordinados. Ele é exemplificado como atos de intolerância, racismo ou discriminação que se transformam em perseguição, isolamento, negação de comunicação, sobrecarga ou esvaziamento de responsabilidades, gerando sofrimento para a vítima³⁹.

Neste estudo foi possível reconhecer que a hierarquia presente na sala de aula, na relação professor-estudante também origina situações que se encaixam na perspectiva de assédio moral. No contexto universitário, são muitas as motivações para a violência que caracteriza o assédio moral. Maffisoni et al.³⁵ citam o preconceito de ordem sexual, religiosa e racial, hierarquia presente na relação professor-estudante, falta de preparo profissional, falta de interesse dos estudantes e busca pela excelência acadêmica. Esta última motivação pode ser reconhecida na narrativa que segue:

Tem muito a ver com questão de classe e de raça também, que a galera exige mais de quem eles pensam que não tem mais capacidade, eu acho que o tratamento é diferente[P15, estudante].

Nesta situação, o estudante tem a percepção de que o assédio moral pode ser mais intenso quando há uma questão de raça envolvida, o que aponta a interseccionalidade desta violência.

O estudo de Maffisoni et al.³⁵ mostra que violências psicológicas são as que mais atingem os estudantes, a exemplo do assédio moral cometido por professores contra alunos, que expressa descrédito ao conhecimento do estudante, impedimento de expor a opinião e tom de voz aumentado para corrigi-los. Uma das explicações da violência psicológica entre

docentes e estudantes são as rígidas relações hierárquicas estabelecidas na academia, exercidas por notas e aprovações, negligência com o ensino ou falta de paciência na abordagem dos conteúdos.

Estudo que investigou diferentes configurações da violência nas relações pedagógicas na universidade (professores-estudantes) a partir da teoria da violência/poder simbólico, discute que a diferença de poder/hierarquia entre estudantes e professores pode motivar estas violências⁴⁰. Violências psicológicas foram evidenciadas em situações que professores expõem estudantes a constrangimentos, humilhações e pressão psicológica, como quando o estudante faz uma pergunta e é humilhado pelo professor. Há situações em que docentes consideram que os estudantes são incapazes de aprender, subestimando sua capacidade e questionando o fato de eles estarem naquele ambiente, exigindo deles além de sua capacidade e negando-lhes uma supervisão:

Uma professora começou a gritar com a aluna no corredor: ‘burra, incompetente’, falando que não era para ela estar ali, na frente de todo mundo[...]Já teve um caso de uma professora gritar com aluno que estava fazendo procedimento[P15, estudante homem].

Uma residente fez uma coisa que a [médica]assistente não gostou e ela disparou a gritar com a menina, ela teve uma reação desproporcional à situação, ao ponto da aluna não conseguir ficar no plantão, sair, chorar no estacionamento e ficar completamente desestruturada[P2, professora].

Teve uma situação que uma professora começou a chamar os alunos de burro em sala de aula, ela falava pros alunos: tranca essa matéria, você não tem capacidade para fazer essa matéria[P4, estudante].

Todos os princípios internacionais⁴¹ de educação e da universidade brasileira² são contrariados quando a VIP é tolerada no ambiente acadêmico.

Uma docente relatou que alguns professores praticavam assédio moral contra os alunos por questões políticas, em época da eleição, defendendo candidatos em espaços de aula. Essa violência do assédio moral também está presente na pós-graduação:

Muito docente acaba enfiando funções que seria dele pro pós-graduando fazer, até serviço, que eu vejo, serviços no *hospital*, que é uma coisa que não é o correto, mas acaba abraçando. [...]ele usa a relação dele como docente superior para o aluno que tá lá fazer coisas que ele não teria que fazer, que não é função do aluno. É assédio[P8, funcionária].

Na relação chefe-subordinado há também relatos de assédio moral. Barreto e Heloani³⁹ discutem que atos isolados de discriminação, intolerância ou racismo, reiterados, resultam em assédio moral. Em nosso estudo foram identificadas algumas situações:

Eu peguei um caso de um assédio moral grave, de uma enfermeira para uma técnica[...]Ela, não só pela questão hierárquica, mas ela abusava de uma técnica de enfermagem mais pobre e negra. Só que ela era negra também. Então ela escolhia essa pessoa e ela fazia coisas horríveis: ameaças, assédio psicológico[P2, professora].

Outras narrativas presentes apontam para as situações de assédio moral envolvendo raça/cor, orientação sexual e condição de saúde, que podem ser situações veladas ou explícitas, questionando o desempenho da funcionária a partir de crenças e mitos sobre a origem étnica:

A docente é de origem japonesa, e ela também, a funcionária: ‘Ah, porque nós de origem oriental, nós somos melhores e você não corresponde. O seu jeito de trabalhar, de funcionar, não corresponde a nossa origem’. E isso abalou muito a pessoa. A gente conseguiu que ela não trabalhasse mais com essa docente, mas até hoje, se você fala que ela vai encontrar, ela dá tremedeira, faz terapia[P8, funcionária].

Merece destaque outro assédio moral que apareceu nas narrativas de três participantes[P8,funcionária, P9 e P10,professores]:a vítima, uma funcionária que presta serviços na unidade ensino contratada por fundação, sem estabilidade, e o agressor um professor. Relatos descrevem que as exigências do professor em relação às atividades desempenhadas eram descabidas, e a funcionária era submetida a uma carga de trabalho excessivo, e, apesar de todo seu esforço, recebia muitas críticas e cobranças de trabalho além das funções previstas em seu cargo. O ápice do assédio ocorreu quando o pai desta funcionária faleceu: o professor, ignorando sua licença a importunava com ligações, solicitando seus serviços. A funcionária adoeceu, foi afastada, precisou de acompanhamento psicológico, e foi realocada de setor:

Depois, conversando com os funcionários de lá, eu percebi que com funcionários da USP o professor não tinha muito poder de ação, porque os funcionários USP já eram mais antigos, já tinham uma certa estabilidade [...] ele descontava tudo que ele não conseguia fazer com os funcionários da USP com ela. Então, ela acabou sendo um bode expiatório[P8, funcionária].

Em relação a funcionários terceirizados, foram relatadas situações de chefes que fazem um controle muito rígido de horários, interferindo até nas relações desses com estudantes. A terceirização de serviços contribui para precarização no trabalho, aumentando o número de acidentes, doenças e transtornos mentais³⁹.

Com exceção do relato da P4, os recortes colocados neste subtítulo aconteceram em cursos ou serviços da saúde. Embora não seja o único lugar que o assédio moral aconteça, há um déficit de cultura humanista nos cursos técnicos e do campo da saúde. Em estudo sobre violência com estudantes do campo da saúde, Rosa et al.³⁰ entendem que o processo de

formação em saúde está centrado na racionalidade biomédica e os currículos destes cursos têm demonstrado inadequações de conteúdo e práticas pedagógicas para o exercício de atividades que envolvem a pluralidade de necessidades dos serviços de saúde no país, inclusive na temática de violência.

Já em revisão de literatura sobre violência na graduação em enfermagem³², há o entendimento de que a formação nesta área ocorre em âmbito relacional, com outros seres humanos, a partir do desenvolvimento teórico e prático de habilidades e competências, o que, somado às questões de gênero, classe e raça pode acentuar o grau de vulnerabilidade dos estudantes, além da precariedade do trabalho da profissão, o que pode gerar muita competitividade e elevar o nível de estresse e manifestações de violência neste contexto.

4. Violência institucional

A violência institucional⁴² é aquela produzida por uma instituição, por ação, quando ela pratica uma violência contra alguém, por meio de algum funcionário da instituição que se comporte de modo agressivo ou que utilize seu juízo de valor para responder a alguma queixa que receba devido ao seu papel institucional. Pode também se dar por omissão, quando não toma os devidos cuidados com uma pessoa que passou por uma situação de violência, por exemplo.

A narrativa de uma funcionária sobre a situação que chegou a seu conhecimento envolvendo a relação professor-estudante ilustra isso: o professor, um funcionário da universidade, no desempenho de suas funções, comete violência contra a aluna por repreendê-la em público. Trata-se de uma questão de gênero pois envolve a maternidade como exclusiva responsabilidade feminina, o que aumenta a vulnerabilidade das mulheres:

Ela tinha filhos na creche. Só que, quando a criança estava doente, ela não podia levar pra creche, ela levava em sala de aula: ‘Olha, professor, é uma coisa muito pontual porque é um momento onde eu não tenho onde deixar’...E assim que chegou nesse professor, ela percebeu que ele não gostou....a menina começou a chorar...Mas ela pegou a menina e saiu. Na hora que ela voltou, ele falou um monte pra ela, na frente de todo mundo... [P12, funcionária].

Outro relato feito pela P2, professora, apresenta a violência obstétrica como eventualmente presente: a violência sofrida por pacientes gestantes. Trata-se de um tipo de violência institucional, pois é uma violência presente no sistema de saúde, cometida por professores em ambiente de ensino que pode ser reproduzida pelos estudantes no futuro.

Em pesquisa cujo objetivo foi compreender a ocorrência de violência durante a formação em saúde²⁹, foram encontradas VIPs comunitárias, culturais e institucionais, concluindo que essas violências fazem parte da formação dos estudantes, são frequentemente banalizadas/naturalizadas. Esta banalização dificulta seu enfrentamento pelas instituições, que se tornam reprodutoras da violência.

Outras narrativas permitem identificar situações nas quais a universidade demonstra um despreparo para aplicar as medidas regimentais previstas:

Eu percebi que algumas pessoas que foram chamadas pra depor nas sindicâncias, o depoimento[do denunciante] foi junto com o acusado: em vez deles marcarem dias diferentes, chamavam os dois, ficavam na mesma sala... aí a pessoa já se sentia constrangida[P8, funcionária].

Eu era representante discente do meu curso, ninguém queria denunciar [*uma professora*] porque ela estava dando a matéria, medo de retaliação. E aí eu falei: ‘Vou criar um formulário anônimo, vocês me mandem’[...]eu juntei essas denúncias e a gente denunciou na *comissão de direitos humanos*. No outro dia, um aluno da turma tinha sido chamado na sala da chefia do departamento dessa professora meio que pra tirar satisfação. Esse aluno era representante de sala, mas não existe uma figura institucional de representante de sala. Existe representante do curso, que no caso era eu. Então, ele teria que ter chamado eu. E o menino ficou desesperado, uma denúncia que era pra ser sigilosa[P4, estudante].

Estudo sobre situações ofensivas sofridas por docentes em função das relações de gênero e poder existentes na instituição⁴³, identificou uma cultura organizacional marcada pela virilidade. A universidade possui uma pretensa neutralidade racional científica adaptada à lógica meritocrática o que valoriza a combatividade e a disseminação da virilidade enquanto regra de conduta permite anestesiá-lo o medo e imputar sofrimento ao outro.

Todas estas situações evidenciam a violência institucional na universidade. A gravidade está no fato de que a universidade, como instituição, ao invés de enfrentar a violência acaba se tornando autora, praticante dessa violência, e nesse contexto, apresenta muitas dificuldades para lidar a VIP.

Conclusão

Os relatos trazidos aqui nos mostram a existência de diversos tipos de violência que, por essa diversidade, requerem uma atenção especial. Conhecer-las a fundo permite que se identifique este problema de saúde pública para melhorar as respostas já existentes ou criar formas de enfrentá-lo. Entender as especificidades das violências neste ambiente permite um enfrentamento adequado.

Neste estudo reconhecemos como limitação o fato de refletir a realidade de um *campus* universitário, mas foi possível perceber que as violências deste *campus* dialogam com outras experiências, mostrando que este é um problema mais comum do que se pensa. Para o enfrentamento integral deste problema é necessário que ele seja estudado e que as políticas de enfrentamento se baseiem em evidências científicas.

Novas parcelas da população estão ingressando na universidade e ela continua sendo o espaço de produção de conhecimento. Romper com práticas elitistas e violentas que acontecem no seu contexto se mostra uma tarefa urgente para uma universidade que precisa reafirmar seu protagonismo e sua capacidade de contribuir para a resolução de problemas sociais, dentre eles, a violência.

Referências Bibliográficas

1. Plencovich, M., Quadrelli, S., Bogosián, C., Picco-Plencovich, P., Berbara, R., Delgadillo Macías, J., González Valadez, I. Algunos atributos de la autonomía universitaria en la Argentina, Brasil y México: otra vuelta de tuerca. *Debate Universitario*, Argentina, 4, nov. 2015.
2. Brasil. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, 5 Out 1988.
3. Brasil. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). PNAD Educação 2019: Mais da metade das pessoas de 25 anos ou mais não completaram o ensino médio. IBGE. [citado 20 Nov 21]. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/28285-pnad-educacao-2019-mais-da-metade-das-pessoas-de-25-anos-ou-mais-nao-completaram-o-ensino-medio>
4. Brasil. Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, 29 Ago 2012.
5. Brasil. Lei nº 11.096, de 13 de janeiro de 2005. Institui o Programa Universidade para Todos - PROUNI, regula a atuação de entidades beneficentes de assistência social no ensino superior; altera a Lei nº 10.891, de 9 de julho de 2004, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, 13 Jan 2005.
6. Meneghel, S N. Será a universidade imune às discriminações sociais? *Interface* 23. Debates. 2019.
7. São Paulo (Estado). Relatório da Comissão Parlamentar de Inquérito, para investigar violações dos Direitos Humanos e demais ilegalidades ocorridas no âmbito das Universidades do Estado de São Paulo ocorridas nos chamados “trotés”, festas e no seu cotidiano. *Imprensa Oficial Governo do Estado de São Paulo* 2015; 10 mar.

8. São Paulo (Estado). Lei nº 15.892, de 15 de setembro de 2015. Proíbe o trote nas escolas da rede pública em qualquer nível de ensino. Imprensa Oficial Governo do Estado de São Paulo, 15 Set 2015.
9. Universidade Estadual Paulista (Unesp). Educando para a diversidade. Guia de prevenção assédio. Ouvidoria Geral. 2020. [citado 20 Fev 22]. Disponível em: https://www.foar.unesp.br/Modulos/Noticias/234/guia_prevencao_assedio.pdf
10. São Paulo (Estado). Resolução GR-017/2019, de 03/04/2019. Dispõe sobre a criação da Comissão Assessora da Política de Combate à Discriminação Baseada em Gênero e/ou Sexualidade e à Violência Sexual e o Serviço de Atenção à Violência Sexual na Universidade Estadual de Campinas. Reitor: Marcelo Knobel. Imprensa Oficial Governo do Estado de São Paulo, 04 Abr 2019.
11. Pimentel, S. Campilongo, C. Diretrizes Sobre Assédio Moral, Sexual, Discriminação e Desigualdade na Faculdade de Direito da PUC/SP. São Paulo: PUC/SP, 2015.
12. NN[eliminado para revisão]
13. NN[eliminado para revisão]
14. NN[eliminado para revisão]
15. Dahlberg LL, Krug EG. Violência: um problema global de saúde pública - Capítulo extraído com autorização do autor do Relatório Mundial sobre Violência e Saúde. OMS, Organização Mundial de Saúde. Genebra: OMS; 2002.
16. Belini DMG. Violência contra mulheres nas universidades: contribuições da produção científica para sua superação (Scielo e Web of Science 2016 e 2017). Violence against women in universities: contributions of the scientific production to overcome it (Scielo and Web of Science 2016 - 2017) [Internet]. 28 de fevereiro de 2018 [citado 7 de março de 2022]; Disponível em: <https://repositorio.ufscar.br/handle/ufscar/9942>
17. Matos APSM, Jesus SN, Simões HMR, Nave FJGM. Escala para avaliação das situações de bullying nas praxes do ensino superior. Meta: Avaliação 2010; 2(5),250-261.
18. Santos L, Almeida LS. Vivências acadêmicas e rendimento escolar: estudo com alunos universitários do 1º ano. Análise Psicológica 2011;2 (XIX):205-217.
19. PANÚNCIO-PINTO, MP; ALPES, MF; COLARES, MFA. Situações de Violência Interpessoal/Bullying na Universidade: Recortes do Cotidiano Acadêmico de Estudantes da Área da Saúde. Revista Brasileira de Educação Médica 2019;43(1):547-556.
20. Pope C, Mays N. Qualitative research in health care: assessing quality in qualitative research. BMJ Clinical Research 1999; 320(7226): 50-2
21. NN[eliminado para revisão]
22. Malterud K, Siersma,VD, Guassora AD. Sample Size in Qualitative Interview Studies: Guided by Information Power. Qualitative Health Research 2016;26(13):1753–1760.

23. Michelat G. Sobre a utilização da entrevista não-diretiva em sociologia. In: Thiollent M. *Crítica metodológica, investigação social e enquete operária*. São Paulo: Polis; 1981. p. 191-211.
24. Minayo MCS. *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde*. 8ª Edição. São Paulo, Rio de Janeiro: Hucitec, Abrasco; 2004.
25. Berg B. Content Analysis. In: Berg B. *Qualitative Research Methods for the Social Sciences*. Boston: Allyn & Bacon; 1998. p. 233-252.
26. Shepherd SK, Achterberg CL. Qualitative research methodology: data collection, analysis, interpretation, and verification. In: Monsen ER, *Research: Successful Approaches*. Chicago, Ill: American Dietetic Association; 1992; 82-88.
27. NN[eliminado para revisão]
28. Lima MCP. Sobre trote, vampiros e relacionamento humano nas escolas médicas. *Revista Brasileira de Educação Médica* 2012; 36(3):407-413.
29. Teixeira MCB, Dias MC, Ribeiro CDM. Entre espelhos: a formação em saúde e sua produção de violência. *Revista da ABENO* 2018; 18(2):156-165.
30. Rosa R, Boing AF, Schraiber LB, Coelho EBS. Violência: conceito e vivência entre acadêmicos da área da saúde. *Interface - Comunic., Saude, Educ. jan./mar.* 2010; 14(32):81-90.
31. Brasil. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal. *Diário Oficial da União*, 31 Dez 1940.
32. Lei Nº 9.455, de 7 de abril de 1997. Define os crimes de tortura e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, 8 Abr 1997.
33. Bandeira LM. Trotes, assédios e violência sexual nos campi universitários no Brasil. *Gênero* 2017; 17(2):49-79.
34. NN[eliminado para revisão].
35. Maffissoni AL, Sanes MS, Oliveira SN, Martini JG, Lino MM. Violência e suas implicações na formação em enfermagem: revisão da literatura. *Revista Cuidarte* 2020;11(2):e1064.
36. Crenshaw K. Demarginalizing the intersection of race and sex; a black feminist critique discrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *University of Chicago Legal Forum* 1989; 139-167.
37. Scavone M. *Violência contra a mulher no ambiente universitário*. Data Popular/Instituto Avon: São Paulo, 2015.

38. Brasil. Tribunal Superior do Trabalho. Cartilha de prevenção ao assédio moral. Tribunal Superior do Trabalho, 2019.
39. Barreto M, Heloani R. Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. *Serviço Social & Sociedade* 2015;(123):544–561.
40. Cruz G. Diferentes configurações da violência nas relações pedagógicas entre docentes e discentes do ensino superior. *Rev Bras Enferm* 2013;66(2):241-50.
41. Delors, J. Educação: um tesouro a descobrir, relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre Educação para o Século XXI. International Commission on Education for the Twenty-first Century, Paris, 2011.
42. Brasil. Secretaria Especial de Políticas Para as Mulheres. Secretaria de Enfrentamento à Violência Contra As Mulheres (Org.). Política Nacional de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres. Brasília, 2011.
43. Figueiredo, VCN; Silva, QEF; Santana, FAL. Assédio moral e gênero na universidade pública: ressonâncias do produtivismo no trabalho docente. *RPGE– Revista on line de Política e Gestão Educacional*, Araraquara, 24(3): 1841-1855, dez. 2020.

4.3 VIOLENCE AGAINST WOMEN AT THE UNIVERSITY: SEXUAL VIOLENCE HIGHLIGHTED

Deíse Camargo Maito, Maria Paula Panuncio-Pinto, and Elisabeth Meloni Vieira.

Abstract: **Background:** Violence at University is a recent subject of study in Brazil. **Aim:** The objective of this study is to provide evidence of the presence of sexual violence in the university environment and the context of its occurrence by describing its different manifestations. **Methods:** It is a descriptive exploratory study using a qualitative approach and data collected through the snowball technique from 17 key informants such as teachers, employees, and students, using semi-structured interviews. **Results:** The findings are organized into three thematic categories: 1) Sexual Harassment, 2) Sexual Assault, and 3) Rape; the three types of sexual crime considered by Brazilian Laws. **Strengths and limitations:** The gender perspective and the emphasis on the power relationship strengthen the understanding of sexual violence; limits are about data collected on only one campus. **Conclusions:** It is necessary to inform students that sex without consent is a crime, prepare them for a peaceful reception of the new students, train managers to face violence, and offer specific services.

Keywords: sexual violence, gender-based violence, violence in the university, violence against women, and LGBTQI+.

Introduction

Violence against women, or gender-based violence (GBV), is a highly prevalent global health problem and is recognized as a violation of human rights^{1, 2}, according to international conventions to which Brazil is a signatory. The first article in the Declaration on the Elimination of Violence against Women states:

For the purposes of this Declaration, the term "violence against women" means any act of gender-based violence that results in, or is likely to result in, physical, sexual or psychological harm or suffering to women, including threats of such acts, coercion or arbitrary deprivation of liberty, whether occurring in public or in private life.¹

Sexual violence, one of the most harmful forms of GBV, is defined as any act or attempt at sexual intercourse without the consent of the person involved³. The Brazilian Penal Code, Decree No. 2,848, of December 7, 1940, defines crimes "against sexual dignity" as those perpetrated against the person, typified in articles 213 to 234 and, from these, we highlight for this study sexual harassment, sexual assault, and rape.

Sexual harassment refers to acts that aim to "constrain someone to obtain sexual advantage or favor, the agent prevailing in his or her position as hierarchical superior or

ascendency inherent in the exercise of a job, position or function" (art. 216- The Penal Code – PC)⁴.

Sexual assault consists of “practicing against someone, and without their consent, a libidinous act to satisfy one's lust or that of a third party” (art. 215-A of the PC)⁴.

Rape is defined as “coercion, through violence or serious threat, to the carnal conjunction or libidinous act” (art. 213 of the PC)⁴. Moreover, the rape of a vulnerable person consists of carnal conjunction or a libidinous act when the violated person is unable to consent to the sexual act, either because s/he is under 14 years old, has a physical or mental disability that makes him or her unable to consent or, for any other reason, s/he cannot resist the practice of the sexual act (art. 217-A of the PC)⁴.

Sexual violence typically occurs due to gender, as most victims are women (81.8%), and most aggressors are men (75.9%). Of the crimes of rape, 63.8% are committed against the vulnerable, that is, people who are unable to consent to sexual intercourse or defend themselves from a sexual attack³.

Sex crimes are reported less. In Brazil, it is estimated that only 7.5% of victims report the occurrence to competent bodies ⁵. In 2018, 53,726 women reported being a victim of rape ³. It is frightening that, considering the underreporting this figure could be ten times higher.

Young women are a group that is often exposed to sexual violence: 42.6% of Brazilian women, aged between 16 and 24 years, reported having suffered some type of violence ⁶. Data from 2018 shows that 32.9% of all rapes occurred in this age group.⁷ Considering the age group of university students, and the incidence of sexual violence among young women, this form of GBV is emphasized in the university environment all over the world ^{8,9,10}. It is interesting to highlight that in countries in which the fight against sexual violence at universities has been on the agenda for a long time, such as the United States, for example (Title IX of the Legislation on Education-1972) ¹¹, higher education institutions (HEIs) must comply with a series of legal requirements. These must demonstrate actions to diagnose and address the situation: universities must investigate and resolve allegations of sexual violence, even when they occur outside campus boundaries. To comply with this legislation, universities must establish procedures to deal with complaints of sexual violence, and, in the absence of effective measures, it is thus understood that the university practices sexual discrimination ¹¹. Records in this country show that 26.4% of university students suffer some type of sexual assault during their time at the university through physical force, violence, or incapacitation. Organizations inside and outside universities warn that university students are at high risk for sexual violence ¹².

A survey conducted between December 2017 and February 2018 with 13,337 students at the largest public university in Brazil, the University of São Paulo (USP), identified that 7% of respondents suffered sexual violence. Following a gender profile, 2% of men, 11% of women, and 18% of non-binary people reported having suffered this type of violence ¹³.

Although sexual violence is not the most prevalent type of GBV among university students, it is undoubtedly the most vicious form, with important consequences for the victims' lives and health. Sexual violence impacts the global development of these students, on a personal, academic, and professional level, often resulting in the abandonment of higher education ¹⁴.

The consequences of sexual violence and its impacts can continue for a long time. Pioneering studies have already pointed to the duration of these repercussions on the lives and health of victims. Heise¹⁵ showed that 25% of rape victims had dysfunctional symptoms up to six years after the event. Exposure to sexually transmitted infections, an unwanted pregnancy, a possible miscarriage, and post-traumatic stress are consequences associated with depression, among other affective disorders, which can even lead to suicide ^{15,16,17}.

Gender expectations and stereotypes create an environment in which consent can be understood unevenly, for men and women. In addition, some risk factors present in the university environment increase the probability for students to become victims of sexual assault: many are away from their parents for the first time; freedom is newly discovered, and there is the idea that this is the time to experience what you haven't lived yet. Due to their age and, in some cases, the education they received, students have little knowledge and experience about sex and are exposed to party culture, environments in which the consumption of alcohol and other drugs is encouraged and valued. The result is the increased exposure of these women to the risk of suffering sexual aggression because they are not in a position to defend themselves ¹¹.

Denunciations made to the Legislative Assembly of the State of São Paulo, in 2014, about various types of violence, including sexual violence, in hazing rituals and parties in São Paulo universities, highlighted violence against women in the university context in Brazil. A Commission of Parliamentary Inquiry (CPI) was instituted to investigate human rights violations and other illegalities that occurred within the scope of São Paulo State Universities, which were held responsible, a fact with national repercussions ¹⁸. As a result, on September 15, 2015, Law No. 15,892 was approved, which prohibits hazing in the state public education system ¹⁹.

After the release of the CPI ¹⁸ report, and as a result of pressure from movements in the academic community, some institutional responses were made in the context of the University of São Paulo (USP), to face gender-based violence. The “Don’t Stay Silent Network” was created, formed by professors and researchers from USP, to give visibility to the cases and fight for affirmative policies to confront this type of violence ²⁰. In 2016, as a result of USP joining the UN-Women’s “*HeForShe Program*”, the USP-Women Office was created, linked to the Rectory, to define policies to fight violence against women at the University ²¹.

The mobilization of women from the academic community played an important role in the creation of commissions to deal with GBV situations in different USP Units, including the Ribeirão Preto campus, where we carried out this study.

To highlight the presence of these types of violence, the context of its occurrence, and its consequences in a university environment, this paper describes the different forms of manifestation of sexual violence on the USP campus in Ribeirão Preto/SP, according to the perception of key informants. It is part of a larger investigation into violence against women at the University. The results presented and discussed here refer to a section of its qualitative stage.

Methods

This is an exploratory and descriptive study with a qualitative approach. This approach is used to understand people in their daily lives from their point of view ²². Data were collected through semi-structured interviews, a strategy that allowed access to the topic in detail as it facilitates broadens, and deepens communication ^{23,24}. The use of a pre-established script aimed to delimit the object of analysis ²³.

Environment

The USP campus in Ribeirão Preto is composed of eight teaching units, with 919 teaching staff, 1,642 non-teaching staff, 6,703 undergraduate students, distributed among 43 courses, and 4,442 graduate students, distributed into 62 master’s programs and 49 Ph.D. programs ²⁵. The municipality of Ribeirão Preto is located in the northeast of the state of São Paulo, about 300 km from the state capital; it has 703,293 inhabitants and a human development index of 0.826.

Participants

Community members participated in this stage of the study, including teaching staff, non-teaching staff, and students, who were considered key informants, because they occupy positions or functions that led them to deal with situations of violence at the university, and are representative of their functional category, in positions, special committees, collegiate or student bodies.

From the first interviews with key informants, the snowball technique was used, that is, these first participants indicated other people they considered to have the same condition. There were two refusals to the invitation to participate in the study. To arrive at an ideal number of participants, we used the sample closure criterion of the power of information²⁷. This takes into account the purpose of the study; the specificity of the set of participants; the use of established theory; the quality of dialogue obtained in data collection and strategic analysis. After seventeen interviews, due to the quality of the dialogues, the representativeness concerning the studied groups, and the relevance of the information obtained, no new participants were included.

Procedures

After approval of the research project by the Ethics Committee for Research with Human Beings (process No. 06925118.4.0000.5440), the interviews were conducted face-to-face, from 05/10/2019 to 11/13/2019, by the first author that presented herself as a Ph.D. student, explained the study aims, read and asked for the signature of the research informed consent paper. The guideline of interviews was pre-tested before its final version and the interviews were carried out in places of choice of the interviewees (home, work, public places) respecting privacy and confidentially, taking between 50 to 120 minutes. Two of them were repeated. The researcher took some notes of the interviews in a fieldwork diary but all of them were recorded in audio, transcribed in full and their content analyzed. The transcription and analysis process took place concurrently with the collection. They were not shown to the respondents.

The content analysis allowed for the identification of thematic categories, through the manifested content, using a deductive approach. The manifested content was identified by the use of codes for the reading, carried out by the three authors and predetermined by the

research objective, and also by the inclusion of new perspectives (codes) from the analyzed material^{28,29}. The software Word was used in this process.

In general, the analysis followed three steps: data reduction, spatial display of data, and interpretation, carried out from a transversal reading of the transcripts, with subsequent dividing of each interview into units of meaning, classified according to thematic criteria, generating categories or major themes, which are described from participants quotation, according to the study objectives.

Results

Students, teaching and non-teaching staff (employees), with varied ages, gender identity, and sexual orientation participated in this stage of the study, according to the socio-demographic characteristics summarized in Table 1.

Table 1 - Participants socio-demographic characteristics

Participant	Category	Age	Gender	Race/color	Sexual orientation	Social class/salary range
1	Student	25	Female	Asian	Bisexual	C
2	Teacher	44	Female	Caucasian	heterosexual	A
3	Teacher	50	Female	Caucasian	homosexual	B
4	Student	23	Female	Caucasian	heterosexual	D
5	Teacher	39	Female	Black	heterosexual	D
6	Employee	67	Female	Black	heterosexual	D
7	Employee	43	Female	mixed-race	heterosexual	B
8	Employee	49	Female	mixed-race	heterosexual	D
9	Teacher	73	Male	Caucasian	heterosexual	B
10	Teacher	65	Male	Asian	heterosexual	B
11	Teacher	39	Male	Caucasian	homosexual	A
12	Employee	55	Female	Caucasian	heterosexual	D
13	Teacher	40	Female	Caucasian	heterosexual	A
14	Student	21	Female	Caucasian	Bisexual	D
15	Student	27	Male	Black	heterosexual	D
16	Student	22	Female	Caucasian	Bisexual	C
17	Student	28	Male	Caucasian	homosexual	D

Although some studies classify unwanted sexual contact or touching, sexual coercion, attempted rape, and rape as sexual aggression⁹, for our description of the results on sexual violence in a university environment, we adopted to group the situations that emerged from the statements according to the types found in Brazilian criminal law⁴, due to its clarity and applicability.

Thus, the results of this step are grouped into three thematic categories to describe sexual violence in a university environment: (1) Sexual Harassment (2) Sexual Assault, and (3) Rape. In this way, we will not present subcategories, but the major themes and their description from the participants' speeches.

Sexual harassment

Situations involving sexual harassment were present in the statements of key informants, and relate to situations experienced, witnessed, or reported to them due to their place in the community.

An element that differentiates this type of violence from others is its occurrence in the work or study environment, where there is a difference in power between aggressor and victim, which configures it as a crime. In the scope of labor law, there is the so-called "horizontal sexual harassment"³⁰, which is sexual harassment between people in the workplace, without the presence of a hierarchy. In the labor field, even without this hierarchy, harassment can be considered illegal, which can even end in dismissal for the aggressor and compensation for the victim³⁰.

The reports include situations in which there is a real hierarchy between aggressor and victim, such as teacher and student, and situations in which aggressor and victim are co-workers. We also identified situations in which the aggressor's power over the victim is imaginary, a socially constructed power, such as hierarchies based on gender, social class, race, sexual orientation, and identity, which are foreseen by the concept of intersectionality³¹. Gender discrimination, in these cases, intersects with these other personal characteristics that historically rank social relations.

The most frequent reports are a situation involving the teacher-student relationship, in this case, there is an obvious difference in power between the parties. The statements are marked by references to the lack of limits of the teachers, who touch the students' bodies:

Students in the laboratory... when the teacher arrives and touches the student's body, makes insinuating comments about how beautiful you look,

how you smell... And at the time she was alone with the teacher [...] especially when there's some connection to the scholarship involved. Which has a more personal approach, let's put it that way (Participant 7).

Other similar situations of harassment were reported:

Many of the girls report the issue of their relationship with the teacher, in the sense: 'Look, so you do some things I want, you know, we'll see if you can get a scholarship... So let's have a cup of coffee together...' something like that. Unfortunately, this happens also on the part of a teacher, you know? (Participant 12).

When I was students' representative in the course coordination, a representative kept harassing me. He called me, like, let's have a coffee outside USP, let's, I don't know what. [...] And this teacher had a position of power. He was the course coordinator, I was the student representative, so it was a very complicated situation. (Participant 4)

There were reports of situations of sexual harassment among teachers, which in the workplace are considered "horizontal sexual harassment"³⁰:

But I've already suffered sexual harassment, right, when I got here [...]. Two colleagues, specifically... the way to approach you, to get close to you, to put a hand on your waist, to pull you close and to talk about your cleavage, when you say: 'Oh, what's up? Are you going to the meeting?' and then he says: 'Wow, but you're beautiful today, huh? 'Wow, what a cleavage', I don't know what, things like that (Participant 3).

Other reports referred to sexual harassment of students by teachers on social networks, behaviors that generate discomfort as they are not appropriate in the academic or work environment.

Sexual Assault

We identified several situations of sexual assault that happened, mainly, at university parties. Although many participants called these situations "harassment", they constitute sexual assault.

Reports refer to unwanted touching to private parts, bodily approximation such as grabbing, kissing, and even biting without consent. The student's perception of a lack of understanding about consent is noteworthy. Female students reported that aggressors, victims, and people around them seem to be unable to discern abusive situations in which the main feature is the lack of consent, and that is why it is considered violence, which differs from situations of flirting, as the environment would be suitable for this type of relationship:

A boy in the same class insisted a lot on kissing a girl. He insisted, insisted, insisted. [...] It was at a party. It was inconvenient, he ended up kissing the

girl by force, the girl felt very bad with that, it was a rupture for her, it was a very invasive thing at that moment, and she had to see the person around, I don't know, for the rest of the graduation [...] and had to participate in the same things [...] and the person was not very comfortable with it" (Participant 1, female student, 25 years old).

"We were at a party, the boy in question was a friend of some of my friends [...] and he asked a friend of mine who was with me at the party if I was available, then my friend said: Oh come on, like, try to talk to her. But then the guy understood ok he could be with me, and I didn't want to at the time. So it was context [...] that my friends didn't see, and he kissed me hard. And I didn't want to. And no one saw that I needed help. So, I don't know, the boy didn't understand that what he did was abuse (Participant 1).

Situations involving sexual assaults outside the context of parties were also reported by the participants, having in common the absence of consent (attributing the characteristic of "unwanted" to the assault). Such situations are an employee who showed his genitals to a female student when they were on public transport within the campus and a female student grabbed against her will by a male visitor in the student housing:

This student, who is also a resident, brought a friend (from another unit) to USP to spend the weekend here. He presented him to her, etc, etc, etc... And this being, he felt entitled to enter her room... opened the door... knocked on the door, she saw that it was him, but she thought it was normal because she had just met him... it was her boyfriend's friend... she even found it was annoying...[...] so, out of consideration for him... sometimes he may want to talk... 'I came here to talk ', he told her... she accepted this and opened the room... he sat down and started talking... sat next to her... then, suddenly, the subject changed... he put his hand on her leg and started saying... 'No, calm down, calm down.' She said: 'Get out! Then, everything happened, just to sum up, she went... even called the guard, not right away, but the next day she called the guard... he took her... [...] they all went to the police station (Participant 12).

Rape

Rape is the most serious form of sexual violence and our key informants reported its presence in the university environment, in its most perverse modality: rape of the vulnerable.

Discursive references about women unable to give consent because they are under the influence of alcohol and other drugs, or if they perceive themselves as victims of rape the morning after university parties, appeared in different ways, from situations that came to the knowledge of the participants and that they had heard about, to reports of situations experienced by the participant:

We had a habit, like, of having sex, at least once a week, when we went to a party and we were at the same party, we always had sex, we left together to have sex [...] and then we went to his house and when we got back he said, let's have a drink here because you still haven't had enough, and then there

were two bottles of vodka, he took one and said like, no, it's not this one, and then he took another one and then he gave me the vodka, then I drank the vodka and we went to his room. The last thing I remember after I walked into his room was that I knocked over a can of beer [...] then I woke up, like, the next day... I had already missed class and so on, and then what happened, and then I left for my house and then... after that, another day, the other day I went to the referral center to take the PEP¹⁹, because I wasn't sure if I had had sex with him with a condom or not, what had happened, I didn't know anything and then I went there, I did everything I had to do and stuff and then, anyway, I didn't want to talk about it anymore. (Participant 14).

The same student (participant 14) reports another situation that she became aware of by participating in the student organization of her course:

We heard a report of a boy who was carrying a 'gun', a plastic small pistol, like that, with water and drugs... to the boys he said: oh, there is some drug here, which was 'ecstasy', but he didn't say this to the girls, he just gave it, said, oh, do you want to? And then he invented that it was *a drink*, that it was anything and didn't say that there were drugs to the girls (Participant 14).

A teacher and employee who received the victims' complaints, two female students, reported similar situations:

That case was a long time ago. It was like this: a student who was a victim of sexual violence, as a child and her mother did not report it. And she came marked by this failure to denounce. She was at a party, she drank and when she woke up, she had a naked student taking her clothes off. I think he didn't penetrate her, but in any case, it was rape because he touched her genitals, her genitals, I don't know if it was with his penis" (Participant 2).

"There were some reports at the parties, right, that the girls had drunk a little more and...parties in fraternities, right? So, they ended up drinking and went to the bedroom to sleep [...] once a girl woke up and the boy was there with his penis in the middle of her (Participant 12).

Discursive references also contain other rape stories outside of the party context, such as a student raped by her boyfriend shortly after she broke up with him and a female student who hitchhiked on campus and was raped by her driver.

Discussion

Situations involving sexual violence were reported by the participants of this investigation as present in the university routine.

¹⁹ PEP: Pre-Exposure Prophylaxis (combination of emergency contraception and sexually transmitted infection treatment).

In the three forms of sexual violence typified in the Brazilian Penal Code analyzed in this study, the main point to be highlighted is the absence of consent, whether for an assault or a sexual relationship. The non-consent of these situations is what characterizes them as a crime.

Sexual consent, which at first sight can be considered as a simple yes or no, is shrouded in myths and misconceptions, produced in a macho culture that historically places women as non-subjects. It is even possible to assume that sexual offenders, and often women themselves, do not understand that women have autonomy and sovereignty over their bodies³². This reality is supported by historical constructions of gender with the female body as a "protected body", which inside a patriarchal society belonged to the father, who gives this body to another man, her husband, and who will later become her children's.

Sexuality as a historical and social device for the control of bodies deals with the exercise of sexuality with differentiating legitimacy depending on whether the subject is a man, woman, child or is situated in other expressions of sexuality, considered peripheral³⁴.

In their socialization process, men and women receive different stimuli about sexual development and the exercise of sexuality. Consequently, there are unequal gender expectations for men and women. Women are always warned about risks, diseases, and immorality, which lead to female sexual passivity, while men are pressured to actively express their sexuality and readiness for sexual practice, so as not to have their masculinity questioned. Women are encouraged to refuse sex, even when they want it, creating the idea that the refusal is apparent, or that "no means yes", that is, even if they refuse, there is a great chance that they are interested in sex¹¹.

This entire context presents important ambiguities when we move in the space of this imaginary power, in the relationships between men and women. It is important to consider, for example, in the case of sexual harassment, that the victims for fear of suffering reprisal or losing their position in the social group may reciprocate unwanted sexual advances. Due to this power given to the aggressor, it is not possible to understand that the sexual reaction is not fully consented, since there is an external pressure for it to happen: it does not happen through the woman's free will, but because there is an expectation of not being fired from her job, not being removed from her position, or from receiving some promotion or advantage, such as getting a better grade or receiving a scholarship. Although there may be an agreement to engage in a sexual situation, there is no desire¹¹. Even if the woman has not clearly stated her disagreement with an unwanted sexual advance, such as being touched, kissed, hugged, in the case of sexual harassment, this aggression cannot be attributed to a misunderstanding,

because even in the face of the woman's refusal, the other part remains in the act. In this sense, gender differences are essential for recognizing aggression, as there is a difference in power, including physical supremacy¹¹. In the university context, given the culture of parties with abusive alcohol consumption, this whole scenario is aggravated.

The three forms of sexual violence are present in the reports of the women participating in this study, but its most serious form, the rape of the vulnerable, deserves to be highlighted.

Both rape and the rape of the vulnerable are heinous crimes^{4,35} and are considered very serious, with a differentiated period for confinement, temporary imprisonment, with amnesty, grace, pardon, and bail being prohibited. Its physical and psychological consequences, which are often long-term, are widely reported in the literature.

Due to the myths and misconceptions surrounding the understanding of sexuality, when women drink alcohol, they are seen as sexually available and permissive. To aggravate this scenario, men, when drunk, are more likely to interpret women's behavior as permissive to sex. Added to this is the lack of knowledge about sex in these young people, gender expectations and the culture of the parties, and the perfect storm of risk factors that result in sexual violence against women is created¹¹.

The situation reported by the student, participant 14, reminds us again of consent, and the perverse nature of vulnerable rape, a situation in which there is no way to obtain consent since the woman is incapacitated.

What stands out in the aforementioned report is that, on previous occasions, the victim had already consented to have sex with the aggressor: so why make her incapable of consenting by drugging her? Deliberately he did not want her consent to have a sexual relationship. In Oliveira's words³⁶, sexual violence does not result from sexual desire, but from an extreme demonstration of power with the subjugation of this other body, taken as an object. Saffioti²⁹ observes that in the case of gender-based violence, women are treated as objects, made into things. In this case, the act of rape is an exercise of power by the aggressor over the victim, with planning, intentionality, and calculation. There was a usurpation of women's autonomy, taken as an inert object, lifeless and unwilling.

Sexual consent can be understood as an act or it can also be understood as a process, that is, a succession of behaviors that, taken together, configure consent. Agreeing to go to someone's house or having had previous sexual relations are events that cannot be taken as consent by themselves¹¹.

In the case reported here, the victim cannot manifest consent because she was drugged without knowing that she was ingesting a substance that would make her incapable, even to consent. And sex without consent is rape. Even though she agreed to go to the house of her abuser, her friend, she did not consent to be drugged and raped.

These situations show that there is a culture that turns a blind eye to violence, and this favors its repetition and naturalization. The victim's discredit or disqualification creates guilt and shame as if the victims were responsible for the aggression. Those who accept the accusations can reinforce this feeling, doubting, mistreating, or creating barriers to the recognition that there was a violation of human rights, which would make the aggressor the target of sanctions. The main characteristics of this culture are the networks of power relations, which form a thick fabric that covers apparatus and institutions, without being located exactly in it, but spreading out among its participants and, with this, making resistance to it much more difficult ³⁴.

Universities need to create effective policies to fight sexual violence, and the characteristics of the phenomenon make this a complex challenge. The threat present in the daily lives of university students of becoming victims of sexual violence needs to be eliminated, through institutional policies that educate, raise awareness and build administrative mechanisms that allow them to fully receive and assist victims (reparation), and investigate and punish perpetrators (sanction), if applicable.

For this to be possible, it is an urgent priority that Brazilian HEIs recognize that sexual violence is present in their environment, as well as in the entire Brazilian society, and familiarize themselves with its particularities and challenges.

Unfortunately, there are still very few higher education institutions that act positively in this regard, creating services and procedures to face sexual violence, as is the recent case of Unicamp ³⁷.

Despite being restricted to the reality of a particular university campus, which may emerge as a limit in this study, our findings corroborate data presented in other studies on the topic of sexual violence in the university context. The gender perspective and the emphasis on the power relationship between the protagonists of situations of sexual violence at the university are important points raised.

Conclusions

Silence breeds impunity and impunity strengthens the macho culture that perpetuates aggression against women, weakening the resistance that we could have about this culture. In its role of educating, the university fails when it ignores or complies with this type of aggression. It is necessary to inform students that sex without consent is a crime, prepare them for a peaceful reception of the new students, train managers to face violence, and offer specific services. It is necessary to stop turning a blind eye to the problem and finally make a policy of confrontation. Thus, it is necessary to admit that we live in a culture that naturalizes violence against women and other genders. This culture makes women more vulnerable.

References

1. United Nations. Resolution 48/104: Declaration on the Elimination of Violence against Women. Forty-eighth session of the General Assembly, 20 December 1993. New York (NY); 1993. <https://undocs.org/en/A/RES/48/104>
2. World Health Organization. Violence Against Women Prevalence Estimates, 2018. Published March 21 <https://www.who.int/publications/i/item/9789240022256>
3. Fórum Brasileiro de Segurança Pública. Anuário Brasileiro de Segurança Pública. 2019. ISSN 1983-7364. Ano 13/2019. [Brazilian Public Security Forum. Brazilian Public Security Yearbook 13/2019 Year]. https://www.forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2019/10/Anuario-2019-FINAL_21.10.19.pdf .
4. Brazilian Congress. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal. [Decree-Law No. 2.848, 7 December 1940. Penal Code]. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm
5. Brazilian Government. Secretaria Nacional de Segurança Pública. Pesquisa Nacional de Vitimização. Datafolha, 2013 [National Secretariat of Public Security. National Survey on Victimization. Datafolha, 2013].
6. Fórum Brasileiro de Segurança Pública. Visível e invisível: a vitimização de mulheres no Brasil. 2ª Edição. 2019 [Brazilian Public Security Forum. Visible and invisible: the victimization of women in Brazil. 2nd Edition]. <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2019/02/relatorio-pesquisa-2019-v6.pdf>
7. Bueno S, Pereira C, Neme C. A Invisibilidade da Violência Sexual no Brasil. In: Anuário Brasileiro de Segurança Pública. Fórum Brasileiro de Segurança Pública 2019, 116-121 [The Invisibility of Sexual Violence in Brazil. In: Anuário Brasileiro de Segurança Pública. Brazilian Public Security Forum]. <https://www.forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2019/09/Anuario-2019-FINAL-v3.pdf>

8. Valls-Carol R. Violencia de género en las universidades españolas. Memoria Final. 2006-2008. Exp. 50/05. España. Ministerio de Igualdad. Secretaria General de Políticas de Igualdad. Instituto de la mujer, 2009 [Gender violence in Spanish universities. Final Report. 2006-2008. Exp. 50/05 Spain. Ministry of Equality. General Secretary for Equality Policies. Women's Institute, 2009].
9. Hernandez-Romero H, Rincón P, Castro-Alzate ES. Prevalence of Victimization and Perpetration of Sexual Aggression in Undergraduate Students: A Systematic Review 2008-2018. *Revista Ciencia de la Salud* 2019; 17 (1):85-107. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/revsalud/a.7615>
10. Fedina L, Holmes J, Backes BL. Campus Sexual Assault: A Systematic Review of Prevalence Research. *Trauma, Violence and Abuse* 2018; 19:76-93. doi: [10.1177/1524838016631129](https://doi.org/10.1177/1524838016631129)
11. Muehlenhard CL, Humphreys TP, Jozkowski KN, Peterson ZD. The Complexities of Sexual Consent Among College Students: A Conceptual and Empirical Review. *The Journal of Sex Research* 2016; 53: 457-487. doi: 10.1080/00224499.2016.1146651
12. Cantor D, Fisher B, Chibnall S, Townsend R, Lee H, Bruce WC, Thomas G. Report on the AAU Campus Climate Survey on Sexual Assault and Sexual Misconduct. The Association of American Universities 2017. <https://www.aau.edu/sites/default/files/AAU-Files/Key-Issues/Campus-Safety/AAU-Campus-Climate-Survey-FINAL-10-20-17.pdf>
13. Blay EA, Venturi G, Santos PK, Pasinato W, Alves LP, Capocchi E. Pesquisa interações na USP: Primeiros resultados da pesquisa 2018 [Interactions at USP: First results of the research 2018]. <http://uspmulheres.usp.br/pesquisa-interacoes-na-usp/>
14. Almeida TMC. Violência contra mulheres nos espaços universitários. In.: Stevens C. Oliveira S, Silva E, Portela C. Mulheres e violência: interseccionalidades. Brasília: Technopolitik; 2017. p. 384-399 [Violence against women in university spaces. In.: Stevens C. Oliveira S, Silva E, Portela C. Women and violence: intersectionalities].
15. Heise L. Violence Against Women: The Hidden Health Burden. In: World Bank Discussion Papers 255, Washington, D.C.: World Bank, 1994.
16. Campbell J. Health consequences of intimate partner violence. *The Lancet* 2002; 359:1331-6
17. Campbell L, Keegan A, Cybulska B, Forster G. Prevalence of mental health problems and deliberate self-harm in complainants of sexual violence. *J Forensic Leg Med* 2007; 14:75-8.
18. São Paulo (Brazilian State). Legislative Assembly. Violações dos Direitos Humanos nas Faculdades Paulistas [Human Rights Violations at Universities of São Paulo State Parliamentary Commission of Inquiry (PCI) N. 67, Vol. 125. São Paulo] <https://www.al.sp.gov.br/alesp/cpi/?idComissao=13033>
19. São Paulo (Brazilian State). Lei nº 15.892, de 15 de setembro de 2015. Proíbe o trote nas escolas da rede pública em qualquer nível de ensino. [Law nº 15.892, 2015 September 15.

Prohibits hazing in public schools at any level of education].

<https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/2015/lei-15892-15.09.2015.html>

20. Cruz F, Almeida HB, Lucas D'Oliveira AFP, Lima EFA, Lago C, Machado AM. Don't Stay Silent: Network of Female Professors against Gender Violence at University of São Paulo (USP). Special Issue 'Sex and Power in the University'. Annual Review of Critical Psychology 2018; 15: 223-245. <https://discourseunit.com/annual-review/arcp-15-sex-and-power-in-the-university-2018/>

21. University of São Paulo – USP. Portaria GR nº 6766, de 10 de agosto de 2016. Dispõe sobre o Escritório USP Mulheres. Portaria da Reitoria n. 6766, de 10.08.2016. 2016 Augst 10. [Ordinance GR nº 6766: Provides for USP Women Office]
<http://www.leginf.usp.br/?portaria=portaria-gr-6766-de-10-de-agosto-de-2016>

22. Silvermann DA. Qualitative research: theory, method and practice. London: Sage Publications; 1997.

23. Pope C, Mays N. Qualitative research in health care: assessing quality in qualitative research. BMJ Clinical Research 1999; 320: 50-2

24. Minayo MCS. O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde. 8ª Edição. Rio de Janeiro: Hucitec, Abrasco; 2004 [The challenge of knowledge: qualitative health research. 8th Edition. Rio de Janeiro: Hucitec, Abrasco; 2004].

25. University of São Paulo – USP. Anuário estatístico. São Paulo: Universidade de São Paulo; 2019 [Yearbook of statistics. University of São Paulo, 2019].
<https://uspdigital.usp.br/anuario/AnuarioControle#>

26. Brazilian Government. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). IBGE Cidades – Ribeirão Preto [Brazilian Institute of Geography and Statistics (IBGE). IBGE Cities – Ribeirão Preto] <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sp/ribeirao-preto>

27. Malterud K, Siersma,VD, Guassora AD. Sample Size in Qualitative Interview Studies: Guided by Information Power. In: Qualitative Health Research 2016; 26: 1753–1760. Doi: 10.1177/1049732315617444

28. Berg B. Content Analysis. In: Berg B. Qualitative Research Methods for the Social Sciences. Boston, Mass: Allyn & Bacon; 1998. p. 233-252.

29. Shepherd SK, Achterberg CL. Qualitative research methodology: data collection, analysis, interpretation, and verification. In: Monsen ER, Research: Successful Approaches. Chicago, Ill: American Dietetic Association; 1992. p. 82-88.

30. Brasil. Justiça do Trabalho. Tribunal Superior do Trabalho. Notícias do TST. Assédio sexual: o que é, quais são os seus direitos e como prevenir? Matéria especial explica os diversos aspectos da prática, que envolve o constrangimento no ambiente de trabalho. 30/10/2020 [Brazil. Labour Justice. Superior Labor Court. TST News. Sexual harassment: what is it, what are your rights and how to prevent it? Special article explains the various aspects of the practice, which involves embarrassment in the workplace. 2020 Oct 30].

<https://www.tst.jus.br/web/guest/-/ass%C3%A9dio-sexual-o-que-%C3%A9-quais-s%C3%A3o-os-seus-direitos-e-como-prevenir>

31. Crenshaw K. Demarginalizing the intersection of race and sex; a black feminist critique discrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. University of Chicago Legal Forum 1989; 139-167.

32. Saffioti H. Violência De Gênero: o lugar da práxis na construção da subjetividade. In: Hollanda HB, organizadora. Pensamento Feminista Brasileiro: formação e contexto. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo; 2019, p. 139-161 [Gender Violence: the place of praxis in the construction of subjectivity. In: Hollanda HB. Brazilian Feminist Thought: formation and contexto. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo; 2019, p. 139-161].

33. Luz MT. O Lar e a Maternidade: instituições políticas. In: Cruz AGV, Luz, MT, organizadoras. O Lugar da Mulher: estudos sobre a condição feminina na sociedade atual. Rio de Janeiro: Graal, 1982. p. 9-31 [Home and Motherhood: political institutions. In: Cruz AGV, Luz, MT. The Place of Women: studies on the status of women in today's Society. Rio de Janeiro: Graal, 1982. p. 9-31].

34. Foucault M. The History of Sexuality, Vol. 1: An Introduction. Rio de Janeiro: Graal, 1980.

35. Brazilian Congress. Lei nº 8.072, de 25 de julho de 1990. Dispõe sobre os crimes hediondos, nos termos do art. 5º, inciso XLIII, da Constituição Federal, e determina outras providências [Law nº 8.072, 1990 July 25. Treats heinous crimes, under the terms of Article 5, subsection XLIII, of the Federal Constitution, and determines other provisions]. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8072compilada.htm

36. Oliveira, EM. Fórum: violência sexual e saúde. Introdução. Cadernos de Saúde Pública, 2007; 23(2): 455-458.

37. São Paulo (Brazilian State). Resolução Gabinete da Reitoria 017/2019, de 03/04/2019. Dispõe sobre a criação da Comissão Assessora da Política de Combate à Discriminação Baseada em Gênero e/ou Sexualidade e à Violência Sexual e o Serviço de Atenção à Violência Sexual na Universidade Estadual de Campinas [Dean's Office Resolution 017/2019, of March, 4th, 2019. Provides for the creation of the Advisory Committee on the Policy to Combat Discrimination Based on Gender and/or Sexuality and Sexual Violence and the Sexual Violence Service at the State University of Campinas]. https://www.pg.unicamp.br/mostra_norma.php?consolidada=S&id_norma=14481

4.4 PERCEPÇÕES DE GESTORES SOBRE VIOLÊNCIA BASEADA EM GÊNERO NA UNIVERSIDADE

Deíse Camargo Maito; Maria Paula Panúncio Pinto; Elisabeth Meloni Vieira.

Resumo

Objetivo: Descrever e analisar as percepções dos gestores universitários sobre violência na universidade. **Metodologia:** Um questionário abordando questões sobre o conhecimento, opinião e experiência da violência baseada em gênero (VBG) em ambiente universitário e aos procedimentos relativos a ela foi aplicado em 101 gestores universitários. Realizou-se análise pela estatística descritiva com a frequência simples das variáveis e buscou-se associações estatísticas entre as variáveis dependentes e independentes usando os testes Chi Quadrado de Pearson e Exato de Fisher. **Resultados e conclusão:** O conhecimento sobre VBG em ambiente universitário apresentou-se como baixo para 27,7% dos participantes, médio para 44,5% e alto para 27,7%. O conhecimento sobre procedimentos relativos à VBG em ambiente universitário apresentou-se como baixo para 34,0%, médio para 33,0% e alto para 33,0%. Em relação à opinião sobre VBG, 50,5% têm opinião mais tolerante e 49,5% têm opinião menos tolerante. Foi encontrada associação entre maior conhecimento sobre VBG na universidade e ter presenciado discriminação e opinião menos tolerante à VBG e ter recebido relatos de discriminação no cargo atual e ter presenciado quantidade maiores tipos de violência.

Palavras-chave: Violência Baseada em Gênero; Violência no Ambiente de Trabalho; Percepção; Violência Sexual.

Abstract

Aims: To describe and analyzed the perceptions of university managers about the violence in the university. **Methodology:** A questionnaire, approaching the knowledge, opinion, and experience on gender based violence (GBV) and the procedures to confront it, was administered to 101 university managers. The analysis was carried out using descriptive statistics and the search for an association between the independents and dependents variables using the Pearson Chi-Square and the Fisher Exact Test. **Results and conclusion:** The knowledge about GBV was considered low for 27.7% of participants, medium for 44.5%, and high for 27,7%. The knowledge about the procedures to be carried out to confront GBV in the university context was classified as low for 34.0%, medium for 33.0%, and high for 33.0%. Regarding the opinion they have about the GBV at the university, 50.5% are a little reactive and 49.5% are very reactive towards it. An association between higher knowledge about GBV at the university and having witnessed discrimination was found, as well as being more reactive and having received complaints and witnessed more cases of violence.

Keywords: Gender-Based Violence; Violence in the Workplace; Perception; Sexual Violence.

Resumen

Objetivo: Describir y analizar las percepciones de los administradores universitarios sobre la violencia en la universidad. **Metodología:** Se aplicó un cuestionario sobre el conocimiento, la opinión y la experiencia de la violencia de género (VG) en el entorno universitario y los procedimientos relacionados con ella a 101 administradores universitarios. Se realizó un análisis mediante estadística descriptiva con la frecuencia simple de las variables y se buscaron asociaciones estadísticas entre las variables dependientes e independientes mediante las técnicas de Chi Cuadrado de Pearson y del test exacto de Fisher.

Resultados y conclusión: El conocimiento sobre la violencia de género en el ámbito universitario fue bajo para el 27,7% de los participantes, medio para el 44,5% y alto para el 27,7%. El conocimiento sobre los procedimientos relacionados con la violencia de género en el ámbito universitario fue bajo para el 34,0%, medio para el 33,0% y alto para el 33,0%. En cuanto a la opinión sobre la violencia de género, el 50,5% tiene una opinión poco reactiva y el 49,5% tiene una opinión muy reactiva. Se encontró asociación entre el mayor conocimiento sobre la violencia de género en la universidad y haber sido testigo de discriminación y una opinión más reactiva sobre la violencia de género y haber recibido informes de discriminación en el trabajo actual y haber sido testigo de una mayor cantidad de tipos de violencia.

Palabras clave: Violencia de Género; Violencia Laboral; Percepción; Violencia Sexual.

1. Introdução

Desde 2017 há uma grande mobilização feminista, intensificada a partir do movimento “#MeeToo”, iniciado na Internet, colocando em evidência episódios de violência sexual em Hollywood, dando visibilidade para este tipo de violência baseada em gênero (VBG) em ambiente de trabalho. Na América Latina a mobilização feminista se fortalece em 2019, quando o coletivo chileno “Las Tesis” viralizou na rede a esquete “Un violador en tu camino”. Estudantes de muitos países entendem que este chamado também as convoca, enquanto universidades em todo mundo passam a expedir regulações para abordar a VBG em seus campi, com destaque para a violência sexual, uma das formas mais perniciosas das violências (Jaramillo-Sierra & Buchely Ibarra, 2020).

Nos EUA, que enfrentam a VBG em instituições de ensino superior desde 1972 (USA, 1972), está em vigor legislação que obriga as universidades a criarem mecanismos específicos, definindo políticas claras para o enfrentamento de todas as formas de violência. Desde 1990, as universidades são obrigadas a informar os estudantes sobre estatísticas de crimes e sanções em seus *campi*. Em 2014, após intensa mobilização de mulheres para colocar em evidência a violência sexual nas universidades, criou-se uma força-tarefa para entender como a legislação era cumprida, o que resultou, em 2015, em advertência do Governo Federal para as universidades cumprirem a lei (USA, 2016).

No Brasil, a violência no contexto universitário ganhou visibilidade em 2014, a partir e denúncias feitas à Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo, que resultaram em uma Comissão Parlamentar de Inquérito (CPI) para investigar as violações de direitos humanos nas universidades paulistas. O relatório final da CPI repercutiu nacionalmente e identificou diversas formas de violência, dentre elas, a violência sexual contra mulheres, responsabilizando politicamente as universidades por sua ocorrência (São Paulo, 2015). Nesse sentido, universidades paulistas, chamadas a enfrentar violências em seu cotidiano, inclusive a

VBG, criaram políticas ou normas para este enfrentamento (São Paulo, 2019; ONU, 2015).

Na Universidade de São Paulo (USP) foram estabelecidas políticas para o enfrentamento da VBG após movimentação de coletivos de estudantes e de professoras, a exemplo da Rede Não Cala (Cruz et al., 2018). Em 2016 foi criado o Escritório USP Mulheres, fruto da parceria da universidade com a ONU-Mulheres para implantação do programa “HeForShe” (ONU, 2015). Esse contexto de mobilização resultou também na criação de comissões especiais para lidar com as violências, a exemplo da CAV-Mulheres no campus da USP de Ribeirão Preto (USP, 2018).

Neste cenário a USP se comprometeu institucionalmente a enfrentar a VBG, notadamente a violência sexual. Para ampliar a compreensão sobre como a USP está lidando com a VBG, nossa investigação teve como objetivo principal compreender a concepção que os agentes institucionais da universidade, responsáveis pela política universitária (gestores), têm da violência baseada em gênero. A pesquisa foi desenvolvida em duas etapas: uma qualitativa composta por entrevistas semiestruturadas com informantes-chave, que serviu de base para a construção do questionário da etapa quantitativa, descrita aqui.

2. Metodologia

O projeto de pesquisa foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa e teve como universo gestores universitários, quais sejam, pessoas que ocupam cargos administrativos nas unidades de ensino do *campus* USP Ribeirão Preto. Os órgãos de administração das unidades são a congregação, a diretoria, o conselho técnico-administrativo (CTA), as comissões de graduação, pós-graduação, pesquisa e cultura e extensão (São Paulo, 1988). Além disso, foram incluídos professores coordenadores das Comissões Coordenadoras de Cursos de Graduação (COCs), chefes de departamento e assistentes técnicos (acadêmico, financeiro e administrativo). Os gestores são funcionários docentes e não docentes, atuantes durante e a partir do mês de agosto de 2020, sendo diretores e vice-diretores, presidentes e vice-presidentes atuais ou que ocuparam esses cargos na gestão imediatamente anterior, num período que variou de oito meses a quatro anos. Não foi realizado cálculo amostral, pois todas as pessoas nessas condições foram incluídas: 259 pessoas em 283 cargos de gestão (uma pessoa pode ocupar mais de um cargo ao mesmo tempo). No total foram convidados 248 gestores, com onze perdas ou exclusões, sete pessoas que não puderam ser contatadas e quatro pessoas excluídas devido à proximidade com a equipe da pesquisa. A coleta foi encerrada quando foi atingida a participação de 100 pessoas. A todos foram dadas as mesmas oportunidades de participação, e ao final, 101 gestores participaram. A coleta de dados

ocorreu de 13 de agosto a 5 de novembro de 2020, com a aplicação de um questionário realizado face a face na plataforma Google *Meets*, por duas entrevistadoras treinadas, com hora previamente agendada por e-mail.

Para a coleta e armazenamento dos dados foi utilizado o programa REDCap e para a análise das variáveis foi utilizado o programa Stata 9.0. O instrumento utilizado é composto por 63 questões, 59 fechadas e 4 abertas. As variáveis dependentes são: conhecimento sobre VBG no ambiente universitário; conhecimento sobre procedimentos relativos à VBG; opinião sobre violência na universidade. As variáveis independentes são características sociodemográficas e profissionais e experiência com violência. Gabaritos das questões sobre conhecimento foram baseados em literatura específica.

O conhecimento sobre a VBG na universidade foi avaliado por um conjunto de 9 questões/14 variáveis, sendo que cada resposta correta corresponde a um ponto. As respostas corretas são baseadas em resultados de pesquisa publicados, em portarias, Regimento Geral da USP, legislação vigente e referências bibliográficas. As respostas a cada item deste conjunto de questões foram contabilizadas em um escore, no qual cada acerto corresponde um ponto e os erros e as opções “não sabe” não foram pontuadas. Sua distribuição foi classificada em baixo conhecimento (2-8 pontos), médio conhecimento (9-10 pontos) e alto conhecimento (11-12 pontos).

O conhecimento sobre procedimentos relativos à VBG foi avaliado por um conjunto de 11 questões/23 variáveis, com cada acerto recebendo um ponto. As respostas corretas são baseadas em resultados de pesquisa publicados, em portarias, Regimento Geral da USP, legislação vigente. As respostas a cada item deste conjunto de variáveis foram contabilizadas em um escore, no qual cada acerto valeu 1 ponto e os erros e as opções “não sabe” não foram pontuadas. Sua distribuição foi classificada em conhecimento baixo (4-12 pontos), conhecimento médio (13-14 pontos) e conhecimento alto (15-21 pontos).

Para classificar a opinião sobre violência no ambiente universitário utilizamos uma escala tipo Likert. Para obter a opinião dos participantes foi exibida uma figura com as opções: “concordo plenamente”, “concordo”, “não concordo nem discordo”, “discordo” e “discordo plenamente”. A opção “concordo plenamente” contabiliza 2 pontos, a opção “concordo” 1 ponto, a opção “não concordo nem discordo” 0, as opções “discordo”, 3 e “discordo plenamente” 4. Foi criado um escore para contabilizar os pontos, que poderiam variar de 0 a 24. A classificação adotada foi apresentar “maior tolerância à violência” (3-17 pontos) e “menor tolerância à violência” (18-24 pontos).

A experiência com violência foi coletada por um conjunto de variáveis distribuídas em

17 questões com o objetivo de verificar se a pessoa tinha experiência com violência ou discriminação na universidade, seja ela anterior ou atual ao cargo que ocupa. Destacamos aqui as variáveis ter presenciado discriminação em qualquer momento da vida universitária, ter recebido relatos de discriminação no cargo atual e quantidade de tipos de violência presenciados em qualquer momento da vida universitária.

A análise foi realizada por meio da estatística descritiva com a frequência simples das variáveis. Buscamos associações estatísticas entre as variáveis dependentes e independentes usando o teste do Chi Quadrado de Pearson, que também foi utilizado para comparar a composição de sexo do grupo convidado com o grupo entrevistado. O teste Exato de Fisher foi utilizado quando os números nas caselas eram menores que 10. A hipótese de associação estatística significativa foi aceita quando o p encontrado foi menor ou igual a 0,05. Quando o resultado mostrou associação estatisticamente significativa e em mais de 20% das caselas da variável havia menos de 5 sujeitos, foi feita a correção de Yates.

3. Resultados

Em relação ao gênero dos participantes, após feito teste Chi Quadrado, não foi encontrada diferença estatisticamente significativa entre os grupos de convidados e os que participaram da pesquisa em relação às proporções de homens e mulheres ($p=0,107$).

A Tabela 1 sintetiza a caracterização sociodemográfica e profissional. O tempo de trabalho na universidade variou de 6 a 48 anos, sendo a média 20 e a mediana 18 anos, com o desvio-padrão de 9,31. O tempo no cargo atual em meses completos variou de 1 a 312 meses, com média de 31,5, a mediana 23 e o desvio-padrão de 49,46. Das 248 pessoas convidadas, 138 (55,6%) são homens e 110 (44,3%) mulheres e das 101 que participaram, 49,5% (50) são homens e 50,5% (51) mulheres. A idade das pessoas variou de 33 a 74 anos, com média de 52,1, mediana 52 e desvio-padrão de 8,51.

Tabela 1. Caracterização sociodemográfica e profissional dos gestores do *Campus* USP Ribeirão Preto no ano de 2020

Variável	N	%
Sexo		
Feminino	51	50,5
Masculino	50	49,5
Idade		
33 a 49 anos	37	36,6
50 a 59 anos	46	45,5
60 a 74 anos	18	17,8
Raça/cor		
Preta	2	1,9
Parda	14	13,8
Branca	82	81,1
Amarela	3	2,9
Religião		
Católica	50	49,5
Evangélica pentecostal	1	0,9

Evangélica de missão	2	1,9
Espírita	9	8,9
Sem religião	32	31,6
Outra religião	7	6,9
Prática semanal da religião*		
Não	34	49,3
Sim	35	50,7
<i>Subtotal</i>	69	100,0
Estado Civil		
Casado (a)	72	71,9
Em união estável	12	11,8
Solteiro (a)	10	9,9
Divorciado (a)	7	6,9
Tem filhos		
Sim	78	77,2
Não	23	22,7
Quantidade de filhos*		
Um ou dois filhos	61	78,2
Três ou quatro filhos	17	21,9
<i>Subtotal</i>	78	100,0
Sexo dos filhos*		
Feminino	28	36,0
Masculino	18	23,0
Ambos	32	41,0
<i>Subtotal</i>	78	100,0
Orientação sexual		
Heterossexual	96	95,0
Homossexual	3	3,0
Não quis falar	2	2,0
Tempo de universidade		
Até 18 anos	51	50,5
Mais de 18 anos	50	49,5
Cargo ocupado		
Diretores, vice-diretores e presidentes de comissões estatutárias	46	45,5
Presidentes de CoCs, chefes e vice-chefes de departamento	39	38,6
Assistência técnica ou representante de funcionários na congregação/CTA	16	15,8
Tempo de gestão no cargo		
Abaixo de um ano	33	32,6
De um ano até dois anos	30	29,7
Acima de dois anos	38	37,6
Tem gestão anterior		
Sim	87	86,1
Não	14	13,8
Cargo anterior*		
Chefe de departamento ou presidente de comissão	39	44,8
Membro de colegiado ou coordenação de curso	18	20,9
Outros cargos – funcionários	13	14,9
Outras comissões ou coordenação de serviços universitários	17	19,5
<i>Subtotal</i>	87	100,0
Titularidade ou posição na carreira		
Professor Doutor 1 ou 2	16	15,8
Professor Associado 1, 2 ou 3	42	41,5
Professor titular	27	26,7
Servidor de qualquer nível/posição	16	15,8
Total	101	100,0

*Trata-se de questão condicional às questões anteriores, portanto o total de respondentes é diferente de 101.

Fonte: elaboração própria.

O conhecimento sobre VBG no ambiente universitário foi pontuado pela soma dos pontos dos 101 registros, que apresentou a média de 9,06, desvio-padrão 2,21, com valor mínimo de 2 e máximo de 12 pontos. Do total de participantes, 28 pessoas (27,7%) foram classificadas com conhecimento baixo (2-8 pontos); 45 (44,5%) com conhecimento médio (9-

10 pontos) e 28 (27,7%) com conhecimento alto (11-12 pontos). A Tabela 2 apresenta o conhecimento sobre VBG em ambiente universitário: embora algumas questões tenham alto índice de acertos, as com menores índices foram: Questão 9, na qual somente 13(12,8%) acertaram a cifra de 40,0% de estudantes que relataram sofrer violência; Questão 8, frequência em que ocorre o estupro de vulnerável em festas, na qual somente 22,7% (23) dos participantes acertaram a resposta, “raramente”. Em relação à frequência de machismo e discriminação no ambiente universitário, Questão 5, apenas 30(29,7%) responderam acertadamente e em relação à frequência de violência no ambiente universitário, Questão 4, apenas 35(34,5%) acertaram a frequência de violência na universidade, sendo ambas respostas “às vezes”.

Tabela 2. Conhecimento sobre violência baseada em gênero no ambiente universitário dos gestores do *Campus* USP Ribeirão Preto no ano de 2020

Afirmações/Questões	Acerto		Erro		Não sabe		Total N	%
	N	%	N	%	N	%		
1. O ambiente universitário é definido como o espaço delimitado apenas entre os muros dos <i>campi</i> . (F)	87	86,1	13	12,8	1	1,0	101	100,0
2. Não existe evidência científica de que a universidade seja espaço onde ocorra violência de gênero. (F)	64	63,3	6	5,9	31	30,6	101	100,0
3.A violência nas universidades é um fenômeno global que demanda políticas específicas. (V)	91	90,1	3	2,9	7	6,9	101	100,0
4. Frequência da violência no ambiente universitário. *	35	34,6	46	45,5	20	19,8	101	100,0
5. Frequência do machismo e da discriminação sexual no ambiente universitário. *	30	29,7	64	63,3	7	6,9	101	100,0
6. Na sua opinião, a violência no âmbito universitário se manifesta entre quais pessoas?								
6.1. Professores e estudantes (S)	85	84,1	8	7,9	8	7,9	101	100,0
6.2. Entre estudantes (S)	95	94,0	1	0,9	5	4,9	101	100,0
6.3 Entre funcionários (S)	79	78,2	5	4,9	17	16,8	101	100,0
6.4. Entre professores (S)	91	90,1	5	4,9	5	4,9	101	100,0
6.5. Funcionários e estudantes (S)	66	65,3	11	10,8	24	23,7	101	100,0
6.6. Funcionários e professores (S)	80	79,2	9	8,9	12	11,8	101	100,0
7. Definição de estupro de vulnerável. **	77	76,2	20	19,8	4	3,9	101	100,0
8. Frequência de relatos de festas universitárias como cenários de estupros de vulneráveis. ***	23	22,7	45	44,5	33	32,6	101	100,0
9. Dimensão do relato espontâneo de ter sofrido violência na USP. ****	13	12,8	30	29,7	58	57,4	101	100,0

Legenda: (V) – Verdadeiro; (F) – Falso; (S) – Sim; *= às vezes; **= todas as alternativas são corretas inclui pessoa menor de 14 anos; pessoa de qualquer idade que não tem condição de dar seu consentimento; pessoa com deficiência mental; ***= raramente é o correto; ****= 40% é o correto. Referência das repostas corretas: Questão 1: USP, 1999; Questão 2, 4, 5, 8 e 9: Blay, et al., 2018; Questão 3: ONU, 2015; Questão 7: Decreto-Lei 2.848 (1940).

Fonte: elaboração própria.

O conhecimento sobre procedimentos relativos à VBG a serem tomados na universidade observados em 100 registros de respostas ao conjunto de variáveis apresentou o escore médio de 13,32 pontos, desvio-padrão 2,63, com valor mínimo de 4 e máximo de 21 pontos. De acordo com essa classificação, 34 (34,0%) apresentam conhecimento baixo (4-12 pontos); 33 (33,0%) conhecimento médio (13-14 pontos) e 33 (33,0%) conhecimento alto (15-21 pontos). A Tabela 3 sintetiza o conhecimento sobre procedimentos relativos à VBG. As

questões que apresentam menores índices de acertos são a Questão 2, na qual somente 11,8% (12) acertaram a resposta sobre o índice de violência contra a mulher no Brasil, “25 a 30%”; Questão 4, na qual somente 20,0% (20) das pessoas entenderam que a universidade dispõe de mecanismos para enfrentar a violência contra a mulher e uma pessoa se recusou a responder.

Na Questão 6 somente 30,6% (31) acertaram que o reitor da universidade teria poder disciplinar também sobre a unidade de ensino. Nesta questão acrescentamos, após a coleta de dados o item “6 Comissões especiais”, uma vez que 7 pessoas afirmaram, erroneamente, que essas comissões seriam responsáveis pelo poder disciplinar nas unidades. Já a Questão 7 refere-se ao conhecimento sobre como agir diante do recebimento de denúncia de VBG, e tem o formato aberto, o registro das respostas foi feito pelas entrevistadoras. As respostas foram codificadas durante a revisão de cada questionário com a supervisora do campo. Do total, 69,3% (64) pessoas acertaram o item 7.1 e 41,5% (42) acertaram o item 7.2. Os demais itens, como demonstrado, apresentaram uma baixa porcentagem de acerto, mas apenas 2,9% (3) afirmaram não saber o que fazer caso uma situação dessas aconteça.

Tabela 3. Conhecimento sobre procedimentos relativos à violência baseada em gênero dos gestores do *Campus* USP Ribeirão Preto no ano de 2020

Afirmações/Questões	Acerto		Erro		Não sabe		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
1. Você considera que a violência em função de gênero se refere exclusivamente à mulher? (N)	83	82,1	12	11,8	6	5,9	101	100,0
2. Porcentagem de mulheres no Brasil que sofreu algum tipo de violência nos últimos 12 meses. *	12	11,8	56	55,6	33	32,6	101	100,0
3. O que acontece no cotidiano envolvendo a violação de direitos humanos nas interações na comunidade acadêmica não é responsabilidade da universidade e seus gestores. (F)	95	94,0	2	2,0	4	4,0	101	100,0
4. Mecanismos administrativos previstos no Regimento Geral da Universidade não garantem a proteção e atendimento integral às vítimas de violência de gênero. (F)	20	20,0	58	58,0	22	22,0	100	100,0
5. Se a violência contra mulher, como um estupro, ocorrer em uma festa de república, não há nada que a universidade e seus gestores possam fazer, pois isso escapa do nosso ambiente. (F)	72	71,2	20	19,8	9	8,9	101	100,0
6. Se ocorrer uma queixa de violência de gênero em uma unidade da USP, quem deve exercer o poder disciplinar na unidade de acordo com o Regimento Geral:								
6.1. Reitor (S)	31	30,6	50	49,5	20	19,8	101	100,0
6.2. Diretor ou chefe de departamento (S)	92	91,0	2	1,9	7	6,9	101	100,0
6.3. Prefeito (a) do campus (N)	59	58,4	31	30,6	11	10,8	101	100,0
6.4. Congregação (N)	36	35,6	56	55,4	9	9,0	101	100,0
6.5. Outros (N)	63	62,3	21	20,7	17	16,8	101	100,0
6.6. Comissões especiais (N)	94	93	7	6,9	0	0	101	100,0

7. Ao tomar conhecimento de algum caso de violência de gênero qual seria a conduta mais correta para o gestor universitário tomar?									
7.1.	Instaurar ou pedir para que a autoridade competente instaure uma sindicância para apurar a situação. (S)	70	69,3	31	30,6	0	0	101	100,0
7.2.	Garantir que as partes sejam ouvidas na comissão sindicante. (S)	42	41,5	59	58,4	0	0	101	100,0
7.3.	Orientar a vítima a registrar a ocorrência na Delegacia de Defesa da Mulher. (S)	12	11,8	89	88,12	0	0	101	100,0
7.4.	Acolher a vítima. (S)	23	22,7	78	77,2	0	0	101	100,0
7.5.	Providenciar para que a vítima seja acolhida por meio de escuta qualificada. (S)	11	10,8	90	89,1	0	0	101	100,0
7.6.	Orientar a vítima quanto aos seus direitos e os procedimentos a serem tomados seguirão a escolha compartilhada. (S)	7	7,0	94	93,0	0	0	101	100,0
7.7.	Encaminhar a situação à ouvidoria da universidade para providências cabíveis. (N)	98	97,0	3	3,0	0	0	101	100,0
7.8.	Não Sabe. (N)	98	97,0	3	3,0	0	0	101	100,0
8.	A composição de uma comissão sindicante para apurar uma situação de violência contra mulher deve manter uma perspectiva de gênero, e, nesse sentido, evitar qualquer tipo de estereótipo, preconceito ou discriminação de gênero. (V)	97	96,0	0	0	4	4,0	101	100,0
9.	É responsabilidade institucional da universidade enfrentar as situações de violência de gênero, de acordo com o que está previsto na legislação atual, como a Lei Maria da Penha. (V)	78	77,3	2	2,0	21	20,7	101	100,0
10.	Aos membros de uma comissão sindicante instaurada para apurar uma situação de violência contra mulher, notificada em uma Instituição de Ensino Superior, cabe ouvir as partes em separado, não emitir qualquer juízo de valor e nunca questionar as condutas notificadas, tanto da suposta vítima quanto do suposto agressor (V)	80	80,0	8	8,0	12	12,0	100	100,0
11.	Mulheres em situação de violência têm direito a um atendimento integral e prover direta ou indiretamente este atendimento às vítimas de violência na universidade, é dever da Instituição de Ensino Superior. (V)	72	71,3	8	8,0	21	20,7	101	100,0

Legenda: (S) – Sim; (N) – Não; (V) – Verdadeiro; (F) – Falso; * = a correta é entre 25 e 30 %. Referência das repostas corretas: Afirmação 1: Butler, 2003; Crenshaw; 1989; Afirmações 3. e 5: USP, 1999; Afirmações 4, 8, 9, 10 e 11: USP, 2018; Lei n. 11.340 (2006); Questão 2: Bueno & Lima, 2019; Questão 6: São Paulo, 1972; São Paulo, 1968 São Paulo, 1988; São Paulo, 1998; USP, 1966; USP, 1990; Questão 7: USP, 1990; USP, 2018; Lei n. 11.340 (2006).
Fonte: elaboração própria.

O escore com a somatória dos pontos da opinião sobre violência na universidade contou com 101 observações, apresentou média de 16,96 e desvio-padrão 4,05 pontos. A menor pontuação foi de 3 pontos e a maior, 24. De acordo com nossa classificação, 51 pessoas (50,5%) são mais tolerantes à violência, pois pontuaram 3-17 pontos e 50 pessoas (49,5%) são menos tolerantes à violência, pois pontuaram de 18-24 pontos. A Tabela 4 sintetiza a opinião sobre violência na universidade, de modo que a maioria das pessoas discorda ou discorda plenamente das afirmações da tabela.

Tabela 4. Opinião sobre violência no ambiente universitário dos gestores do *Campus* USP Ribeirão Preto no ano de 2020

Afirmações	Concorda plenamente		Concorda		Não concorda nem discorda		Discorda		Discorda plenamente		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1. Casos de violência que possam acontecer em festas, repúblicas e torneios fora do campus, entre universitários, não devem ser consideradas no âmbito da violência universitária.	5	4,9	9	8,9	8	7,9	39	38,6	40	39,6	101	100,0
2. Pintar o corpo, fazer pedágio, cortar o cabelo e usar adereços não deve ser considerado trote pois não envolve violência entre os estudantes.	1	1,0	8	7,9	18	17,8	38	37,6	36	35,6	101	100,0
3. O trote está proibido na universidade e, portanto, não ocorre mais.	4	4,0	3	3,0	12	11,8	47	46,5	35	34,6	101	100,0
4. Brincadeiras entre veteranos e calouros que incluem apelidos engraçados, pagar micos, fazer pedágios etc. fazem parte da cultura universitária e não devem ser consideradas trotes.	1	1,0	10	9,9	17	16,8	42	41,5	31	30,6	101	100,0
5. Homens e mulheres são tratados igualmente por todos no ambiente universitário.	2	2,0	4	4,0	7	7,0	49	48,5	39	38,6	101	100,0
6. A universidade está preparada para enfrentar a discriminação de classe, sexo, gênero e raça entre seus membros.	1	1,0	7	7,0	16	15,8	60	59,4	17	16,8	101	100,0

Fonte: elaboração própria.

A Tabela 5 apresenta o resultado das associações entre as variáveis dependentes e independentes. Primeiro apresentamos a associação entre conhecimento sobre VBG na universidade e ter presenciado discriminação em qualquer etapa da vida universitária: mais pessoas com conhecimento baixo sobre VBG no ambiente universitário não tiveram a experiência de ter presenciado discriminação ($p=0,050$). Em seguida, apresentamos as associações entre opinião sobre violência na universidade e outras variáveis independentes: ter recebido relatos de discriminação no cargo atual, está associado a uma frequência alta de pessoas menos tolerantes à violência ($p=0,041$); ter presenciado quantidade maiores tipos de violência em qualquer etapa da vida universitária está associado à menor tolerância à violência. A tolerância em relação à violência é menor entre aqueles que presenciaram de 3 a 6 tipos de violência (70%) do que entre aqueles que presenciaram 1 ou 2 tipos (33,3%), sendo essa diferença estatisticamente significativa ($p=0,003$).

Tabela 5. Associação entre conhecimento sobre violência baseada em gênero no ambiente universitário, opinião sobre violência no ambiente universitário dos gestores do *Campus* USP Ribeirão Preto no ano de 2020 e variáveis independentes sobre experiência com violência

Variáveis independentes sobre experiência com violência	Conhec. Baixo		Conhec. Médio		Conhec. Alto		Total		p*
	N	%	N	%	N	%	N	%	
Ter presenciado discriminação									
Sim	13	19,7	32	48,5	21	31,8	66	100,0	0,050
Não	15	42,9	13	37,1	7	20,0	35	100,0	
		Opinião mais tolerante à violência		Opinião menos tolerante à violência	Total		p*		
		N	%	N	%	N	%		
Ter recebido relatos de discriminação									
Sim	26	41,9	36	58,0	62	100	0,041		
Não	25	64,1	14	35,9	39	100			
Quantidade de tipos de violência presenciados									
1 ou 2 tipos de violência	18	66,7	9	33,3	27	100	0,003		
3 a 6 tipos de violência	12	30,0	28	70,0	40	100			

* - Teste exato de Fisher

Fonte: elaboração própria.

4. Discussão

Os gestores respondentes são experientes, pois têm, em média, 20 anos de trabalho e estão no cargo atual há 2 anos e 7 meses, em média e 86,1% já haviam ocupado outro cargo antes.

Ressaltamos aqui algumas características sociodemográficas, ora pela semelhança, ora pelo distanciamento da realidade brasileira. No quesito raça/cor a maioria se auto referiu como branca (81,2%), com poucos pardos (13,8%) e pretos (1,9%) o que, se distancia muito da realidade brasileira: 42,7% dos brasileiros são brancos, 46,8% pardos, 9,4% pretos e 1,1% amarelos ou indígenas (IBGE, 2019). Em relação à taxa de nupcialidade e taxa de filhos a situação é bem parecida com o Brasil como um todo que em 2016 foi de 75% (IBGE, 2016), entre os respondentes, 71,3% são casados e 11,9% em união estável. A maioria tem filhos (77%) com uma quantidade de filhos de 1 a 4, com média de 1,9 filhos por pessoa, homem ou mulher parecido com a taxa de filhos por mulher no Brasil em 2010 era de 1,9 (IBGE, 2010).

Em relação conhecimento sobre a VBG na universidade, dois itens apresentaram maior índice de erros. A Questão 5 sobre a frequência da discriminação de gênero e machismo na universidade, na qual 53% responderam frequentemente, superestimando sua ocorrência. Quando, a resposta correta seria “às vezes”, acertada por apenas 29,7% dos entrevistados. Poucos subestimaram essa ocorrência: 9,9% responderam raramente e 6,9% assumiram não saber. De acordo com a pesquisa interações na USP (Blay, et al., 2018), 26% das dos alunos relatam que a USP é muito machista e 45% a consideram razoavelmente machista. Em outra pesquisa, sobre VBG em ambiente acadêmico (Scavone, 2015), realizada com várias universidades brasileiras foi obtido que 59% das mulheres e 43% dos homens

participantes consideram o ambiente universitário machista.

A Questão 4, sobre a frequência da violência na universidade, teve acerto apenas de um pouco mais de um terço dos participantes: 34,6%, que responderam que esta violência ocorre às vezes. A pesquisa interações na USP (Blay, et al., 2018) mostrou que 39% dos estudantes afirmam que sofreram violência. Enquanto 11,8% subestimam esta ocorrência, pois responderam “raramente” outros 33,6% superestimam a ocorrência de violência pois responderam “frequentemente”. Pode ser que esta percepção esteja relacionada ao local, já que a pesquisa Interações abrange a USP como um todo. Um estudo com o objetivo de buscar a percepção de docentes e estudantes universitários sobre a violência interpessoal/bullying no cotidiano acadêmico, teve como resultado que 63% dos 137 estudantes e 63% dos 32 docentes, abordados por questionário eletrônico, reconhecem que a violência interpessoal/bullying está presente no contexto da graduação (Panúncio-Pinto, Alpes & Colares, 2019).

Em nossa pesquisa, embora a maioria dos gestores saiba o conceito de estupro de vulnerável, pois 76,2% acertaram a Questão 7, apenas 22,7% dos entrevistados acertaram a Questão 8, entendendo que é rara a sua ocorrência em festas. Segundo Blay et al. (2018), 7% dos estudantes afirmaram ter sofrido violência sexual e na pesquisa Violência contra a mulher no ambiente universitário (Scavone, 2015), 11% das universitárias relataram ter sofrido tentativa de violência sexual quando sob efeito de álcool, e 7% relataram tentativa de estupro na universidade. Embora seja uma violência com consequências muito graves, como gravidez indesejada, eventual aborto e desordens afetivas que podem até levar ao suicídio (Campbell, 2002), ela, felizmente, não é tão frequente. Na Questão 8., portanto, também houve um superdimensionamento desta violência: 26,7% responderam “às vezes” e 12,8% responderam “frequentemente”.

Como visto, há um superdimensionamento das frequências da discriminação de gênero, machismo e estupro de vulnerável na universidade. Uma hipótese para o superdimensionamento dessas violências é seu reconhecimento como problema muito grave, com uma confusão entre gravidade e frequência, ou ao compreender que a nossa pesquisa é sobre o tema os participantes concordam que o problema é grave, mas pensam que ele é maior do que realmente é. Por outro lado, este superdimensionamento diverge dos resultados da Questão 9, relativa à frequência de relato espontâneo de qualquer tipo de violência na universidade, que teve acerto de apenas 12,8% dos participantes (Blay, et al., 2018). A maioria, 57,4%, assumiu não saber e, 27,7% subestimaram essa violência, responderam 10% e apenas 1,98% a superestimaram, pois escolheram a opção 70%. Então, por esta contradição

podemos compreender que para uma boa parcela deste grupo apesar da violência na USP ser percebida pela discriminação de gênero e machismo, outros tipos de violência não parecem ser percebidos como frequentes.

O desconhecimento da frequência das violências na universidade contrasta com os altos índices de acertos das Questões 1, 3 e 6. Em relação à Questão 1, a maioria (86,1%) sabe que o ambiente universitário extrapola os limites do campus, conforme a portaria da USP que proíbe o trote (USP, 1999). Esta pergunta é bastante importante para os gestores pois não irão lidar somente com as situações de violência que acontecem no espaço físico da universidade, mas também em espaços nos quais a comunidade universitária se expande. Em relação à Questão 3, a maioria, 90,1% acertadamente entende que este fenômeno é global, com a necessidade de políticas específicas para combatê-lo (ONU, 2015). Segundo Scavone (2015), a maioria pensa que este tema deveria ser tratado em sala de aula e receber mais atenção, 95% das mulheres e 88% dos homens entendem que as universidades deveriam responsabilizar e punir os agressores e 94% das mulheres e 91% dos homens pensam que as universidades deveriam reportar as denúncias aos órgãos competentes (Scavone, 2015). A Questão 6 mostra que a maioria identifica que pode existir violência entre todos os participantes da vida universitária.

Em pesquisa para identificar situações ofensivas sofridas por homens e mulheres em função das relações de gênero e poder existentes na instituição, após aplicação de questionário em 35 professoras e 41 professores, verificou-se que 38,2% dos participantes sofreram assédio moral e 15,8% foram alvo de violência psicológica pontual (Figueiredo et al., 2020). Não foi encontrada preponderância de gênero entre os agressores e os colegas na mesma posição hierárquica foram os principais perpetradores. Isso demonstra que docentes reconhecem a existência de violência entre eles mesmos ou seja: a violência faz parte do cotidiano desses professores, o que pode levar a uma naturalização das reações interpessoais violentas.

Na Questão 2, embora 63,4% saibam que há evidências científicas sobre a ocorrência de violência na universidade, o que é um pressuposto desta pesquisa e evidenciado por outros estudos (Blay, et al., 2018), quase um terço dos entrevistados afirmou não saber e uma pequena proporção (5,9%) acredita não haver qualquer evidência científica. Esperava-se que fosse maior a proporção de gestores que soubesse disso, uma vez que estamos lidando, em sua maioria, com docentes da universidade com fácil acesso ao conhecimento, além de que deveria ser de seu interesse e responsabilidade em cargo de gestão.

Em relação ao conhecimento sobre procedimentos relativos à VBG em ambiente

universitário, observamos na Tabela 4 que os itens com menor frequência de acertos são sobre a dimensão da violência contra a mulher, como a Questão 2: apenas 11,8% acertaram a resposta, que é de 25 a 30% (Bueno & Lima, 2019). Enquanto 32,6% assumiram não saber a cifra, 55,6% erraram. A maioria das pessoas que erraram a pergunta superdimensionaram o problema: 35,6% pensaram que a cifra era “50 a 60%”, 17,8% assinalaram a alternativa “entre 75 e 80%”. Este é convergente com o superdimensionamento da VBG na universidade, já discutido.

Embora esta questão seja muito importante para o enfrentamento à VBG na universidade, outro item de grande desconhecimento é a Afirmação 4. da Tabela 4, sendo que apenas 20% das pessoas entendem que a universidade dispõe de mecanismos para enfrentar a VBG. São as medidas disciplinares incluídas nos procedimentos do Regimento Geral (USP, 1990) que podem ser utilizadas, desde que adotada uma perspectiva de gênero disposta no documento “Diretrizes gerais para as ações institucionais de intervenção diante de situações de violência ou discriminação de gênero ou orientação sexual” (USP, 2018). Neste item, 22% não souberam responder e 58% consideraram que não há mecanismos, ressaltando que uma pessoa se recusou a responder esta pergunta, o que converge com os resultados do estudo de Scavone (2015), no qual apenas 1/3 dos estudantes participantes conhecia medidas de combate à violência contra a mulher em sua universidade. O desconhecimento do funcionamento administrativo parece ser comum entre estudantes, professores e funcionários, inclusive aqueles que ocupam cargos de gestão.

O desconhecimento dos mecanismos para enfrentar a VBG pode levar a uma falta de enfrentamento efetivo, uma vez que sendo as medidas desconhecidas, elas não seriam aplicadas. Um estudo (Nunes et al., 2019) com objetivo de descrever a percepção de funcionários e docentes de uma universidade federal em relação as práticas e discursos organizacionais sobre o assédio moral no trabalho, usando um questionário online respondido por 214 servidores e 12 entrevistas, mostrou que aquela universidade não explicitava claramente suas políticas e ações em relação ao assédio, o que influencia na sua prática ou denúncia interna. Somente 16,8% dos participantes entenderam que a universidade tinha uma política clara e eficiente em relação ao assédio moral. Um ponto importante a destacar é que para que uma norma saia do papel e passe e compor as práticas é necessário colocar o assunto em pauta na comunidade universitária, divulgar a política de enfrentamento e seus mecanismos.

Outro ponto que merece atenção é a Questão 6: apenas 30,6% dos entrevistados consideraram, acertadamente, que o reitor da universidade teria poder disciplinar também

sobre a unidade, de acordo com o artigo 42 do Estatuto da USP (São Paulo, 1988), ao passo que 19,8% não souberam responder e 49,5% consideraram erroneamente que o reitor não teria este poder. Entretanto, 91% responderam acertadamente que o diretor ou o chefe de departamento tem este poder na unidade, conforme artigo 42 do Regimento Geral da USP (USP, 1990), o que demonstra que poucos tem dúvidas em relação ao poder disciplinar da diretoria e chefia de departamento.

É importante também perceber como gestores compreendem procedimentos relativos à VBG (Questão 7), abordado em uma questão aberta, depois recodificada: a maioria dos itens apresentaram uma cifra baixa de acertos, com exceção do item 1 e 2, relativos aos procedimentos administrativos a serem adotados para apurar uma situação de violência: 69,3% das pessoas falaram em instauração de sindicância e 41,5% mencionaram a oitiva das pessoas envolvidas no procedimento, como determinam as leis e normas vigentes (São Paulo, 1972; São Paulo, 1968 São Paulo, 1988; São Paulo, 1998; USP, 1966; USP, 1990). As respostas aos demais itens demonstraram baixo conhecimento para o enfrentamento da VBG (USP, 2018), do cuidado com a vítima e sobre a legislação brasileira, no caso a Lei Maria da Penha, Lei n. 11.340 (2006), que estabelece mecanismos para este enfrentamento. Uma hipótese para este achado é que os gestores não consideram que a violência em função de gênero na universidade possa ser abordada pela legislação relativa ao enfrentamento da violência contra a mulher ou talvez a considerem um tipo diferente de violência. Além disso, neste tipo de questão aberta, as pessoas falam livremente, sem qualquer estímulo, mas ela poderia ter uma pontuação diferente caso houvesse opções de escolha.

Em pesquisa com objetivo de investigar situações ofensivas sofridas por docentes em função das relações de gênero e poder existentes na instituição, identificou-se na universidade uma cultura organizacional marcada pela virilidade (Figueiredo et al., 2020). Para os autores (Figueiredo et al., 2020), a universidade pretende uma neutralidade racional científica adaptada à lógica meritocrática, que valoriza o distanciamento afetivo e a combatividade, comportamento mais apropriado e desejado aos que exercem postos de liderança, características não entendidas como naturais para as mulheres, mas que são incorporadas por elas também. A disseminação da virilidade enquanto regra de conduta permite anestesiar o medo e imputar sofrimento ao outro. Isso leva a concluir que a resposta mais comum da pessoa em cargo de gestão quando se vê diante de uma situação de VBG é pensar nos mecanismos disciplinares próprios da cultura universitária, mecanismos punitivos aos agressores, sem pensar no cuidado com a vítima e sua saúde, medidas que poderiam dar uma resposta efetiva à violência sofrida.

Em relação à Questão 8., sobre a necessidade de adoção de uma perspectiva de gênero em uma comissão sindicante relativa à violência contra a mulher, destaca-se que nenhuma pessoa errou a questão e apenas 3,9% afirmaram não saber responder à pergunta. Da mesma forma, as demais questões apresentaram um índice de acertos alto, mostrando que a maioria está familiarizada com preceitos básicos dos procedimentos administrativos disciplinares.

A opinião sobre violência na universidade seguiu um esquema de pontuação diferente, uma vez que não há acertos e erros. Todas as afirmações deste conjunto de dados sobre opinião dos gestores a respeito da violência expressam uma ideia de tolerância ou de não enxergar a violência na universidade, portanto, quanto maior a discordância delas, menor a tolerância à violência. Todas as afirmações apresentam um baixo índice de pessoas que concordam plenamente com elas, o que demonstra que poucas pessoas realmente toleram ou não enxergam a violência.

As afirmações que tiveram maior discordância foram a Afirmação 1. “Casos de violência que possam acontecer em festas, repúblicas e torneios fora do campus, entre universitários, não devem ser consideradas no âmbito da violência universitária”, com 39,6% de pessoas que discordam plenamente e 38,6% que discordam, e a Afirmação 5. “Homens e mulheres são tratados igualmente por todos no ambiente universitário”, com 38,6% de pessoas que discordam plenamente e 48,5% que discordam. O percentual de pessoas que discordam e discordam plenamente da Afirmação 1. converge com o percentual de pessoas que acertaram a Afirmação 1., do conjunto de questões sobre “Conhecimento sobre VBG” (Tabela 3), pois 86,1% das pessoas entendem que o ambiente universitário vai além dos muros dos *campi*.

Interessante notar também que a porcentagem de pessoas que discordam e discordam plenamente da Afirmação 5. é convergente com o superdimensionamento que as pessoas fazem da VBG, violência sexual e discriminação contra a mulher. Por outro lado, isso mostra que os gestores, apesar do desconhecimento de alguns tópicos específicos, estão cientes que a VBG na universidade acontece e merece atenção. Acredita-se que se a difusão de mais conhecimento entre eles a sua percepção sobre o problema poderia ser ampliada com melhores respostas para a comunidade.

Ter tido experiência com a violência no contexto universitário por ter presenciado discriminação, ou ter recebido relatos ou queixas aumenta não só o conhecimento, mas também a reação à violência, o que coloca a denúncia como importante no enfrentamento da violência.

5. Conclusão

Este estudo permitiu verificar o grau de conhecimento dos agentes institucionais sobre a violência baseada em gênero na universidade, bem como os mecanismos administrativos para enfrentá-la. A associação entre experiência e opinião sobre violência e experiência e conhecimento sobre violência confirma a hipótese de que para que se possa enfrentar efetivamente a VBG na universidade é essencial que este conhecimento se amplie, por meio de políticas voltadas a informar as pessoas responsáveis por este enfrentamento, para que assim a universidade possa ser um local que este tipo de violência não seja tolerado e que as pessoas que eventualmente sofram, saibam que a universidade irá dar uma resposta efetiva.

Compreender a concepção das pessoas que aplicam e são responsáveis pela política de enfrentamento da violência baseada em gênero também se faz necessário para a avaliação das políticas existentes. O aumento do debate sobre essas políticas pode trazer maior compreensão do problema para a universidade. Além disso, está em curso na universidade propostas para mudanças normativas com o fim de incorporar uma perspectiva de gênero (USP, 2017), como a utilizada nas “Diretrizes gerais para as ações institucionais de intervenção diante de situações de violência e discriminação de gênero e orientação sexual” (USP, 2018). Entende-se que essas mudanças, que mais apontam para uma vontade política da universidade em incorporar esta perspectiva de gênero, são também eficazes para aumentar o conhecimento sobre o tema.

Embora o presente estudo apresente limitações por estar adstrito a um *campus* de uma universidade, o questionário utilizado nesta pesquisa pode ser adaptado para outros *campi* de outras universidades brasileiras e até no mundo, pois entende-se que a própria coleta de dados pela aplicação do questionário é uma forma de ampliar o conhecimento sobre violência na universidade, o que pode ser combinado com a realização de seminários para a discussão dos resultados, como outra forma de ampliar o conhecimento da temática.

Agradecimentos

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001 e da FAPESP, apoio financeiro concedido através do processo n. 2018/25529-8 Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP).

Referências

- Blay, E. A., Venturi, G., Santos, P.K., Pasinato, W., Alves L.P. & Capocchi, E. (2018). *Pesquisa interações na USP: Primeiros resultados da pesquisa*. Recuperado de: <http://uspmulheres.usp.br/pesquisa-interacoes-na-usp/>
- Bueno, S. & Lima, R. S. (Coord.) (2019). *Visível e Invisível: Vitimização de Mulheres no Brasil*. 2ª Edição. Fórum Brasileiro de Segurança Pública. Recuperado de: <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2019/02/relatorio-pesquisa-2019-v6.pdf>
- Butler, J. (2003) *Problemas de gênero*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.
- Campbell J. (2002). *Health consequences of intimate partner violence*. The Lancet; 359(9314), 1331-6
- Crenshaw, K. (1989). *Demarginalizing the intersection of race and sex; a black feminist critique of discrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics*. University of Chicago Legal Forum, 139-167.
- Cruz F., Almeida H.B., Lucas D'Oliveira A.F.P., Lima E.F.A., Lago C. & Machado A.M. (2018). *Don't Stay Silent: Network of Female Professors against Gender Violence at University of São Paulo (USP)*. Special Issue 'Sex and Power in the University'. Annual Review of Critical Psychology; (15), 223-245.
- Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940*. Código Penal. Rio de Janeiro, 31 de dezembro de 1940. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm
- Figueiredo, V. C. N., Silva, Q. E. F. & Santana, F. A. L. (2020). *Assédio moral e gênero na universidade pública: ressonâncias do produtivismo no trabalho docente*. RPGE– Revista on line de Política e Gestão Educacional, Araraquara 24(3), 1841-1855.
- IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2010). *Comissão Nacional de Classificação*. Recuperado de: <https://cnae.ibge.gov.br/en/component/content/article/95-7a12/7a12-vamos-conhecer-o-brasil/nosso-povo/1472-nupcialidade-e-fecundidade.html?Itemid=6160>
- IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2016). *Estatísticas do Registro Civil 2003-2016*. Recuperado de: <https://seriesestatisticas.ibge.gov.br/series.aspx?no=10&op=0&vcodigo=RGC278&t=casamento-conjuges-solteiros>
- IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2019). *Características gerais dos domicílios e dos moradores 2019*. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. Recuperado de: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101707_informativo.pdf
- Jaramillo-Sierra, I. & Buchely-Ibarra, L. F. (Coord.). (2020). Várias autoras. *Perspectivas de gênero en la educación superior: una mirada latino-americana*. Isabel C. Cali: Universidad Icesi; Red Alas. Recuperado de: <https://doi.org/10.18046/EUI/ee.12.2020>

Lei nº 11.340, de 07 de agosto de 2006. Brasília, DF. Recuperado de: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111340.htm

Nunes, T. S., Tolfo, S. R. & Cantera-Espinosa, L. (2019). *A percepção de servidores universitários sobre as políticas, ações e discursos institucionais sobre o assédio moral no trabalho*. Organizações em contexto, São Bernardo do Campo, 15 (29).

Organização das Nações Unidas (ONU). (2015). *ONU Mulheres. Movimento ElesPorElas (HeForShe) de Solidariedade da ONU Mulheres pela Igualdade de Gênero – Impactando Universidades*. Genebra: Organização das Nações Unidas.

Panúncio-Pinto, M. P., Alpes, M. F. & Colares, M. F. A. (2019). *Situações de Violência Interpessoal/Bullying na Universidade: Recortes do Cotidiano Acadêmico de Estudantes da Área da Saúde*. Revista Brasileira de Educação Médica. 548(43), 547-556. Recuperado de: <https://doi.org/10.1590/1981-5271v43suplemento1-20190060>

São Paulo (Estado). (1972). *Decreto nº 52.906, de 27 de março de 1972*. Aprova o Regimento Geral da Universidade de São Paulo. Diário Oficial do Estado de São Paulo, 27 de março de 1972. Recuperado de: <http://www.leginf.usp.br/?historica=decreto-no-52-906-de-27-de-marco-de-1972#:~:text=Publicado%20na%20Casa%20Civil%2C%20aos%2027%20de%20mar%C3%A7o%20de%201972.&text=Artigo%201%C2%BA%20%E2%80%93%20O%20presente%20Regimento,16%20de%20dezembro%20de%201969>

São Paulo (Estado). (1968). *Lei nº 10.261, de 28 de outubro de 1968*. Dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos Cíveis do Estado. São Paulo, 28 de out. de 1968. Recuperado de: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/1968/compilacao-lei-10261-28.10.1968.html>

São Paulo (Estado). (1998). *Lei nº 10.177, de 30 de dezembro de 1998*. Regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Estadual. São Paulo, 30 de dez. de 1998. Recuperado de: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/1998/compilacao-lei-10177-30.12.1998.html>

São Paulo (Estado). (2015). *Relatório da Comissão Parlamentar de Inquérito, para investigar violações dos Direitos Humanos e demais ilegalidades ocorridas no âmbito das Universidades do Estado de São Paulo ocorridas nos chamados “trotos”, festas e no seu cotidiano*. Imprensa Oficial Governo do Estado de São Paulo, 10 Mar 2015.

São Paulo (Estado). (2019). *Resolução GR-017/2019, de 03/04/2019*. Dispõe sobre a criação da Comissão Assessora da Política de Combate à Discriminação Baseada em Gênero e/ou Sexualidade e à Violência Sexual e o Serviço de Atenção à Violência Sexual na Universidade Estadual de Campinas. Reitor: Marcelo Knobel. Imprensa Oficial Governo do Estado de São Paulo, 04 Abr 2019.

Scavone M. (2015). *Violência contra a mulher no ambiente universitário*. São Paulo: Data Popular/Instituto Avon.

Universidade de São Paulo (USP). (2020). *Comissão para apurar violência contra mulheres e gêneros – CAV-Mulheres USP-RP*. Gestão 2018-2020. Recuperado de: <https://www.prefeiturarp.usp.br/page.asp?url=cav-mulheres>.

Universidade de São Paulo (USP). (2018). Comissão para apurar violência contra mulheres e gêneros – CAV-Mulheres USP-RP. *Diretrizes gerais para as ações institucionais de intervenção diante de situações de violência e discriminação de gênero e orientação sexual*. Gestão 2016-2018. Recuperado de: <https://www.prefeiturarp.usp.br/cav-mulheres/diretrizes-2018.pdf>

Universidade de São Paulo (USP). (2017). Escritório USP Mulheres. USP Mulheres Relatório de Atividades 2016-2017. Recuperado de: <http://uspmulheres.usp.br/wp-content/uploads/sites/145/2016/05/Relat%C3%B3rio-de-Atividades-2016-2017.pdf>

Universidade de São Paulo (USP). (1966). *Estatuto dos Servidores da Universidade de São Paulo*. Portaria GR n° 239, de 3 de maio de 1966. Baixa o Estatuto dos servidores da Universidade de São Paulo. Universidade de São Paulo, 3 maio 1966. Recuperado de: <http://www.usp.br/drh/biblioteca-drh/legislacao/estatuto-dos-servidores-usp/>

Universidade de São Paulo (USP). (1999). *Portaria GR n° 3154, de 27 de abril de 1999*. Dispõe sobre a proibição do trote na USP. Reitoria da Universidade de São Paulo, 27 de abril de 1999. Recuperado de: <https://prg.usp.br/institucional/reitoria/gr-315499-dispoe-sobre-a-proibicao-do-trote-na-usp/>.

Universidade de São Paulo (USP). (2016). *Portaria GR n° 6766, de 10 de agosto de 2016*. Dispõe sobre o Escritório USP Mulheres. Portaria da Reitoria n. 6766, de 10.08.2016. São Paulo, 10 Ago 2016. Recuperado de: <http://www.leginf.usp.br/?portaria=portaria-gr-6766-de-10-de-agosto-de-2016>.

Universidade de São Paulo (USP). (1988). *Resolução n° 3.461, de 07 de outubro de 1988*. Baixa o Estatuto da Universidade de São Paulo. Diário Oficial do Estado de São Paulo, 08 out. 1988. Recuperado de <http://www.leginf.usp.br/?resolucao=consolidada-resolucao-no-3461-de-7-de-outubro-de-1988#t5>

Universidade de São Paulo (USP). (1990). *Resolução n° 3745, de 19 de outubro de 1990*. Baixa o Regimento Geral da Universidade de São Paulo. Resolução n° 3745, de 19 de outubro de 1990. São Paulo, SP: Universidade de São Paulo, 23 out. 1990. Recuperado de: <http://www.leginf.usp.br/?resolucao=consolidada-resolucao-no-3745-de-19-de-outubro-de-1990#t1>

United States of America (USA). Department of Education, Office for Civil Rights. *Title IX and Sex Discrimination*. 2014. Recuperado de <http://www.ed.gov/>

United States of America (USA). Office On Violence Against Women. Department Of Justice. *Center For Changing Our Campus Culture*. 2016. Recuperado de: <http://changingourcampus.org/about-us/about-the-center/>

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em termos gerais, este estudo buscou compreender a concepção que os agentes institucionais da universidade, responsáveis pela política universitária (gestores), têm de violência sexual e de violência baseada em gênero.

O primeiro artigo apresentado na coletânea, “O enfrentamento à violência sexual e violência de gênero no campus de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo e o exercício da autonomia universitária”, analisa as atividades desenvolvidas pela CAV-Mulheres, a comissão de direitos humanos do campus USP Ribeirão Preto, em especial a produção das “Diretrizes gerais para as ações institucionais de intervenção diante de situações de violência e discriminação de gênero e orientação sexual” (USP, 2018) como forma de exercício da autonomia universitária, como dispõe o artigo 207 da Constituição Federal. Para tanto, apresenta uma análise do conceito de autonomia universitária, e permite concluir que além de essas iniciativas serem forma de exercício dessa autonomia, elas podem ser replicadas em outras universidades, de acordo com a realidade de cada uma. Ao fazer esta análise, o artigo descreve aspectos do enfrentamento à violência baseada em gênero no *campus* USP Ribeirão Preto.

O objetivo específico de descrever o enfrentamento à violência baseada em gênero neste *campus* foi atingido também pelo segundo e pelo terceiro artigos, respectivamente, “Violência interpessoal no ambiente acadêmico: percepções de uma comunidade universitária” e “Violence against women at the University: sexual violence highlighted”.

A partir da abordagem a informantes-chave por entrevista qualitativa, a segunda produção permitiu identificar e descrever diferentes tipos de violência presentes no cotidiano do campus: trote; violência em função de gênero ou raça; assédio moral; violência institucional, entre outras formas de violência de que se tem notícia no ambiente universitário, mas que ocorrem em contexto externo à universidade. A discussão desses tipos de violência à luz da literatura, principalmente nacional, deu conta de que essas violências não acontecem somente no *campus* estudado, mas em várias universidades no Brasil. Essa discussão também permitiu compreender como se dá o enfrentamento desses tipos de violência. A descrição dessas violências permite compreender o problema e evidenciar que a violência que ocorre na universidade tem suas especificidades, como diversas relações de poder em jogo, relações essas típicas desses espaços, que se configuram duplamente como ambiente de trabalho e de estudo.

A terceira produção apresentada se deteve sobre a violência sexual e sua presença no ambiente universitário. Igualmente a partir das narrativas de informantes-chave, foi possível identificar o contexto de sua ocorrência, descrever as suas diferentes formas de manifestação, acrescentando na visão analítica os tipos de violência sexual entendidas como crime, assim descritas no Código Penal Brasileiro (BRASIL, 1940). Desta forma, foi possível identificar e discutir três tipos de violência sexual: assédio sexual, importunação sexual e estupro. Na descrição de todos estes tipos de violência evidenciamos, a partir da literatura internacional, como o desrespeito ao consentimento de mulheres é a principal marca da violência sexual. As relações de poder e, conseqüentemente, as relações de gênero, são produtoras e reprodutoras da violência sexual. Concluiu-se que compreender este tipo de violência, que tem conseqüências tão graves para quem sofre, é crucial para enfrentá-lo e impedir que ele se perpetue no ambiente universitário.

Para que as universidades realizem o enfrentamento efetivo da violência sexual e dos outros tipos de violência que se fazem presentes nela, necessário se faz conhecer a realidade em que a universidade está inserida. Saber como ela enfrenta o problema e como ele ainda se manifesta é essencial para o delineamento de novas políticas e ações para seu enfrentamento. Desta forma, o segundo e terceiro artigos ajudam nesta compreensão e podem embasar políticas para o enfrentamento das violências na universidade. Além disso, o diálogo dos tipos de violência com a literatura nacional e internacional permite reconhecer que, sendo a universidade uma parte da sociedade, ela pode conter diferentes formas de violência que se produzem e reproduzem fora do ambiente acadêmico, a violência baseada em gênero inclusive, e que nesse sentido, o enfrentamento é imperativo, principalmente porque a universidade é um espaço privilegiado da educação.

Finalmente temos a quarta produção, que descreve parte dos resultados da etapa quantitativa desta pesquisa: “Percepções de gestores sobre violência baseada em gênero na universidade”. Ela permitiu atingir de forma direta o objetivo geral e os específicos desta pesquisa, uma vez que teve como objetivo descrever e analisar as percepções dos gestores universitários do *campus* USP Ribeirão Preto sobre violência no ambiente acadêmico. Com ela, foi possível compreender a concepção que gestores da universidade têm de violência sexual e de violência baseada em gênero, entre outros aspectos de sua experiência com a violência, seu conhecimento e opinião sobre o fenômeno e particularidades de seu enfrentamento na universidade, o que permitiu alcançar os demais objetivos específicos: analisar o conhecimento que os gestores universitários têm sobre os procedimentos existentes em relação à violência baseada em gênero, em geral e violência sexual, em particular;

compreender as concepções e percepções dos gestores universitários sobre gênero, violência sexual, violência baseada em gênero, e identificar a percepção dos gestores sobre a responsabilidade das universidades para enfrentar a violência baseada em gênero em geral e a violência sexual, em particular.

Concluimos que, embora muitos gestores tenham alto conhecimento sobre procedimentos administrativos comuns, muitos superestimam a ocorrência de violências na universidade, reconhecendo a gravidade do problema. Resultados desta etapa evidenciaram uma importante associação entre experiência com violência, conhecimento sobre violência baseada em gênero e opinião sobre violência: ter tido experiência com a violência no contexto universitário por ter presenciado discriminação, ter presenciado quantidades maiores de tipos de violência e ter recebido relatos de discriminação são situações que aumentam não só o conhecimento, mas também a reação à violência.

Esse achado confirma a hipótese de que para que se possa enfrentar efetivamente a violência baseada em gênero na universidade é essencial que este conhecimento se amplie, com políticas voltadas a informar as pessoas que são institucionalmente responsáveis por este enfrentamento, para que, assim, a universidade possa ser um local onde violências não sejam toleradas e que, pessoas que eventualmente as sofram, possam ter respostas efetivas da instituição.

Além disso, compreender a concepção das pessoas que aplicam e são responsáveis pela política de enfrentamento da violência baseada em gênero também se faz necessário para a avaliação das políticas existentes. Os resultados aqui apresentados nos permitem ver quais medidas para o enfrentamento da violência estão funcionando e como elas podem ser melhoradas. Embora o presente estudo apresente limitações por estar adstrito a um *campus* de uma universidade, esta realidade pôde ser discutida com realidades de outras instituições de ensino superior, sejam elas localizadas no Brasil ou exterior, mostrando que não é um problema localizado única e exclusivamente nesse *campus*.

Ademais, os instrumentos de coleta de dados utilizados nesta pesquisa, a entrevista semiestruturada e o questionário podem ser utilizados em outros *campi* da USP e outras universidades. O questionário utilizado na etapa quantitativa está em fase de validação para ser utilizado em outros *campi* da USP, buscando aumentar, assim, a compreensão do problema nesta universidade.

Embora no âmbito da USP toda haja um novo protocolo de atendimento para a violência de gênero contra as mulheres (USP, 2020), o protocolo se refere ao atendimento de assistentes sociais em relação à temática, funcionárias não docentes capacitadas para lidar

com a questão. A implementação do novo protocolo não supre as instâncias administrativas e decisórias para lidar com a questão, portanto, saber como os agentes institucionais lidam com ela é essencial para saber se o enfrentamento é efetivo ou não. Novos estudos podem ser feitos para verificar isso, tanto no âmbito da USP quanto em outras universidades e os instrumentos aqui utilizados podem ser utilizados ou adaptados.

Esperamos que os resultados aqui descritos e discutidos possam auxiliar não só os agentes institucionais a lidar com a questão, mas também estudantes e outras pessoas que participam do cotidiano da universidade, como a comunidade externa e funcionários terceirizados, a lidar e enfrentar violências baseadas em gênero e outros tipos de violência que podem acontecer em seu cotidiano.

Entendemos que este enfrentamento é importante para que a universidade cumpra com sua tarefa de democratização do conhecimento, sem perder o protagonismo de sua produção e disseminação. Para nós, lidar com seus problemas, como a questão da violência, que acontece não só nela, mas em toda a sociedade, e enfrentá-los de maneira efetiva faz parte deste projeto para que a universidade continue realizando estas tarefas. Ignorar este problema não é uma possibilidade.

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, A. O que aprendi em sete semanas como coordenadora do Escritório USP Mulheres. **USP Mulheres**. 29 nov. 2021. Disponível em: <http://uspmulheres.usp.br/o-que-aprendi-em-sete-semanas-como-coordenadora-do-escritorio-usp-mulheres/> Acesso em: 12 dez. 2021.

AUSTRALIAN GOVERNMENT. Tertiary Education Quality and Standards Agency. **Report to the Minister for Education: Higher education sector response to the issue of sexual assault and sexual harassment**. An overview of Australian higher education provider responses to the issue of sexual assault and sexual harassment. 25 January 2019. Disponível em: <https://www.teqsa.gov.au/latest-news/publications/report-minister-education-higher-education-sector-response-issue-sexual> Acesso em: 17 dez. 2021.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**: edição revista e ampliada. São Paulo: Edições 70, 2016.

BARRETO, M.; HELOANI, R. Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. **Serviço Social & Sociedade**, n. 123, p. 544–561, 2015.

BLAY, E. A.; VENTURI G.; SANTOS P.K.; PASINATO W.; ALVES L.P.; CAPOCCHI E. **Pesquisa interações na USP**: Primeiros resultados da pesquisa. 28 jun. 2018. Disponível em: <http://uspmulheres.usp.br/pesquisa-interacoes-na-usp/> Acesso em: 19 mai. 2021.

BOWLING, A. **Research Methods in Health**. Investigating Health and Health Services. Buckingham: Open University Press, 1997.

BRASIL. **Decreto Legislativo nº 6, de 2020**. Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm. Acesso em: 7 mai. 2020.

BRASIL. Ministério da Educação. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP). **Censo da Educação Superior**. 2019.

BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Brasília: Congresso Nacional, 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113709.htm. Acesso em 17 dez. 2020.

BRASIL. Conselho Nacional de Saúde. **Resolução nº 510, de 07 de abril de 2016**. Diário Oficial República Federativa do Brasil: seção 1, Brasília, DF, nº 98, 24 mai. 2016a, p. 44- 46. Disponível em: <http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2016/Reso510.pdf>. Acesso em: 17 dez. 2019.

BRASIL. **Lei nº 13.104, de 9 de março de 2015**. Altera o art. 121 do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal, para prever o feminicídio como circunstância qualificadora do crime de homicídio, e o art. 1º da Lei nº 8.072, de 25 de julho de 1990, para incluir o feminicídio no rol dos crimes hediondos. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113104.htm. Acesso em: 20 nov. 2021.

BRASIL. Ministério da Educação. Gabinete Ministro. **Portaria Normativa nº 21, de 5 de novembro de 2012**. Dispõe sobre o Sistema de Seleção Unificada – Sisu. Diário Oficial República Federativa do Brasil: seção 1, Brasília, DF, nº 214, 6 nov. 2012b, p. 8-9.

BRASIL. **Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012**. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. Congresso Nacional, 2012a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112711.htm. Acesso em: 20 nov. 2021.

BRASIL. Secretaria Especial de Políticas Para as Mulheres. Secretaria de Enfrentamento à Violência Contra As Mulheres (Org.). **Política Nacional de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres**. Brasília, 2011.

BRASIL. **Lei nº 11.340, de 07 de agosto de 2006**. Brasília: Congresso Nacional, 2006. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111340.htm. Acesso em: 17 dez. 2020.

BRASIL. **Lei nº 11.096, de 13 de janeiro de 2005**. Institui o Programa Universidade para Todos - PROUNI, regula a atuação de entidades beneficentes de assistência social no ensino superior; altera a Lei nº 10.891, de 9 de julho de 2004, e dá outras providências. Congresso Nacional, 2005. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111096.htm. Acesso em: 20 nov. 2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. **Política nacional de atenção integral à saúde da mulher: princípios e diretrizes**. Brasília: Ministério da Saúde, 2004.

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Congresso Nacional, 1996b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm. Acesso em: 20 nov. 2021.

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Congresso Nacional, 1996b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm. Acesso em: 20 nov. 2021.

BRASIL. Assembléia Nacional Constituinte. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso em: 17 dez. 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Código Penal. Rio de Janeiro, 31 de dezembro de 1940. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 7 mai. 2020.

BUENO, S.; LIMA, R. S. (Coord.). **Visível e Invisível: Vitimização de Mulheres no Brasil**. 3ª edição. Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2021. Disponível em: <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2021/06/relatorio-visivel-e-invisivel-3ed-2021-v3.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2021.

BUENO, S.; LIMA, R. S. (Coord.). **Anuário Brasileiro de Segurança Pública 2021**. Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2021. Disponível em: <https://forumseguranca.org.br/anuario-brasileiro-seguranca-publica/>. Acesso em: 10 nov. 2021.

BURGESS, R. G. **Field research: a sourcebook and field manual**. London: George Allen and Unwin, 1982.

BUTLER, J. **Problemas de gênero**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

CAMPBELL, J. Health consequences of intimate partner violence. **Violence Against Women II**. The Lancet, v. 359. Apr., 2002.

Conselho Nacional de Justiça (CNJ). **Recomendação Geral N. 35 Sobre Violência de Gênero Contra as Mulheres do Comitê Para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra A Mulher (CEDAW)**. Série Tratados Internacionais de Direitos Humanos. Conselho Nacional de Justiça. Brasília, 2019. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/769f84bb4f9230f283050b7673aeb063.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2021.

CRENSHAW, K. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. **Revista de Estudos Feministas**, v. 3, n. 10, p. 171-188, 2002.

CRENSHAW, K. Mapping the margins: intersectionality, identity, politics and violence against women of color. **Stanford Law Review**, Stanford, v. 43, p. 1241-99, 1991.

CRENSHAW, K. Demarginalizing the intersection of race and sex; a black feminist critique of discrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. **University of Chicago Legal Forum**, Vol. 1989: Iss. 1, Article 8, p. 139-167, 1989.

DENZIN, N.K.; LINCOLN, Y.S. **Handbook of qualitative research**. Thousands Oaks: Sage Publications, 1994.

DESLANDES, S.F. Abordagens Quantitativa e Qualitativa em Saúde: O Diálogo das Diferenças. In: MINAYO, M.C.S.; DESLANDES, S.F. **Caminhos do Pensamento: Epistemologia e Método**. Rio de Janeiro: Fiocruz, p. 195-223, 2002.

DAHLBERG L.L.; KRUG E.G. Violência: um problema global de saúde pública. In: ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE (OMS). **Relatório Mundial sobre Violência e Saúde**. Genebra: OMS; 2002.

EDWARDS K.M.; WATERMAN E.A.; KAGUNDA J.; BIKERI C. Popular Opinion Leaders' Perspectives on Preventing Gender-Based Violence and Problem Drinking Among Kenyan College Students: A Brief Report. **Journal of Interpersonal Violence**, v. 36, n.19-20, p. 9838-9849, 2021.

FIORI, A. L. Para enfrentar a violência sexual nas universidades, o tripé: acolhimento, normas específicas e educação. Entrevista com Heloísa Buarque de Almeida. **Ponto Urbe** [Online], v. 26, 2020. Disponível em: <http://journals.openedition.org/pontourbe/8702>. Acesso em: 05 ago. 2020.

HARAWAY, D. Saberes localizados: a questão da ciência para o feminismo e o privilégio da perspectiva parcial. **Cadernos Pagu**, v.5, p. 7-41, 1995.

HIRATA, H. Gênero, classe e raça Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. **Tempo social, revista de sociologia da USP**, v. 26, n. 1, p. 61–73, 2014.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **PNAD Educação 2019: Mais da metade das pessoas de 25 anos ou mais não completaram o ensino médio**. IBGE, 2020. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/28285-pnad-educacao-2019-mais-da-metade-das-pessoas-de-25-anos-ou-mais-nao-completaram-o-ensino-medio> Acesso em: 22 nov. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Desenvolvimento. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2012-2019**. IBGE, 2019. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101707_informativo.pdf. Acesso em: 22 nov. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo Demográfico**. Tabela 137 - População residente, por religião. IBGE, 2012. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/137#notas-tabela>. Acesso em: 22 fev. 2020.

JARAMILLO SIERRA, I.; BUCHELY IBARRA, L. F. Introduccion. *In*: JARAMILLO SIERRA, I.; BUCHELY IBARRA, L. F (Coord.). **Perspectivas de género en la educación superior: una mirada latino-americana**. Universidad Icesi: Red Alas, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.18046/EUI/ee.12.2020>. Acesso em: 22 nov. 2021.

KIRK, J.; MILLER, M. **Reliability and validity in qualitative research: qualitative research methods series**, n. 1. London: Sage, 1986.

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

MAITO, D. C.; VIEIRA, E. M.; KONNO, K. M. **Violência de Gênero na Universidade**. Ribeirão Preto: USP, 2017. Disponível em: <https://www.prefeiturarp.usp.br/cav-mulheres/CViolGenUSP.pdf>. Acesso em: 22 nov. 2021.

MALTERUD, K.; SIERSMA, V.D.; GUASSORA, A.D. Sample Size in Qualitative Interview Studies: Guided by Information Power. **Qualitative Health Research**, v. 26, n. 13, p. 1753-1760, 2016.

MAYKUT, P.; MOREHOUSE, R. **Beginning qualitative research: A philosophic and practical guide**. Falmer Press/Taylor & Francis, Inc. The Falmer Press teachers' library, 1994.

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

MENDONÇA, A.W. A universidade no Brasil. **Revista Brasileira de Educação**, n. 14, p. 131-150, Rio de Janeiro, 2000. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-24782000000200008&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 19 jan. 2021.

MICHELAT, G. Sobre a utilização da entrevista não-diretiva em sociologia. *In*: Thiollent, M. **Crítica metodológica, investigação social e enquete operária**. São Paulo: Polis, 1981. p. 191-211.

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento**. Pesquisa qualitativa em saúde. 11ª edição. São Paulo: Hucitec; 2008.

MORTEO, M.M.C.M. **Prevención de la violencia de género en las universidades**: Características de las buenas prácticas dialógicas. Tesis para obtener el Título de Doctora en Sociología. Programa de Doctorado em Sociología. Bienio 2005-2007. Barcelona, 2011.

MUEHLENHARD, C.L.; HUMPHREYS, T.P.; JOZKOWSKI, K.N.; PETERSON, Z.D. The Complexities of Sexual Consent Among College Students: A Conceptual and Empirical Review. **The Journal of Sex Research** v.53; n.4-5; p.457-487, 2016.

NATIONAL UNIVERSITY OF SINGAPORE (NUS). **NUS Care Unit**, 2021. Disponível em: <https://care.nus.edu.sg/>. Acesso em: 7 dez. 2021.

NEDER CERZETTI, S.C. *et al.* **Interações de gênero nas salas de aula da Faculdade de Direito da USP**: um currículo oculto? São Paulo: Cátedra UNESCO de Direito à Educação/Universidade de São Paulo (USP), 2019.

OLIVEIRA-CIABATI L., SANTOS L.L., HSIU A.S., SASSO A.M., CASTRO M., SOUZA J.P. Sexismo científico: o viés de gênero na produção científica da Universidade de São Paulo. **Revista de Saúde Pública**, v.55, n. 46, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/s1518-8787.2021055002939>. Acesso em: 7 dez. 2021.

OPPENHEIM, A. N. **Questionnaire Design, Interviewing and Attitude Measurement**. New Edition. Great Britain: Biddles Ltd, Guildford and King's Lynn, 1999.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). ONU Mulheres. **Movimento ElesPorElas (HeForShe) de Solidariedade da ONU Mulheres pela Igualdade de Gênero** – Impactando Universidades. Genebra: Organização das Nações Unidas, 2015.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). Assembleia Geral da ONU. **Declaração da ONU sobre a eliminação da violência contra a mulher**. Artigo 1 da Resolução 484 da Assembleia Geral da ONU. Genebra: Organização das Nações Unidas, 10 de dezembro de 1993.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). Assembleia Geral da ONU. **Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher**. Assembleia Geral das Nações Unidas, 18 dez. 1979.

PIMENTEL, S. CAMPILONGO, C. **Diretrizes Sobre Assédio Moral, Sexual, Discriminação E Desigualdade Na Faculdade De Direito Da Puc/Sp**. São Paulo: PUCSP,

2015. Disponível em: http://www.pucsp.br/sites/default/files/download/aci/14-3-2016_diretrizes_artigosilviapimentel-celsocampilongo.pdf. Acesso em: 21 abr. 2019.

PLENCOVICH, M.; QUADRELLI, S.; BOGOSIÁN, C.; PICCO-PLENCOVICH, P.; BERBARA, R.; DELGADILLO MACÍAS, J.; GONZÁLEZ VALADEZ, I. Algunos atributos de la autonomía universitaria en la Argentina, Brasil y México: otra vuelta de tuerca. **Debate Universitario**, Argentina, 4, nov. 2015. Disponível em: <http://ppct.caicyt.gov.ar/index.php/debate-universitario/article/view/7008>. Acesso em: 19 jan. 2021.

POPE, C.; MAYS, N. Qualitative research in health care: assessing quality in qualitative research. **BMJ Clinical Research**, v. 320, n. 7226, p. 50-2, 1999. Disponível em: DOI: 10.1136/bmj.320.7226.50. Acesso em: 19 jan. 2021.

SANTOS, B. S. Da Ideia de Universidade à Universidade de Ideias. **Revista Crítica de Ciências Sociais**. v.27, n.28, 1989. Disponível em: http://www.boaventuradesousasantos.pt/media/pdfs/Da_ideia_de_universidade_RCCS27-28.PDF. Acesso em: 25 set. 2020.

SAYURI, J.; SICURO, R. Abusos no Campus. Mais de 550 mulheres foram vítimas de violência sexual dentro de universidades desde 2008. *In: The Intercept Brasil*, [S.l.], 10 dezembro 2019. Disponível em: <https://theintercept.com/2019/12/10/mais-de-550-mulheres-foram-vitimas-de-violencia-sexual-dentro-de-universidades/>. Acesso em: 19 jan. 2021.

SÃO PAULO (Estado). Decreto nº 64.864, de 16 de março de 2020. Dispõe sobre a adoção de medidas adicionais, de caráter temporário e emergencial, de prevenção de contágio pelo COVID-19 (Novo Coronavírus), e dá providências correlatas. **Diário Oficial do Estado de São Paulo: Poder Executivo** p.1, 17 mar. 2020. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/decreto/2020/decreto-64864-16.03.2020.html>. Acesso em: 19 jan. 2021.

SÃO PAULO (Estado). Lei nº 15.892, de 15 de setembro de 2015. Proíbe o trote nas escolas da rede pública em qualquer nível de ensino. **Diário Oficial do Estado de São Paulo: Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo**, 15 set. 2015 a.

SÃO PAULO (Estado). Relatório da Comissão Parlamentar de Inquérito, para investigar violações dos Direitos Humanos e demais ilegalidades ocorridas no âmbito das Universidades do Estado de São Paulo ocorridas nos chamados “trotos”, festas e no seu cotidiano. **Diário Oficial do Estado de São Paulo: Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo**, 2015 b.

SÃO PAULO (Estado). Lei nº 10.948, de 05 de novembro de 2001. Dispõe sobre as penalidades a serem aplicadas à prática de discriminação em razão de orientação sexual e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado de São Paulo: Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo**, 05 nov. 2001.

SÃO PAULO (Estado). Lei nº 10.177, de 30 de dezembro de 1998. Regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Estadual. **Diário Oficial do Estado de São Paulo: Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo**, 30 dez. 1998. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/1998/compilacao-lei-10177-30.12.1998.html> Acesso em: 19 jan. 2021.

SÃO PAULO (Estado). Universidade de São Paulo (USP). Resolução nº 3.461, de 07 de outubro de 1988. Baixa o Estatuto da Universidade de São Paulo. **Diário Oficial do Estado de São Paulo: Poder Executivo**, 1988. Disponível em <http://www.leginf.usp.br/?resolucao=consolidada-resolucao-no-3461-de-7-de-outubro-de-1988#t5> Acesso em 01 abr. 2020.

SÃO PAULO (Estado). Decreto nº 52.906, de 27 de março de 1972. Aprova o Regimento Geral da Universidade de São Paulo. **Diário Oficial do Estado de São Paulo: Poder Executivo** p.1, 27 mar. 1972.

SÃO PAULO (Estado). Lei nº 10.261, de 28 de outubro de 1968. Dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos Cíveis do Estado. **Diário Oficial do Estado de São Paulo: Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo**, 28 de out. de 1968. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/1968/compilacao-lei-10261-28.10.1968.html> Acesso em: 19 jan. 2021.

SÃO PAULO (Estado). Universidade Estadual de Campinas (Unicamp). Resolução GR nº. 86/2020, de 07/08/2020. Define Regras e Procedimentos para Prevenção e Acolhimento de Queixas de violência baseada em gênero e sexo na Unicamp. **Diário Oficial do Estado de São Paulo: 2020**. Disponível em: <https://www.unicamp.br/unicamp/noticias/2020/08/07/unicamp-define-procedimentos-relativos-queixas-de-violencia-sexual-e-baseada-em> Acesso em: 26 nov. 2021.

SÃO PAULO (Estado). Universidade Estadual de Campinas (Unicamp). Resolução GR nº. 017/2019, de 03/04/2019. Dispõe sobre a criação da Comissão Assessora da Política de Combate à Discriminação Baseada em Gênero e/ou Sexualidade e à Violência Sexual e o Serviço de Atenção à Violência Sexual na Universidade Estadual de Campinas. **Diário Oficial do Estado de São Paulo: 2019**. Disponível em: https://www.pg.unicamp.br/mostra_norma.php?consolidada=S&id_norma=14481 Acesso em: 26 nov. 2021.

SCOTT, J. Gender: A Useful Category of Historical Analysis. **The American Historical Review**, v.91, n.5, p. 1053–1075, 1986. Disponível em: <https://doi.org/10.2307/1864376>. Acesso em: 19 jan. 2021.

SCHATZMAN, L; STRAUSS, A. A entrevista e formas de organização da experiência. *In*: BOURDIEU, P. CHAMBOREDON, J.C. PASSERON, J.C. **A profissão de sociólogo**. Preliminares epistemológicas. Trad. Guilherme João de Freitas Teixeira. Petrópolis, RJ: Vozes, 1999.

SILVERMANN, D. A. **Qualitative research: theory, method and practice**. London: Sage Publications, 1997.

UNITED STATES OF AMERICA (USA). Department of Education, Office for Civil Rights. **Title IX and Sex Discrimination**. 1972.

UNITED STATES OF AMERICA (USA). Office On Violence Against Women. Department Of Justice. **Center For Changing Our Campus Culture**. 2016. Disponível em: <http://changingourcampus.org/about-us/about-the-center/>. Acesso em: 26 jan. 2020.

UNIVERSIDAD DE CHILE. **Oficina de Atención en materia de Acoso y Violencia Sexual**. Dirección de Igualdad de Género, Universidad de Chile, 2021. Disponible em: <https://direcciondegenero.uchile.cl/oficinaacoso/>. Acceso em: 26 nov. 2021.

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA. **Reglamento de la Universidad de Costa Rica en Contra Del Hostigamiento Sexual** (En cumplimiento de la Ley N.º 7476, Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia) (Reforma integral aprobada en la sesión N.º 6413, artículo 6, celebrada el 25/08/2020, publicada en el Alcance a La Gaceta Universitaria N.º 34-2020 del 31/08/2020. Disponible em: https://www.cu.ucr.ac.cr/normativ/hostigamiento_sexual.pdf. Acceso em: 26 nov. 2021.

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA URUGUAY. **Comisión central sobre violencia, acoso y discriminación**. Prorectorado de Gestión de la Universidad de la República, 2020. Disponible em: <https://gestion.udelar.edu.uy/institucional/comision-central-sobre-violencia-acoso-y-discriminacion>. Acceso em: 26 nov. 2021.

UNIVERSIDAD DE LOS ANDES (UNIANDES). **Protocolo para casos de Maltrato, Acoso, Amenaza y Discriminación – MAAD**. [200-?]. Disponible em: <https://uniandes.edu.co/es/maad> Acceso em: 26 nov. 2021.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO (UNAM). Dr. Luis Enrique Graue Wiechers. Rector. **Plano de Desarrollo Institucional 2015-2019**. Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), 10 de fevereiro de 2017. Disponible em: <http://www.rector.unam.mx/doctos/PDI-2015-2019.pdf>. Acceso em: 26 jan. 2019.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PLATA. (UNLP). Dirección del Consejo Superior/Presidencia. **Protocolo de actuación ante situaciones de discriminación y violencia de género en la universidad nacional de la plata**. Universidad Nacional de La Plata, 2015.

UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO (USFQ). **Reglamento Para Prevenir Y Procesar Casos De Hostigamiento Y Discriminación De Cualquier Índole En La USFQ**. Actualizado a febrero de 2013. Disponible em: <https://docplayer.es/14341380-Universidad-san-francisco-de-quito-reglamento-para-prevenir-y-procesar-casos-de-hostigamiento-y-discriminacion-de-cualquier-indole-en-la-usfq.html>. Acceso em: 26 nov. 2021.

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA (UNB). DAC. DIV. **Diretoria da Diversidade**. Campus Universitário Darcy Ribeiro, Brasília-DF, 2016. Disponible em: <http://diversidade.unb.br/index.php/diretoria-div>. Acceso em: 26 nov. 2021.

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA (UNB). **Ato da Reitoria n. 0488/2013**. Cria, na estrutura organizacional do Decanato de Assuntos Comunitários, a Diretoria da Diversidade. Brasília, 02 de maio de 2013. Disponible em: http://diversidade.unb.br/images/Documentos/AR2013_0488_DIV.pdf Acceso em: 26 nov. 2021.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO (USP); AGOPYAN, V. *et. al.* **Anuário estatístico da USP**. São Paulo: Universidade de São Paulo (USP), 2019. Disponible em: <https://uspdigital.usp.br/urania/obterDirigentes?codmnu=637>. Acceso em 14 set. 2020.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO (USP). AGOPYAN, V. *et. al.* **Anuário estatístico da USP**. São Paulo: Universidade de São Paulo (USP), 2021a. Disponível em: <https://uspdigital.usp.br/urania/obterDirigentes?codmnu=637>. Acesso em 14 set. 2021.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO (USP). AGOPYAN, V. *et. al.* **Dirigentes da USP**. São Paulo: Universidade de São Paulo (USP), 2021b. Disponível em: <https://uspdigital.usp.br/anuario/AnuarioControle>. Acesso em 14 set. 2021.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO (USP). **Protocolo de da Superintendência de Assistência Social da Universidade de São Paulo para casos de atendimento violência de gênero contra mulheres**. Dez. 2020a. Disponível em: https://sites.usp.br/sas/wp-content/uploads/sites/265/2021/01/violencia_genero1.pdf. Acesso em: 14 set. 2021.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO (USP). **Portaria GR nº 7.653, de 14 de dezembro de 2020**. Dispõe sobre o protocolo de atendimento da Superintendência de Assistência Social para casos de violência de gênero contra mulheres. *In*: NORMAS USP. São Paulo: USP, 2020b.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO (USP). Escritório USP Mulheres. **Relatório compilado – gestão 2019-2021**. Disponível em: http://uspmulheres.usp.br/wp-content/uploads/sites/145/2021/12/Relatorio-de-atividades-USP-Mulheres_2018-2021-1.pdf. Acesso em 14 dez. 2021.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO (USP). Escritório USP Mulheres. **USP Mulheres Relatório de Atividades 2019**. 2019. Disponível em: <http://uspmulheres.usp.br/wp-content/uploads/sites/145/2021/06/2019.pdf> Acesso em 14 set. 2021.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO (USP). **Comissão para apurar violência contra mulheres e gêneros – CAV-Mulheres USP-RP**. Gestão 2018-2020. Disponível em: <https://www.prefeiturarp.usp.br/page.asp?url=cav-mulheres> Acesso em 14 set. 2021.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO (USP). Escritório USP Mulheres. **USP Mulheres Relatório de Atividades 2018**. Disponível em: <http://uspmulheres.usp.br/wp-content/uploads/sites/145/2021/06/Relatorio-de-atividades-USP-Mulheres-2018.pdf> Acesso em 14 set. 2021.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO (USP). Comissão para apurar violência contra mulheres e gêneros – CAV-Mulheres USP-RP. **Diretrizes gerais para as ações institucionais de intervenção diante de situações de violência e discriminação de gênero e orientação sexual**. Gestão 2016-2018. Disponível em: <https://www.prefeiturarp.usp.br/cav-mulheres/diretrizes-2018.pdf>. Acesso em 14 set. 2021.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO (USP). Escritório USP Mulheres. **USP Mulheres Relatório de Atividades 2016-2017**. Disponível em: <http://uspmulheres.usp.br/wp-content/uploads/sites/145/2016/05/Relat%C3%B3rio-de-Atividades-2016-2017.pdf> Acesso em 14 set. 2021.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO (USP). USP Mulheres. **Relatório de Atividades 2016-2017**. Disponível em: <http://uspmulheres.usp.br/wp->

<content/uploads/sites/145/2016/05/Relat%C3%B3rio-de-Atividades-2016-2017.pdf> Acesso em: 26 nov. 2021.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO (USP). **Portaria do Conselho Gestor do Campus de Ribeirão Preto nº 6, de 11 de julho de 2016.** Dispõe sobre a criação de Comissão para apurar denúncias de discriminação, assédio e violência contra mulheres e gêneros no Campus USP de Ribeirão Preto. *In:* NORMAS USP. Ribeirão Preto: USP, 2016a.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO (USP). **Portaria GR nº 6766, de 10 de agosto de 2016.** Dispõe sobre o Escritório USP Mulheres. *In:* NORMAS USP. São Paulo: USP, 2016b. Disponível em: <http://www.leginf.usp.br/?portaria=portaria-gr-6766-de-10-de-agosto-de-2016> Acesso em 14 set. 2021.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO (USP). **Portaria Interna FDRP/USP nº 6, de 06 de julho de 2016.** Dispõe sobre a criação da Comissão de Violência e Gênero da FDRP/USP. *In:* NORMAS USP. Ribeirão Preto: USP, 2016c.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO (USP). **Portaria GR nº 3154, de 27 de abril de 1999.** Dispõe sobre a proibição do trote na USP. *In:* NORMAS USP. São Paulo: USP, 1999. Disponível em: <https://prg.usp.br/institucional/reitoria/gr-315499-dispoe-sobre-a-proibicao-do-trote-na-usp/>. Acesso em 14 set. 2021.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO (USP). **Resolução nº 3745, de 19 de outubro de 1990.** Baixa o Regimento Geral da Universidade de São Paulo. Resolução nº 3745, de 19 de outubro de 1990. *In:* NORMAS USP. São Paulo: 1990. Disponível em: <http://www.leginf.usp.br/?resolucao=consolidada-resolucao-no-3745-de-19-de-outubro-de-1990#t1>. Acesso em: 26 out. 2020.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO (USP). **Portaria GR nº 239, de 3 de maio de 1966.** Baixa o Estatuto dos servidores da Universidade de São Paulo. *In:* NORMAS USP. São Paulo: USP, 1966. Disponível em: <http://www.usp.br/drh/biblioteca-drh/legislacao/estatuto-dos-servidores-usp/>. Acesso em 14 set. 2021.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO CEARÁ (UECE). **Inaugurado Núcleo de Acolhimento às Mulheres Vítimas de Violência na Uece.** 14 de março de 2017. Campus do Itaperi. Fortaleza, CE. Disponível em: <http://www.uece.br/noticias/inaugurado-nucleo-de-acolhimento-as-mulheres-vitimas-de-violencia-na-uece/>. Acesso em: 26 nov. 2021.

UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA “JÚLIO DE MESQUITA FILHO” (UNESP). **Educando para a diversidade. Guia de prevenção assédio.** Ouvidoria Geral, 2020. Disponível em: <https://www2.unesp.br/portal#!/noticia/35482/unesp-elabora-guia-para-prevencao-ao-assedio-na-universidade> Acesso em: 26 nov. 2021.

UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA “JÚLIO DE MESQUITA FILHO” (UNESP). **Comissão de Direitos Humanos.** Comissão de assessoramento à Direção do Instituto sobre questões que envolvam violações de direitos, preconceitos e discriminações. Responsável: Mônica Regis, 2016a. Disponível em: <https://www.ibilce.unesp.br#!/comissoes/direitos-humanos/>. Acesso em: 26 nov. 2021.

UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA “JÚLIO DE MESQUITA FILHO” (UNESP). **Portaria do Diretor nº 9 de 8 de março de 2016b**. Dispõe sobre a criação da Comissão de Direitos Humanos, para atuar no âmbito do Instituto de Artes da Unesp, de forma educativa e preventiva em casos de violação aos direitos humanos, assessorando a Diretoria nos encaminhamentos necessários. Disponível em: https://www.ia.unesp.br/Home/comunidade/direitoshumanos/portaria-cdh_ia9.pdf. Acesso em: 26 nov. 2021.

UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA “JÚLIO DE MESQUITA FILHO” (UNESP). **CARTA ABERTA DO VIII ENCONTRO DE DIREITOS HUMANOS DA UNESP “Universidade, violências e direitos humanos”**. *Campus* da Unesp em Bauru, 12 de agosto de 2015. Disponível em: <https://www.ia.unesp.br/Home/comunidade/direitoshumanos/carta-do-viii-encontro-de-dh-da-unesp.pdf>. Acesso em: 26 nov. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA (UFPB). **Comitê de Políticas de Prevenção e Enfrentamento à Violência Contra as Mulheres na UFPB**. 31 out. 2019. Disponível em: <http://plone.ufpb.br/comu/contents/menu/quem-somos>. Acesso em: 26 nov. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA INTEGRAÇÃO LATINO-AMERICANA (UNILA). **Portaria UNILA nº 615, de 12 de setembro de 2018** - Cria o Comitê Executivo pela Equidade de Gênero e Diversidade. Disponível em: <https://www.unila.edu.br/sites/default/files/files/cria%C3%A7%C3%A3o%20do%20comite.pdf> Acesso em: 26 nov. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA INTEGRAÇÃO LATINO-AMERICANA (UNILA). **Resolução CONSUN nº 18, de 19 de junho de 2017** - Aprova a Política de Equidade de Gênero da UNILA. Disponível em: https://unila.edu.br/sites/default/files/files/18_2017%20-%20Aprova%20a%20pol%C3%ADtica%20de%20equidade%20de%20g%C3%AAnero%20no%20%C3%A2mbito%20da%20UNILA_vers%C3%A3o%20final%20.pdf. Acesso em: 26 nov. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS (UFG). **Resolução CONSUNI Nº 12/2017**. Dispõe sobre normas e procedimentos a serem adotados em casos de assédio moral, sexual e quaisquer formas de preconceito, no âmbito da Universidade Federal de Goiás. Goiânia, 19 de maio de 2017. Disponível em: https://sistemas.ufg.br/consultas_publicas/resolucoes/arquivos/Resolucao_CONSUNI_2017_0012.pdf. Acesso em: 26 nov. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO (UFOP). Marcone Jamílson Freitas Souza – Reitor. Célia Maria Fernandes Nunes – Vice-reitora. Criado por Chico Daher em 23/02/2016. Editado por Patrícia Pereira há 5 anos. **Nota de repúdio contra o ocorrido em república da UFOP**. Disponível em: <https://ufop.br/noticias/reitoria/nota-de-repudio-contra-o-ocorrido-em-republica-da-ufop> Acesso em: 26 nov. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO (UFOP). **Relatório de gestão do exercício de 2014**. Ouro Preto, Minas Gerais, abril de 2015. Disponível em: https://www.ufop.br/sites/default/files/relatrio_de_gesto_2014.pdf. Acesso em: 26 nov. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS (UFPel). Núcleo de Gênero e Diversidade – NUGEN. **Plano De Desenvolvimento Período 2019-2020**. Reitor: Pedro Rodrigues Curi Hallal. Pelotas, 2019.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO PAULO (Unifesp). **Portaria Vice-Reitoria n. 2005/2021**. São Paulo, 5 de maio de 2021. Disponível em: https://camarademediacao.unifesp.br/images/Portaria_SEI_2005_2021.pdf. Acesso em: 26 nov. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO PAULO (Unifesp). **Portaria Reitoria n. 2938/2020**. Cria a Comissão para gerir o processo de implementação das Câmaras de Conciliação e Mediação de Conflitos. São Paulo, 2 de outubro de 2020. Disponível em: https://camarademediacao.unifesp.br/images/Portaria_SEI_2938_2020_-_C%C3%A2maras_de_Concilia%C3%A7%C3%A3o_e_media%C3%A7%C3%A3o_de_conflictos.pdf Acesso em: 26 nov. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO PAULO (Unifesp). CONSU. **Resolução nº 162, de 14 de novembro de 2018**. Dispõe sobre a mediação de conflitos na Universidade e cria as Câmaras de Conciliação e Mediação de Conflitos e a de Juízo de Admissibilidade da Universidade Federal de São Paulo (Unifesp). São Paulo, 14 de novembro de 2018. Disponível em: <https://camarademediacao.unifesp.br/images/Resolucao162.pdf>. Acesso em: 26 nov. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO (UFRJ). **Não se cale**. Universidade do Rio de Janeiro, 2018. Disponível em: <https://ufrj.br/portal-antigo/nao-se-cale/> Acesso em: 26 nov. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO (UFRJ). **Diretrizes para prevenir e combater o assédio moral e sexual no Instituto de Filosofia e Ciências Sociais – UFRJ**. 339ª Reunião Ordinária da Congregação do IFCS do dia 16/03/2016. Disponível em: <https://ifcs.ufrj.br/images/assediomoral/Doc.-contra-assedio-pg.-IFCS.pdf>. Acesso em: 26 nov. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE (UFF). **Prevenção enfrentamento à violência contra mulheres na Universidade Federal Fluminense**. Disponível em: http://www.uff.br/sites/default/files/paginas-internas-orgaos/cartilha_assedio_mulher_uff.pdf. Acesso em: 26 nov. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE (UFF). **Programa UFF Mulher**. (2020?). Disponível em: <http://www.uff.br/?q=programa-uff-mulher-no-grupo-extensao-programa-uff-mulher-no-grupo-estudante-programa-uff-mulher-no>. Acesso em: 26 nov. 2021.

VALLS-CAROL, R. *et. al.* **Violencia de género en las universidades españolas**. Memoria Final. 2006-2008. Exp. 50/05. Ministerio de Igualdad. Secretaria General de Políticas de Igualdad. Instituto de la mujer.

VINUTO, J. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. **Temáticas**, Campinas, v. 22, n.44 p. 203-220, ago./dez. 2014.

WORLD HEALTH ORGANIZATION – WHO. **Global and regional estimates of violence against women:** prevalence and health effects of intimate partner violence and non-partner sexual violence. 2013. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789241564625>. Acesso em: 12 nov. 2021.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). **Multi-country Study on Women's Health and Domestic Violence against Women.** World Health Organization, Geneva, 2005.

7 APÊNDICES

APÊNDICE A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido das entrevistas

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE²⁰

Título da Pesquisa: Percepções Sobre Gênero e Violência no Ambiente Universitário

Pesquisadora responsável: Deise Camargo Maito (Doutoranda em Saúde Pública na FMRP-USP/ E-mail: dcmaito@usp.br; Telefone:).

Pesquisadoras orientadoras: Prof^a Sênior Elisabeth Meloni Vieira (Programa de Pós-Graduação em Saúde Pública/FMRP-USP/E-mail: bmeloni@usp.br; Telefone:). Prof^a Dr^a Maria Paula Panuncio Pinto (Curso de Terapia Ocupacional/FMRP-USP/ E-mail: mapaula@fmrp.usp.br; Telefone:).

ESCLARECIMENTOS AO SUJEITO DA PESQUISA: Você está sendo convidado(a) a participar desta pesquisa e caso aceite participar, é necessário que assine este documento ao final. **Objetivos da pesquisa:** Compreender a concepção que os agentes institucionais da universidade responsáveis pela política universitária (gestores) têm de violência sexual e de violência em função de gênero; Compreender o conceito de gênero; violência sexual; violência em função de gênero dos gestores universitários; Auferir o conhecimento que os gestores universitários têm sobre os procedimentos existentes em relação à violência sexual e violência em função de gênero; Traçar a responsabilidade das universidades para enfrentar a violência sexual e violência em função de gênero. **Procedimentos do estudo:** caso aceite participar, sua participação consistirá em responder a uma entrevista com perguntas sobre violência de gênero e sexual no contexto universitário. **Riscos e desconfortos:** considerando que qualquer estudo com seres humanos apresenta riscos e desconfortos, e que o tema da violência sexual e em função de gênero é delicado, podendo gerar desconforto. É importante que fique claro que sua participação é livre e que os procedimentos para responder à entrevista garantem sua confidencialidade e sua não identificação, enquanto respondente, sendo que os dados ficarão restritos aos pesquisadores, que assumem acordo ético de manter a confidencialidade dos dados. Além disso, informamos que os procedimentos são simples: participar da entrevista semiestruturada, após receber orientação e que o tempo necessário para participar dela é de aproximadamente de 60 minutos, não oferecendo outros riscos ou prejuízos no desempenho de suas funções acadêmicas. Contudo, você estará livre para

²⁰ Versão 3 – modificada no dia 13/03/2019.

participar ou não da pesquisa, ou para retirar seu consentimento em participar em qualquer momento do seu processo, de modo que nenhum ônus ou prejuízo, de qualquer natureza, será cobrado. **Custo/Reembolso para o participante:** Não há nenhum valor econômico, a receber ou a pagar, por sua participação no estudo. **Confidencialidade da pesquisa:** Seu anonimato é garantido, pois os arquivos com os áudios das entrevistas somente serão disponibilizados para a pesquisadora ou pela pessoa contratada para realizar a transcrição. O roteiro transcrito da entrevista será armazenado em local confidencial junto às pesquisadoras, de modo que será gerado um codinome para a pessoa entrevistada, que somente a pesquisadora responsável e suas orientadoras saberão quem é. Qualquer esclarecimento sobre o estudo poderá ser dado sempre que necessário. Ao final da pesquisa, você receberá os resultados sobre as percepções sobre violência sexual e violência em função de gênero. É oferecida a garantia de que uma via do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, assinada pela pesquisadora e por você será deixada em sua posse. Quaisquer outras dúvidas ou informações sobre os seus direitos como participante de pesquisa ou sobre os aspectos éticos do estudo, podem ser obtidas através do contato com o Comitê de Ética em Pesquisa do Hospital das Clínicas e da Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto. Um Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) é composto por um grupo de pessoas que são responsáveis por supervisionarem pesquisas em seres humanos que estão sendo feitas na instituição e tem a função de proteger e garantir os direitos, a segurança e o bem-estar de todos os participantes de pesquisa que se voluntariam a participar dela. O CEP do Hospital das Clínicas e da Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto está localizado no Subsolo do Hospital e funciona das 8:00 às 17:00. O telefone de contato é o (16) 3602-2228.

Eu, _____ RG _____, abaixo assinado, tendo recebido os esclarecimentos acima, e ciente dos meus direitos, concordo em participar deste estudo.

Ribeirão Preto, ___ de _____ de 2019.

Assinatura do (a) Participante da Pesquisa ___/___/2019

Eu, **Deise Camargo Maito**, pesquisadora responsável pelo estudo, me comprometo a cumprir as normas de segurança, respeitando as dúvidas dos participantes da pesquisa, bem como o sigilo dos dados e a recusa eventual de algum (a) participante sempre procurando zelar pelo bem-estar e ética.

Pesquisadora Responsável ___/___/2019

APÊNDICE B – Questionário de caracterização sociodemográfica da entrevista

Percepção de Violência de Gênero – Informantes-chaves

Caracterização Sociodemográfica do (a) Entrevistado (a)

Nome: _____

Endereço: _____ Telefone: _____

1. Qual é a sua idade? _____ anos completos

2. Você tem filhos? (1) N (2) S 3. Quantos? ___ 4. De qual sexo? (1) F (2) M (3) ambos

5. Você se identifica como pertencente a qual sexo?

(1) Fem. (2) Masc. (3) Nenhum

6. Você costuma se relacionar sexualmente/amorosamente com pessoas pertencentes a qual sexo?

(1) Oposto (2) O mesmo que o meu
(3) Ambos (4) Não me relaciono

7. Você está em uma relação amorosa? Qual seu estado civil?

(1) Casado (a) (2) Em união estável
(3) Solteiro (a) /namorando
(4) Solteiro (a) /sem namoro
(5) Divorciado ou separado/namorando
(6) Divorciado ou separado/sem namoro
(7) Viúvo (a)/namorando
(8) Viúvo (a)/sem namorar

8. Qual é a sua cor ou etnia?

(1) Branca (2) Parda (3) Preta
(4) Oriental (5) Indígena

9. Qual é a sua religião?

1. Católica romana
2. Evangélica pentecostal/neopentecostal
3. Evangélicas outras (4) Espírita
(5) Umbandista ou candomblecista
(6) Outras religiosidades (7) Não tem

10. Qual é sua renda mensal familiar (estudantes)? Qual era sua renda mensal familiar antes de entrar na USP (professores/funcionários)?

(1) A (renda superior a R\$19.960,00)
(2) B (entre R\$ 9.980,00 e R\$19.960,00)
(3) C (entre R\$3.992,00 e R\$ 9.980,00)
(4) D (entre R\$1.996,00 e R\$3.992,00)
(5) E (renda de até R\$1.996,00)

11. A qual categoria você pertence?

(1) Estudante de Graduação
(2) Estudante de Pós-Graduação
(3) Funcionário técnico-administrativo
(4) Docente
(5) Terceirizado
(6) Outra _____

12. Atualmente, qual posição você ocupa na carreira?

(1) Estudante (2) Funcionário (a)
(3) Doutor 1 (4) Doutor 2
(5) professor associado 1
(6) professor associado 2
(7) professor associado 3
(8) professor titular

13. Ocupa algum cargo? Qual?

(1) Não (2) Sim

14. Qual seu tempo de gestão no cargo (em meses)? _____ meses

15. Você já ocupou outros cargos de gestão? (1) Sim (2) Não

16. Se você respondeu SIM à pergunta 15, qual (is) cargos de gestão você já ocupou?

(1) Chefe de departamento
(2) Pres. de Comissão na Unidade
(3) Membro do Conselho Gestor
(4) Membro de colegiado de curso
(5) Coordenador (a) de Comissão
(6) Coordenador (a) de Curso
(7) Outro _____

APÊNDICE C – Roteiro de entrevista

Roteiro de entrevista

(Introdução – criando empatia/conexão – não faz parte do roteiro de entrevista.

Boa tarde, tudo bem? Meu nome é Deíse, eu sou doutoranda em Saúde Pública na FMRP e gostaria de saber um pouco mais da sua atuação aqui dentro da universidade, porque isso compõe minha pesquisa de doutorado, que é sobre a percepção dos agentes da universidade sobre o ambiente acadêmico.

Antes de tudo, eu gostaria de agradecer sua participação em minha pesquisa e tenho certeza de que você irá nos ajudar muito com esta entrevista que vamos realizar. Participando da pesquisa você contribuirá com a melhora do ambiente universitário. Obrigada!).

(Perguntas não-controversas → presente e experiência de comportamento)

1. O que você faz na universidade? Como é o seu cargo/atuação política?

- Caso a pessoa não fale desses pontos, há as *probes* para auxiliar na obtenção da informação:
 - 1.1. Me fale um pouco sobre a sua atuação na universidade. Como você ingressou aqui?
 - 1.2. Quais caminhos te levaram ao cargo/função que você ocupa hoje?
 - 1.3. O que você faz na universidade?
 - 1.4. Como é o seu cargo/atuação política?
 - 1.5. Há quanto tempo você está neste cargo/atuação política?
 - 1.6. Você já atuou em cargo semelhante?
 - 1.7. Quais são os principais desafios que você enfrenta no seu cotidiano, atuando neste cargo e nesta posição?

2. Em relação às suas características pessoais, já houve alguma dificuldade que você enfrentou neste lugar em que está, como seu estado civil, seu gênero, sua sexualidade, sua raça, sua religião, sua origem social ou outro fator?

- Se a pessoa responder sim e não abordar esses pontos, há os *probes*:
 - 2.1. Como você enxerga isso? Isso pode ser considerado uma violência ou uma espécie de assédio?
 - 2.2. Quem praticou isso? Você consegue se lembrar? Qual o sexo da pessoa? É docente? É estudante? É funcionário? É alguém externo?
 - 2.3. Em que fase que isso aconteceu? Faz muito tempo? Você ocupava este cargo/esta posição? E você acredita que isso influenciou, de alguma forma, esta situação?

3. Você lida com pessoas da comunidade universitária no seu cotidiano? Quais pessoas?

4. Alguma dessas pessoas com as quais você lida no seu cotidiano já comentou com você alguma situação desconfortável que elas passaram na universidade relacionada ao estado civil, gênero, sexualidade, raça, religião, classe social ou qualquer outro fator?

5. Se sim, você pode me contar como aconteceu?

- Caso a pessoa não aborde, há os seguintes *probes*:

- 5.1. Qual o sexo da pessoa que relatou a situação? É docente? É estudante? É funcionário? É alguém externo?
- 5.2. Quem praticou isso contra a pessoa? Qual o sexo da pessoa? É docente? É estudante? É funcionário? É alguém externo?
- 5.3. Quando a pessoa te relatou isso, era recente? Em qual fase da vida e da posição acadêmica a pessoa estava?

6. Como você enxerga essa situação? Isso pode ser considerado uma violência? Por quê?

- 6.1. Isso pode ser considerado uma espécie de assédio? Por quê?

7. O que foi feito em relação a esta situação? Foi feito algum acolhimento à pessoa que sofreu a violência ou alguma denúncia à universidade?

8. Você já testemunhou alguma situação na universidade que você entende que é violência ou algum tipo de assédio? Você poderia me descrever o que aconteceu?

- Caso a pessoa não aborde, há os seguintes *probes*:
 - 8.1. Qual o sexo da pessoa que sofreu a situação? É docente? É estudante? É funcionário? É alguém externo?
 - 8.2. Quem praticou isso contra a pessoa? Qual o sexo da pessoa? É docente? É estudante? É funcionário? É alguém externo?

(Perguntas sobre conhecimento da pessoa acerca dos temas investigados)

9. Você me contou algumas situações que você passou ou que outra pessoa relatou a você. Você acha que estes tipos de situações são frequentes na universidade?

- Caso a pessoa não aborde, utilizar os seguintes *probes*:
 - 9.1. Da sua experiência e percepção, com qual frequência você acha que ocorre?
 - 9.2. Além dessas que chegou a você, você acredita que ocorra mais alguma situação que possa ser considerada violência ou assédio na universidade? Quais?

10. Caso uma situação dessas ocorra, o que a pessoa que a sofreu pode fazer? Há algum lugar que o pessoal da universidade possa encaminhar a pessoa, dentro da própria universidade ou fora dela?

- Caso a pessoa não aborde, utilizar os seguintes *probes*:
 - 10.1. Quais seriam esses locais?
 - 10.2. Caso aconteça uma situação mais grave, como uma violência sexual, entendida como estupro, agressão física, assédio sexual ou outra, é possível encaminhar a pessoa a algum órgão externo? Se sim, qual?

11. Suponhamos que você tenha sido procurado e alguém te relate uma situação dessas. O que você poderia fazer para ajudar a pessoa?

- Caso a pessoa não aborde, utilizar os seguintes *probes*:
 - 11.1. Há algum cuidado especial em relação à violência?

11.2. **Há algumas situações que as pessoas que sofrem a violência são designadas como causadoras dela. O que você acha disso? E se for uma mulher?** (Ex.: se uma pessoa estiver bêbada em uma festa, ela assumiu o risco de sofrer estupro?)

12. Fale mais alguma coisa que você sentir necessidade de colocar para nós.

(Agradecemos sua participação na pesquisa, assim que finalizada irei lhe dar um retorno. Obrigada!).

APÊNDICE D – Sistematização dos dados da etapa qualitativa

Aqui iremos colocar alguns dados coletados e sistematizados da etapa qualitativa, mas que não compuseram as análises. Para título de informação, optamos por mantê-los.

Relação entre atores da universidade

Em um primeiro momento gostaríamos de identificar como se dava as relações entre as pessoas da universidade, para que pudéssemos construir o questionário do componente quantitativo. Nesta identificação elaboramos a figura abaixo para ilustrar essas relações.

O quadro 1 alimentou a figura com a representação gráfica dessas relações, para uma abordagem mais visual das interações no contexto universitário, na qual as setas mais espessas significam maiores números de relações e as mais finas menores (Quadro 1: Frequência identificada das relações interpessoais).

Quadro 1 - Frequência identificada das relações interpessoais

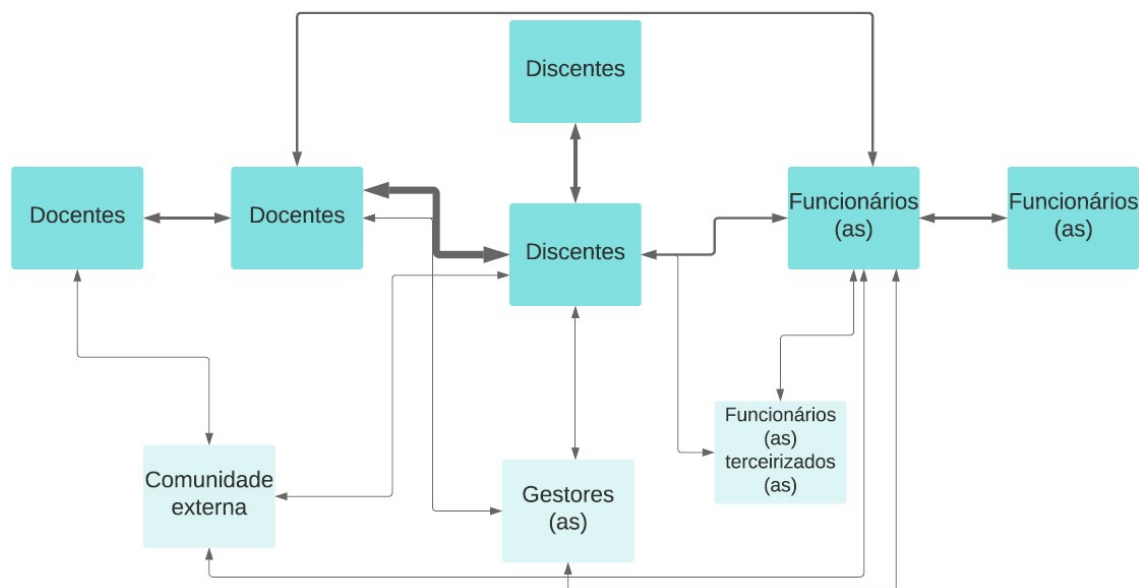
	Participantes	Aluno	Professor	Funcionário	Gestor	Terceirizado	Com. Externa	Total de Respostas
Aluno (a)	6	8	11	1	4	1	6	37
Professor(a)	7	9	9	7	3	0	2	37
Funcionária	4	6	3	5	4	1	3	26
Total	17						Total Geral	100

Fonte: Elaboração própria

Participantes estão na primeira coluna, o número de pessoas que participaram de acordo com sua função na segunda, a quantidade de relações identificadas nas entrevistas em cada linha e o total das relações identificadas na última linha da última coluna, a fim de comparação e para saber, quantitativamente, quantas relações essas pessoas informam travar no ambiente universitário.

Além das funções discentes, docentes e funcionários, identificamos: gestores; funcionários terceirizados e comunidade externa, conforme figura abaixo:

Figura 1 - Relações interpessoais



Fonte:Elaboração própria

Uma vez que se trata de uma categoria meramente descritiva, fizemos uma síntese das relações entre diferentes funções (estudante, professor, funcionário, gestor, funcionário terceirizado e comunidade externa), com sua quantificação.

Buscamos também descrever, de um modo geral, o contexto acadêmico-profissional das pessoas que participaram da etapa qualitativa e o do ambiente profissional e de convívio onde estão inseridas.

Segundo os relatos dos docentes entrevistados, a carreira docente pode ser estimulada por diversas habilidades trabalhadas desde quando a pessoa estuda, durante a graduação ou até antes dela, como a curiosidade pelo conhecimento. Muitos mencionaram também a importância da formação para a atuação na área.

A carreira docente é composta pelo ensino, pesquisa e extensão, e a ênfase que cada entrevistado dá a estes componentes varia. Alguns docentes estão mais focados na pesquisa, outros no ensino de graduação e a extensão foi citada por três docentes. Além destas funções precípuas da carreira, alguns mencionaram também funções de gestão, seja de atividades de extensão de suas áreas, seja de ocupação de comissões em suas unidades. Estas funções, para muitos docentes, foram desempenhadas porque eles têm o conhecimento na área, o que demonstra um interesse da universidade de aproveitar o conhecimento que produz.

A maioria dos docentes entrevistados, devido ao tema que pesquisam, ensinam ou pela posição de destaque na gestão da universidade, são vistos como referências por seus alunos

para falarem sobre assuntos relacionados à violência, a questões de gênero e de sexualidade, o que permitiu a eles criar uma relação mais próxima com seus alunos.

Diversas dificuldades foram identificadas na carreira docente, que são, basicamente, relacionadas a problemas estruturais de acúmulo de funções, sobrecarga de trabalho e a disputas políticas e de poder. As disputas políticas e de poder, de um modo geral, foram mencionadas pelos docentes como dificuldade em fazer suas posições serem ouvidas, de fazer uma pauta que eles defendem serem encaminhadas, pois há muitos interesses envolvidos nas instâncias de poder da universidade. Em relação aos problemas estruturais, muitos entrevistados mencionaram a dificuldade de conciliar e administrar as inúmeras atividades que eles precisam desempenhar na carreira docente.

A universidade exige um nível alto de produtividade científica, ou seja, os professores precisam ter uma regularidade de atividades de pesquisa e publicações científicas. Um docente, assim que passou a ocupar um cargo de gestão, diminuiu seu ritmo de produção científica, que até então era alto. Outro problema estrutural da universidade também foi mencionado por outro docente é a falta de nomeação de mais docentes para alguns cargos.

As servidoras técnicas e administrativas entrevistadas relataram que em suas carreiras desenvolvem trabalhos de apoio à pesquisa, de execução de políticas públicas, de atendimento direto à população, de atendimento a estudantes, também ocupam cargos de confiança ou comissões administrativas, como representantes de funcionários. Todas elas, quando ocupam cargos de confiança, têm consciência que, a qualquer momento, essa posição pode mudar, o que pode também dificultar a continuidade do trabalho realizado.

As dificuldades relatadas pelas funcionárias na universidade variam de questões estruturais a questões relativas à valorização do serviço que elas fazem pelos setores superiores ou coordenadores de seus serviços. Dificuldades estruturais estão ligadas a serviços que, externos à universidade, tem dificuldades com verba para contratação e manutenção do serviço, bem como renovação de contrato de algum serviço externo específico. Outra questão apontada é a falta de espaço físico adequado para realizar as atividades e acolher toda a demanda recebida.

Todos os discentes que entrevistamos participavam, à época da entrevista, ou já haviam participado de centros acadêmicos, diretório central dos estudantes, representações discentes em comissões de suas unidades e coletivos de alunos. Outras atuações políticas identificadas em relação aos estudantes são a participação em conselhos municipais e em coletivos fora do ambiente da universidade. A maioria dos discentes relatou que a atuação

política deles começou antes do ingresso na graduação, durou nela toda e a maioria participa de pesquisas nessas temáticas de interesse.

As principais dificuldades na atuação política dos estudantes foram relativas ao tempo despendido nesta atuação, o que deixou todos sobrecarregados, sendo que alguns chegaram a adoecer psicologicamente. Além disso, há a dificuldade de aprender a lidar com os procedimentos formais da universidade, como modos de iniciar uma denúncia, modos de fazer acolhimento, enfim, de conseguir uma resposta da universidade a algum conflito ou situação de violência.

Os estudantes entrevistados, que têm uma inserção política, sentem dificuldade tanto de engajar outros estudantes a participar das instâncias decisórias, o que deixa isso sempre nas mãos das mesmas pessoas, sobrecarregando-as ainda mais. Por isso, um dos estudantes aponta que a participação nas instituições poderia ser mais orgânica e fazer parte da vida acadêmica como um todo, não ser um trabalho a parte. Além disso, alguns estudantes perceberam que, por muitas vezes, docentes entendem a demanda coletiva como pessoal do representante discente, de modo que alguns entrevistados já sofreram retaliações em função disso.

Categorias relativas à experiência dos participantes com a violência de gênero e a violência sexual na universidade

Considerando as informações presentes no material transcrito das entrevistas foi possível identificar 9 (nove) categorias:

1. Tipos de violência
2. Percepção da violência
3. Experiência de discriminação na universidade
4. Percepção sobre experiências de discriminação na universidade
5. Relações de poder e violência
6. Reações à violência e à discriminação
7. Resposta institucional
8. Conhecimento sobre instâncias institucionais e seu funcionamento
9. Necessidade de resposta

Para a apresentação dos resultados estas categorias foram consideradas em seu conjunto, com destaque aos tipos e violência.

APÊNDICE E – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido dos questionários

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE

Prezado (a) professor (a) gestor (a),

Agradecemos a contribuição em nossa pesquisa. Pedimos para que leia atentamente o termo de consentimento livre e esclarecido abaixo e, concordando com ele, assinale o campo correspondente e preencha ao final com o seu nome completo e abaixo com o seu endereço de e-mail. Procedendo assim, uma cópia será enviada em seu e-mail.

Agradecemos muito a contribuição em nossa pesquisa!

*Obrigatório

1. E-mail *

Título da Pesquisa: Percepções Sobre Gênero e Violência no Ambiente Universitário

Pesquisadora responsável: Deise Camargo Maito (Doutoranda em Saúde Pública na FMRP-USP/ E-mail:

dcmaito@usp.br; Telefone:(16)

Pesquisadoras orientadoras:

Profª Sênior Elisabeth Meloni Vieira (Programa de Pós-Graduação em Saúde Pública/FMRP-USP/E-mail:

bmeloni@fmrp.usp.br; Telefone (16) '

Profª Drª Maria Paula Panuncio Pinto (Curso de Terapia Ocupacional/ FMRP-USP/ E-mail:

mapaula@fmrp.usp.br; Telefone:(16)

ESCLARECIMENTOS AO SUJEITO DA PESQUISA:

Você está sendo convidado(a) a participar desta pesquisa e, caso aceite participar, é necessário que assine este documento ao final.

Objetivos da pesquisa: Compreender a concepção que os agentes institucionais da universidade responsáveis pela política universitária (gestores) têm de violência sexual e de violência em função de gênero; Compreender o conceito de gênero; violência sexual; violência em função de gênero dos gestores universitários; Auferir o conhecimento que os gestores universitários têm sobre os procedimentos existentes em relação à violência sexual e violência em função de gênero; Traçar a responsabilidade das universidades para enfrentar a violência sexual e violência em função de gênero.

Procedimentos do estudo: caso aceite participar, sua participação consistirá em responder a um questionário semiestruturado sobre violência de gênero e sexual no contexto universitário, aplicado por uma entrevistadora em uma chamada de vídeo pela internet. Suas respostas serão coletadas através de uma entrevista pelo aplicativo GoogleMeets. Esta entrevista não será gravada e as respostas às perguntas da entrevistadora serão armazenadas na plataforma REDCap, de modo anônimo.

Riscos e desconfortos: considerando que qualquer estudo com seres humanos apresenta riscos e desconfortos, e que o tema da violência sexual e em função de gênero é delicado, podendo gerar desconforto. É importante que fique claro que sua participação é livre e que os procedimentos para responder ao questionário semiestruturado garantem sua confidencialidade e sua não identificação, enquanto respondente, sendo que os dados ficarão restritos às pesquisadoras, que assumem acordo ético de manter a confidencialidade dos dados. Além disso, informamos que os procedimentos são simples (responder a um questionário, após receber orientação), que o tempo necessário para participar da pesquisa é aproximadamente de 40 minutos, não oferecendo outros riscos ou prejuízos no desempenho de suas funções acadêmicas e de gestão. Contudo, você estará livre para participar ou não da pesquisa, ou para retirar seu consentimento em participar em qualquer momento do seu processo, de modo que nenhum ônus ou prejuízo, de qualquer natureza, será cobrado.

Custo/Reembolso para o participante: Não há nenhum valor econômico, a receber ou a pagar, por sua participação no estudo.

Confidencialidade da pesquisa: Seu anonimato é garantido, pois as respostas às perguntas das entrevistas serão armazenadas pela entrevistadora em um banco de dados, de modo que não há uma gravação identificada das respostas. Todas as informações recebidas são protegidas pela Lei Geral de Proteção de Dados, Lei 13.709 de 14 de agosto de 2018. Ao preencher este formulário com o seu endereço de e-mail, uma cópia deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido será automaticamente enviada em seu e-mail.

Qualquer esclarecimento sobre o estudo poderá ser dado sempre que necessário. Ao final da pesquisa, você receberá os resultados sobre as percepções sobre violência sexual e violência em função de gênero.

Quaisquer outras dúvidas ou informações sobre seus direitos como participante de pesquisa ou sobre os aspectos éticos do estudo, podem ser obtidas através do contato com o Comitê de Ética em Pesquisa do Hospital das Clínicas e da Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto. Um Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) é composto por um grupo de pessoas que são responsáveis por supervisionarem pesquisas em seres humanos que estão sendo feitas na instituição e tem a função de proteger e garantir os direitos, a segurança e o bem-estar de todos os participantes de pesquisa que se voluntariam a participar da mesma. O CEP do Hospital das Clínicas e da Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto está localizado no Subsolo do Hospital e funciona das 8:00 às 17:00. O telefone de contato é o (16) 3602-2228.

2. Eu, (nome completo), *

, tendo recebido os esclarecimentos acima, e ciente dos meus direitos, concordo em participar deste estudo.

I.

Record ID (novo)

Data e horário de início:

((não pergunte, marque))

1. Há quanto tempo você é docente/funcionário na universidade?

(anos)

2. Qual cargo de gestão você ocupa atualmente?

- Diretor (a) de Unidade
- Vice-Diretor (a) de Unidade
- Presidente de Comissão de Graduação
- Presidente de Comissão de Pós-Graduação
- Presidente de Comissão de Extensão
- Presidente de Comissão de Pesquisa
- Coordenador (a) de Curso de Graduação
- Chefe de departamento
- Assistência Técnica Acadêmica
- Assistência Técnica Administrativa
- Assistência Técnica Financeira
- Representante de funcionários congregação/CTA

3. Há quantos meses você está neste cargo?

(meses)

4. Você já ocupou outros cargos de gestão antes deste?

- Sim
- Não

5. Qual foi o último cargo ocupado antes deste?

- Chefe de departamento
- Presidente de comissão de unidade
- Membro do conselho gestor
- Membro de colegiado de curso
- Coordenador de comissão coordenadora de curso
- Outro
- Outras comissões
- Coordenação de serviços universitários

5.1. Qual?

6. Atualmente, qual posição você ocupa na carreira?

- Doutor 1
 - Doutor 2
 - Professor associado 1
 - Professor associado 2
 - Professor associado 3
 - Professor titular
 - Servidor Técnico 1
 - Servidor Técnico 2
 - Servidor Técnico 3
 - Servidor Técnico 4
 - Servidor Técnico 5
 - Servidor de nível superior 1
 - Servidor de nível superior 2
 - Servidor de nível superior 3
 - Servidor de nível superior 4
 - Servidor de nível superior 5
- ((não leia, marque))

II.

7. O ambiente universitário é definido como o espaço delimitado apenas entre os muros dos campi.

- Verdadeiro
 Falso
 Não sabe
 ((leia as alternativas))

8. Não existe evidência científica de que a universidade seja espaço onde ocorra violência de gênero.

- Verdadeiro
 Falso
 Não sabe
 ((leia as alternativas))

9. A violência nas universidades é um fenômeno global que demanda políticas específicas.

- Verdadeiro
 Falso
 Não sabe
 ((leia as alternativas))

10. Qual a frequência da violência no ambiente universitário?
((leia as alternativas))

- Frequentemente Às vezes Raramente Nunca Não sabe

11. Qual a frequência do machismo e da discriminação sexual no ambiente universitário?
((leia as alternativas))

- Frequentemente Às vezes Raramente Nunca Não sabe

**12. Na sua opinião, a violência no âmbito universitário se manifesta entre quais pessoas?
(Leia as alternativas)**

	Sim	Não	Não sabe
1. Professores e estudantes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Entre estudantes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Entre funcionários	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Entre professores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Funcionários e estudantes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Funcionários e professores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Então ela não se manifesta ou você não sabe?

- Não
 Não sabe

13. O estupro de vulnerável é a relação sexual com: (Escolha somente uma das alternativas que irei ler)

- Pessoa menor de 14 anos.
 Pessoa de qualquer idade que não tem condição de dar seu consentimento.
 Pessoa com deficiência mental.
 Todas as alternativas.
 Nenhuma das alternativas.
 Não sabe.

14. Qual a frequência de relatos de festas universitárias como cenários de estupros de vulneráveis?
((leia as alternativas))

Frequentemente Às vezes Raramente Nunca Não sabe

15. Na USP o relato espontâneo de ter sofrido qualquer tipo de violência atinge cerca de:
((leia as alternativas))

70% dos estudantes 40% dos estudantes 10% dos estudantes Não sabe

16. Você acha que alguns grupos de pessoas têm mais chances de sofrer violência na universidade?
((leia as alternativas))

Sim Não Não sabe

17. Quais grupos ?

	Sim	Não	Não sabe
1. Mulheres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Pessoas não brancas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Pessoas transexuais ou não binárias	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Pessoas homossexuais ou bissexuais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Pessoas pobres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Pessoas com deficiência	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Outro grupo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Minorias	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7.1. Qual?

III.

Nas próximas seis perguntas agora eu vou ler algumas afirmações e você vai me dizer se você concorda plenamente, concorda, não concorda nem discorda, discorda ou discorda plenamente. Vou mostrar as opções para você na tela.

	Concorda plenamente	Concorda	Não concorda nem discorda	Discorda	Discorda plenamente
18. Casos de violência que possam acontecer em festas, repúblicas e torneios fora do campus, entre universitários, não devem ser considerados no âmbito da violência universitária.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Pintar o corpo, fazer pedágio, cortar o cabelo e usar adereços não deve ser considerado trote pois não envolve violência entre os estudantes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. O trote está proibido na universidade e, portanto, não ocorre mais.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. Brincadeiras entre veteranos e calouros, que incluem apelidos engraçados, pagar micos, fazer pedágios, etc., fazem parte da cultura universitária e não devem ser consideradas trotes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22. Homens e mulheres são tratados igualmente por todos no ambiente universitário.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23. A universidade está preparada para enfrentar a discriminação de classe, sexo, gênero e raça entre seus membros.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

IV.

Agora nós vamos voltar para o esquema anterior.

24. Nesta posição que agora ocupa, com qual frequência você foi informado (a) sobre alguma situação de violência que ocorre em sua unidade?

- Frequentemente
 Às vezes
 Raramente
 Nunca
 ((leia as alternativas))

25. Esta violência ocorreu entre: (leia as alternativas)

	Sim	Não
1. Professores e estudantes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Entre estudantes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Entre funcionários	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Entre professores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Funcionários e estudantes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Funcionários e professores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

26. Qual tipo de violência você foi informado (a)? (leia as alternativas)

	Sim	Não
1. Física	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Psicológica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Sexual	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Assédio moral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Assédio sexual	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Outra	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6.1. Qual?

27. Nesta posição que agora ocupa, você foi informado sobre alguma situação de discriminação que ocorre em sua unidade por algum desses motivos? (leia as alternativas)

	Sim	Não
1. Sexo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Idade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Orientação sexual	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Raça/cor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Origem social	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Outro motivo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6.1. Qual ?

7. Então você não foi informado (a) de discriminação?

- Sim
 Não

28. Com que frequência você consulta o Regimento Geral da USP?

- Frequentemente
 Às vezes
 Raramente
 Nunca leu ou consultou
 ((leia as alternativas))

29. Antes de ocupar esta sua posição atual você presenciou pelo menos uma situação que considerou violenta na universidade?

- Sim
 Não
 (Assegurar se a pessoa PRESENCIOU. Se tiver dúvida, perguntar novamente.)

30. Esta (s) violência (s) ocorreu/ocorreram entre: (leia as alternativas)

	Sim	Não
1. Professores e estudantes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Entre estudantes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Entre funcionários	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Entre professores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Funcionários e estudantes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Funcionários e professores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

31. Antes de ocupar esta sua posição atual, qual (is) foi (foram) o (os) tipo (s) de violência presenciado (s) por você? (leia as alternativas)

	Sim	Não
1. Física	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Psicológica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Sexual	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Assédio moral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Assédio sexual	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Outra	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6.1. Qual ?

32. Quando isto ocorreu você era:

- Estudante
 Docente
 Funcionário
 Docente e estudante
 ((leia as alternativas))

33. Você pode dizer se esta ocorrência era:

- Frequente
 Às vezes ocorria
 Rara
 ((leia as alternativas))

34. Você já foi discriminado (a) na sua profissão por algum desses motivos? (leia as alternativas)

	Sim	Não
1. Sexo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Idade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Orientação sexual	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Raça/cor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Origem social	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Outro motivo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Origem acadêmica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6.1. Qual ?

7. Então você nunca sofreu discriminação?

- Sim
 Não

35. Antes de ocupar esta sua posição atual, você já presenciou pelo menos uma situação que considerou discriminatória na universidade?

- Sim
 Não
 (Assegurar se a pessoa PRESENCIOU. Se tiver dúvida, perguntar novamente.)

36. Esta (s) discriminação (s) ocorreu/ocorreram entre: (leia as alternativas)

	Sim	Não
1. Professores e estudantes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Entre estudantes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Entre funcionários	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Entre professores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Funcionários e estudantes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Funcionários e professores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

37. Antes de ocupar esta sua posição atual, qual (is) foi (foram) o (os) tipo (s) de discriminação presenciado (s) por você? (leia as alternativas)

	Sim	Não
1. Sexo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Idade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Orientação sexual	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Raça/cor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Origem social	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Outro motivo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Minorias	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6.1. Qual ?

38. Quando isto ocorreu você era:

- Estudante
 Docente
 Funcionário
 Docente e estudante
(leia as alternativas))

39. Você pode dizer se esta ocorrência era:

- Frequente
 Às vezes ocorria
 Rara
(leia as alternativas))

40. Quando você era estudante você participava do trote?

- Sim
 Não

**41. Na época em que você era estudante, durante o ingresso na universidade, existiam as seguintes situações?
(leia as alternativas)**

	Sim	Não
1. Apelidos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Xingamentos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Humilhações	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Coerção para beber	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Agressões físicas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

V.

42. Você considera que a violência em função de gênero se refere exclusivamente à mulher?

- Sim
 Não
 Não sabe
 ((leia as alternativas))

43. Na sua formação, você teve algum contato com conteúdos relativos à violência de gênero?

- Sim
 Não
 ((leia as alternativas))

44. Você acha que a porcentagem de mulheres no Brasil que sofreram algum tipo de violência nos últimos 12 meses é cerca de:

- Entre 10 e 15%
 Entre 25 e 30%
 Entre 50 e 60%
 Entre 75 e 80%
 Não sabe
 ((leia as alternativas))

45. O que acontece no cotidiano envolvendo a violação de direitos humanos nas interações na comunidade acadêmica não é responsabilidade da universidade e seus gestores.

- Verdadeiro
 Falso
 Não sabe
 ((leia as alternativas))

46. Mecanismos administrativos previstos no Regimento Geral da Universidade não garantem a proteção e atendimento integral às vítimas de violência de gênero.

- Verdadeiro
 Falso
 Não sabe
 ((leia as alternativas))

47. Se a violência contra mulher, como um estupro, ocorrer em uma festa de república, não há nada que a universidade e seus gestores possam fazer, pois isso escapa do nosso ambiente.

- Verdadeiro
 Falso
 Não sabe
 ((leia as alternativas))

48. Se ocorrer uma queixa de violência de gênero em uma unidade da USP quem deve exercer o poder disciplinar naquela unidade, de acordo com o Regimento Geral? (leia as alternativas)

	Sim	Não	Não sabe
1. Reitor (a)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Diretor (a) ou Chefe de Departamento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Prefeito (a) do Campus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Congregação	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Outros	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Comissões especiais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5.1. Quem?

**49. Na sua opinião, ao tomar conhecimento de algum caso de violência de gênero qual seria a conduta ou as condutas mais correta (s) para o gestor universitário tomar?
(Não ler as alternativas)**

	Sim	Não
1. Instaurar ou pedir para que a autoridade competente instaure uma sindicância para apurar a situação.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Garantir que as partes sejam ouvidas na comissão sindicante.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Orientar a vítima a registrar a ocorrência na Delegacia de Defesa da Mulher (DDM).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Acolher a vítima.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Providenciar para que a vítima seja acolhida por meio de escuta qualificada.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Orientar a vítima quanto aos seus direitos e os procedimentos a serem tomados seguirão a escolha compartilhada.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Encaminhar a situação à ouvidoria da universidade para providências cabíveis.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Não sabe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Outra	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9.1. Qual?

50. A composição de uma comissão sindicante para apurar uma situação de violência contra mulher deve manter uma perspectiva de gênero, e, nesse sentido, evitar qualquer tipo de estereótipo, preconceito ou discriminação de gênero

- Verdadeiro
 Falso
 Não sabe
 ((leia as alternativas))

51. É responsabilidade institucional da universidade enfrentar as situações de violência de gênero, de acordo com o que está previsto na legislação atual, como a Lei Maria da Penha.

- Verdadeiro
 Falso
 Não sabe
 ((leia as alternativas))

52. Aos membros de uma comissão sindicante instaurada para apurar uma situação de violência contra mulher, notificada em uma Instituição de Ensino Superior, cabe ouvir as partes em separado, não emitir qualquer juízo de valor e nunca questionar as condutas notificadas, tanto da suposta vítima quanto do suposto agressor.

- Verdadeiro
 Falso
 Não sabe
 ((leia as alternativas))

53. Mulheres em situação de violência têm direito a um atendimento integral e prover direta ou indiretamente este atendimento às vítimas de violência na universidade, é dever da Instituição de Ensino Superior.

- Verdadeiro
 - Falso
 - Não sabe
- ((leia as alternativas))

VI. Caracterização sociodemográfica

54. Qual é a sua data de nascimento?

((coloque a data falada))

55. Idade:

(anos completos (aparece automaticamente - não perguntar).)

56. O seu sexo é feminino/masculino, né?

- Feminino
 Masculino

57. Qual é a sua raça/cor? Escolha somente uma das alternativas que eu irei ler.

- Preta
 Parda
 Indígena
 Branca
 Amarela
((leia as alternativas))

58. Qual é a sua religião?

- Católica (apostólica romana; romana; apostólica brasileira e ortodoxa)
 Evangélica pentecostal/neopentecostal (assembleia de Deus; Congregação Cristã; Brasil para Cristo; evangelho quadrangular; Universal; Casa da Bênção; Deus é Amor; Maranata; Nova Vida; Renovada; Comunidade Evangélica; etc.)
 Evangélica de missão ou outra denominação (Adventista; Adventista do Sétimo Dia; Batista; Congregacional; Luterana; de Missão Luterana; Presbiteriana; Metodista, etc.)
 Espírita
 Umbandista ou candomblecista
 Sem religião
 Outra
((não leia as alternativas, se necessário pergunte a igreja))

58.1. Outra:

59. Você é praticante semanalmente?

- Sim
 Não

60. Qual é o seu estado civil?

- Casado (a)
 Em união estável
 Solteiro (a)
 Divorciado (a) ou separado (a)
 Viúvo (a)
((leia as alternativas))

61. Você tem filhos?

- Sim
 Não

62. Quantos filhos você tem?

63. De qual sexo são seus filhos?

- Feminino
 Masculino
 Ambos

Agora eu vou perguntar sobre a sua orientação sexual, mas sinta-se à vontade para responder ou não, lembrando que sua resposta será sempre sigilosa.

- Oposto
 O mesmo que o seu
 Ambos
 Prefere não falar
((leia as alternativas))

64. Você costuma se relacionar sexualmente/amorosamente com pessoas de qual sexo?

65. Tem alguma coisa que você quer me falar sobre a sua experiência em relação ao tema da pesquisa?

66. O que você acha que poderia ser feito na universidade para melhorar o relacionamento entre as pessoas?

67. Você se importa de fornecer seu número de WhatsApp?

Agradeço muito sua atenção por ter respondido este questionário!

Horário de término:

_____ ((não pergunte, marque))

APÊNDICE G – Relatório de frequência simples e associações entre variáveis

1. Caracterização sociodemográfica – variável independente

A tabela 1 contém as informações sociodemográficas dos participantes desta etapa da pesquisa. A idade dos entrevistados variou de 33 a 74 anos, com média de 52,1; mediana 52 e desvio-padrão de 8,51.

50,5 % (51) são mulheres e 49,5 % (50) homens. Em relação à raça/cor 1,9% (2) se auto classificaram como pretos, 13,8% (14) como pardos, 81,2% (82) como brancos e 2,9% (3) como amarelos. 49,5% (50), são católicos; 31,6% (32) sem religião; 8,9% (9) espíritas, 2,9 (3) evangélicos e 6,9 (7) tinham outras religiões como budista, judeu, rosa-cruz, dentre outros. Dos 69 respondentes que disseram ter alguma religião 50,7% (35) disseram ser praticantes semanais enquanto 49,3% (34) não praticam semanalmente.

A maioria é casada 71,3% (72); 11,9% (12) em união estável; 9,9% (10) solteiros e 6,9% (7) divorciados. A maioria 77% (78) tem filhos e 22,7% (23) não os tem. A quantidade de filhos variou de 1 a 4, a média é de 1,9 e o desvio-padrão 0, 80. Dos 78 entrevistados que têm filhos 30,7 % (24) têm 1 filho; 47,4% (37) têm 2 filhos; 17,9% (14) têm 3 filhos e 3,8% (3) têm 4 filhos. A maioria 41% (32) têm filhos de ambos os sexos, 35,9% (28) só têm filhas e 23% (18) só têm filhos. Em relação à orientação sexual 95% (96) se declararam heterossexuais, 2,9% (3) referiram ser homossexuais e 1,9% (2) não quiseram se classificar.

Tabela 1 - Caracterização sociodemográfica dos gestores da USP do *campus* de Ribeirão Preto no ano de 2020

Variável	Frequência	%
Idade		
33 a 49 anos	37	36,6
50 a 59 anos	46	45,5
60 a 74 anos	18	17,8
Sexo		
Feminino	51	50,5
Masculino	50	49,5
Raça/cor		
Preta	2	1,9
Parda	14	13,8
Branca	82	81,1
Amarela	3	2,9
Religião		
Católica	50	49,5
Evangélica pentecostal	1	0,9
Evangélica de missão	2	1,9
Espírita	9	8,9
Sem religião	32	31,6
Outra religião	7	6,9
Prática semanal da religião*		
Não	34	49,3
Sim	35	50,7
<i>Subtotal</i>	<i>69</i>	<i>100,0</i>
Estado Civil		
Casado (a)	72	71,9
Em união estável	12	11,8
Solteiro (a)	10	9,9
Divorciado (a)	7	6,9
Tem filhos		
Sim	78	77,2
Não	23	22,7
Quantidade de filhos*		
Um ou dois filhos	61	78,2
Três ou quatro filhos	17	21,9
<i>Subtotal</i>	<i>78</i>	<i>100,0</i>
Sexo dos filhos*		
Feminino	28	36,0
Masculino	18	23,0
Ambos	32	41,0
<i>Subtotal</i>	<i>78</i>	<i>100,0</i>
Orientação sexual		
Heterossexual	96	95,0
Homossexual	3	3,0
Não quis falar	2	2,0
Total	101	100,0

Fonte: Elaboração própria.

*Trata-se de questão condicional às questões anteriores, portanto o total de respondentes é diferente de 101.

2. Caracterização profissional – variável independente

A tabela 2 contém as informações sobre a caracterização profissional dos participantes desta etapa da pesquisa. Do total de 101 entrevistados 16,8% (17) são diretores ou vice-

diretores de faculdades, 28,7% (29) presidentes de comissões estatutárias, 13,8% (14) coordenadores de cursos ou de COCs, 24,7% (25) chefes de departamentos e 15,8% (16) funcionários com representatividade no colegiado (congregação).

O tempo de trabalho na universidade entre os entrevistados varia de 6 a 48 anos, sendo a média 20 anos, mediana 18 anos, com o desvio-padrão de 9,31 anos. Do total, 26,7% (27) trabalha de 6 a 12 anos na universidade, 23,7% (24) de 13 a 18 anos, 24,7% (25) de 19 a 26 anos e 24,7% (25) de 27 a 48 anos.

O tempo de gestão no cargo atual em meses completos varia de 1 a 312 meses. A média é 31,5 meses, a mediana 23 meses e o desvio-padrão de 49,46. 37,6% (38) ocupa este cargo há mais de dois anos, 29,7% (30) deles entre um e dois anos e 32,7% (33) há menos de um ano. São pessoas com experiência anterior em cargo de gestão 86% (87) deles, e apenas 13,8% (14) estão no cargo pela primeira vez.

Entre aqueles que já haviam ocupado algum cargo antes (87), a maioria ocupou cargo semelhante: 44,8% (39) foram chefes de departamento ou presidentes de comissões, 20,6% (18) foram coordenadores de cursos ou membro de colegiado, 19,5% (17) participaram de outras comissões ou coordenaram serviços universitários e 14,9% (13) ocuparam cargos de representação de funcionários.

Em relação à posição na carreira universitária 15,8% (16) são professores doutores 1 ou 2, 41,6% (42) professores associados 1,2, ou 3; 26,7% (27) professores titulares, 6,9% (7) servidores técnicos e 8,9% (9) servidores de nível superior.

Tabela 2 - Caracterização profissional dos gestores da USP do *campus* de Ribeirão Preto no ano de 2020

Variável	Frequência	%
Tempo de universidade		
Até 18 anos	51	50,5
Mais de 18 anos	50	49,5
Cargo ocupado		
Diretores, vice-diretores e presidentes de comissões estatutárias	46	45,5
Presidentes de CoCs, chefes e vice-chefes de departamento	39	38,6
Assistência técnica ou representante de funcionários na congregação/CTA	16	15,8
Tempo de gestão no cargo		
Abaixo de um ano	33	32,6
De um ano até dois anos	30	29,7
Acima de dois anos	38	37,6
Tem gestão anterior		
Sim	87	86,1
Não	14	13,8
Cargo anterior*		
Chefe de departamento ou presidente de comissão	39	44,8
Membro de colegiado ou coordenação de curso	18	20,9
Outros cargos – funcionários	13	14,9
Outras comissões ou coordenação de serviços universitários	17	19,5
<i>Subtotal</i>	87	100,0
Titularidade ou posição na carreira		
Professor Doutor 1 ou 2	16	15,8
Professor Associado 1, 2 ou 3	42	41,5
Professor titular	27	26,7
Servidor de qualquer nível/posição	16	15,8
Total	101	100,0

Fonte: Elaboração própria.

*Trata-se de questão condicional às questões anteriores, portanto o total de respondentes é diferente de 101.

3. Experiência com violência – variáveis independentes

A tabela 3 traz as variáveis com o objetivo de verificar se a pessoa entrevistada tem alguma experiência com violência ou discriminação na universidade, seja em experiência anterior ou atual, como gestor ou gestora.

A primeira variável diz respeito à frequência de relatos de violência recebidos: 29,7% das pessoas receberam relatos na posição de gestão atual frequentemente ou às vezes, enquanto 70,3%, raramente ou nunca. Já a próxima variável é contada a partir desta, ou seja, 76 ou 75,2% das pessoas que afirmaram ter recebido relatos de violência no cargo atual. Então, a partir disso são perguntados os grupos entre os quais ocorreu a violência; é contabilizada a quantidade de grupos entre os quais a violência foi recebida; os tipos de violência recebidos; a quantidade dos tipos de violência recebidos.

Depois, é apresentada a variável sobre a pessoa já ter presenciado, em qualquer momento da carreira na universidade, alguma violência: 66,3% das pessoas já presenciaram e

33,7% não presenciou. A partir disso são perguntados os grupos entre os quais ocorreu a violência presenciada; é contabilizada a quantidade de grupos entre os quais a violência foi presenciada; os tipos de violência presenciados; a quantidade dos tipos de violência presenciados; o momento da carreira que a pessoa estava quando presenciou a violência e a frequência da violência presenciada.

Em seguida é apresentada a variável sobre os tipos de discriminações recebidos no cargo atual: 25,74% foram informados de discriminação sexual, 74,3% não; 5% foram informados de discriminação por idade, 95% não; 25,7% foram informados de discriminação em função da orientação sexual, 74,3%, não; 35,6% foram informados de discriminação racial, 64,4%, não; 20,8% foram informados de discriminação por origem social, 79,2% não; 16,8% foram informados de discriminação por outro motivo, 83,2%, não.

Após, é apresentada a variável sobre ter sofrido algum tipo de discriminação na carreira na universidade: 24,7% das pessoas já sofreram discriminação por sexo e 75,2%, não. 22,8% das pessoas já sofreram discriminação por idade e 77,2%, não. 2,0 % das pessoas já sofreram discriminação por orientação sexual e 98,0%, não. 4,5% das pessoas já sofreram discriminação por raça/cor e 95,0%, não. 9,9% das pessoas já sofreram discriminação por origem social e 90,1%, não. 16,8% das pessoas já sofreram discriminação por outro motivo e 83,2%, não. 92,1% das pessoas não sofreram discriminação por origem acadêmica e 7,9%, sofreram. 51,5% das pessoas sofreram alguma discriminação e 48,5% não sofreu.

Após, é apresentada a variável sobre já ter presenciado, em qualquer momento da carreira na universidade, alguma discriminação: 65,3% das pessoas presenciaram alguma discriminação e 34,6% não presenciou. A partir disso são perguntados os grupos entre os quais ocorreu a discriminação presenciada; é contabilizada a quantidade de grupos entre os quais a discriminação foi presenciada; os tipos de discriminação presenciados; a quantidade dos tipos de discriminação presenciados; o momento da carreira que a pessoa estava quando presenciou a discriminação e a frequência da discriminação presenciada.

Em seguida são contabilizadas as pessoas que participavam do trote na época de estudante e os tipos de violências ou trotes que aconteciam na época de ingresso na universidade e a quantidade de tipos de violência ou trotes que tinham na época de estudante da pessoa.

Após, é apresentada a variável sobre a frequência que os participantes consultam o regimento geral da USP: 43,6% leem o regimento frequentemente, 33,7% às vezes e 22,8%, nunca. Por fim, foi contabilizado o número de pessoas que teve formação específica sobre violência de gênero, em qualquer época de formação da pessoa.

Tabela 3 - Experiência com violência dos gestores da USP do *campus* de Ribeirão Preto no ano de 2020

Variável	Frequência	%
Frequência de relatos de violência no cargo atual		
Frequentemente	4	4,0
Às vezes	26	25,7
Raramente	46	45,5
Nunca	25	24,7
Tipo de violência que recebeu relatos**		
1. Física	16	21,0
2. Psicológica	72	94,7
3. Sexual	32	42,1
4. Assédio moral	58	76,3
5. Assédio sexual	32	42,1
6. Outro tipo ¹	21	27,6
<i>Subtotal</i>	76	100,0
Quantidade de tipos de violência que recebeu relatos*		
1 ou 2 tipos de violência	31	40,8
3 a 6 tipos de violência	45	59,2
<i>Subtotal</i>	76	100,0
Grupo de pessoas que ocorreu a violência**		
1. Professores e estudantes	51	67,1
2. Entre estudantes	62	81,6
3. Entre funcionários	23	30,3
4. Entre professores	36	47,4
5. Funcionários e estudantes	25	32,9
6. Funcionários e professores	32	42,1
<i>Subtotal</i>	76	100,0
Número de grupos que recebeu relatos de violência*		
Entre até dois grupos de pessoas	31	40,8
Entre três a seis grupos de pessoas	45	59,2
<i>Subtotal</i>	76	100,0
Presenciou violência na universidade		
Sim	67	66,3
Não	34	33,7
Frequência da violência presenciada*		
Frequentemente	14	20,9
Às vezes	25	37,3
Raramente	28	41,8
<i>Subtotal</i>	67	100,0
Tipo de violência presenciada**		
1. Física	19	28,4
2. Psicológica	61	91,0
3. Sexual	19	28,4
4. Assédio moral	53	79,1
5. Assédio sexual	31	46,3
6. Outro tipo ²	12	17,9
<i>Subtotal</i>	67	100,0
Quantidade de tipos de violência presenciada*		
Presenciou 1 ou 2 tipos de violência	27	40,3
Presenciou de 3 a 6 tipos de violência	40	59,7
<i>Subtotal</i>	67	100,0
Grupos entre os quais presenciou violência na universidade**		
1. Professores e estudantes	46	68,7
2. Entre estudantes	48	71,6
3. Entre funcionários	18	26,9
4. Entre professores	46	68,7
5. Funcionários e estudantes	19	28,4
6. Funcionários e professores	30	44,8
<i>Subtotal</i>	67	100,0
Número de grupos que presenciou violência*		

Entre um ou dois grupos de pessoas	30	44,8
Entre três a seis grupos de pessoas	37	55,2
<i>Subtotal</i>	67	100,0
Fase da carreira quando presenciou violência*		
Estudante	6	9,0
Docente	31	52,2
Funcionário	7	10,4
Docente e estudante	23	34,3
<i>Subtotal</i>	67	100,0
Quantidade de tipos de discriminação recebidos		
Não recebeu relato de discriminação	39	38,6
Recebeu um tipo de relato de discriminação	27	26,7
Recebeu mais de um tipo de relatos de discriminação	35	34,6
Tipos de relatos de discriminação no cargo atual **		
1. Sexo	26	25,7
2. Idade	5	5,0
3. Orientação sexual	26	25,7
4. Raça/cor	36	35,6
5. Origem social	21	20,8
6. Outro tipo de discriminação ³	17	16,8
<i>Subtotal</i>	62	100,0
Ter presenciado discriminação na universidade		
Sim	66	65,3
Não	35	34,6
Frequência da discriminação presenciada*		
Frequentemente	11	16,7
Às vezes	27	40,6
Raramente	28	42,4
<i>Subtotal</i>	66	100,0
Tipo de discriminação presenciada**		
1. Sexo	39	59,0
2. Idade	25	37,9
3. Orientação sexual	49	74,2
4. Raça/cor	48	72,7
5. Origem social	38	57,6
6. Outro tipo de discriminação ⁴	10	15,1
7. Minorias	8	15,7
<i>Subtotal</i>	66	100,0
Quantidade de tipos de discriminação presenciada*		
Presenciou 1 ou 2 tipos de discriminação	17	33,3
Presenciou de 3 a 6 tipos de discriminação	34	66,7
<i>Subtotal</i>	66	100,0
Grupos entre os quais presenciou discriminação**		
1. Professores e estudantes	45	68,2
2. Entre estudantes	45	68,2
3. Entre funcionários	18	27,3
4. Entre professores	45	68,1
5. Funcionários e estudantes	23	34,8
6. Funcionários e professores	33	50,0
<i>Subtotal</i>	66	100,0
Número de grupos que presenciou discriminação*		
Entre um ou dois grupos de pessoas	28	42,4
De três a seis grupos de pessoas	38	57,6
<i>Subtotal</i>	66	100,0
Fase da carreira quando presenciou discriminação*		
Estudante	4	6,1
Docente	30	45,4
Funcionário	7	10,6
Docente e estudante	25	37,9
<i>Subtotal</i>	66	100,0

Quantidade de discriminação sofrida na universidade		
Não sofreu discriminação	49	48,5
Sofreu um tipo de discriminação	26	25,7
Sofreu mais de um tipo de discriminação	26	25,7
Tipo de discriminação sofrida na universidade**		
1. Sexo	25	75,2
2. Idade	23	22,8
3. Orientação sexual	2	2,0
4. Raça/cor	5	5,0
5. Origem social	10	9,9
6. Outro tipo de discriminação ⁵	17	16,8
7. Origem acadêmica	8	8,0
<i>Subtotal</i>	52	100,0
Participou do trote quando estudante		
Sim	52	51,5
Não	49	48,5
Quantidade de tipos de trotes/viol. na época de estudante		
Não havia violência	21	20,8
Havia 1 ou 2 tipos de violência	34	33,7
Havia mais de 3 tipos de violência	46	45,4
Tipos de trotes/violências na época de estudante		
Apelidos	65	64,4
Xingamentos	43	42,6
Humilhações	50	49,5
Coerção para beber	46	55,5
Agressões físicas	18	17,8
Frequência de consulta ao regimento geral da USP		
Frequentemente	44	43,5
Às vezes	34	36,6
Raramente	22	21,8
Nunca	1	1,0
Formação em violência de gênero		
Sim	33	32,7
Não	68	67,3
Total	101	100,0

Fonte: Elaboração própria.

*Trata-se de questão condicional às questões anteriores, portanto o total de respondentes é diferente de 101.

** Trata-se de questão condicional às questões anteriores, portanto o total de respondentes é diferente de 101 e o subtotal não é a somatória das questões anteriores, uma vez que são questões que as pessoas poderiam marcar mais de uma resposta. O subtotal, neste caso, é o tanto de pessoas que responderam à pergunta.

1. Outro tipo inclui: violência verbal (n= 8); racismo (n=4); bullying (n=3); Assédio pela internet (n=3); patrimonial (n=1) e, por fim, um citou gênero e outro concomitantemente gênero e raça.

2. Outro tipo inclui: violência verbal (n=5); racismo (n=3); Outros tipos foram citados uma vez cada um: patrimonial, trote vexatório, ambiente competitivo, violência de gênero, homofobia e ostracismo.

3. Outro tipo de discriminação inclui: hierarquia (n=6); desempenho (n=3); Outros, citados uma vez por cada pessoa, compreendem: deficiência, doença, usuários de droga, aparência, política, ser agressivo, sentir-se discriminado sem motivo e não compreender o que é assédio moral.

4. Outro tipo de discriminação inclui: desempenho(n=4); Hierarquia (n=2); Origem acadêmica (n=2) e Política (n=2)

5. Outro tipo de discriminação inclui: Hierarquia (n=5); Política (n=4); Desempenho (n =4); Ser estrangeiro, gravidez, classe social e timidez apareceram uma vez cada.

4. Conhecimento sobre violência baseada em gênero no ambiente universitário – variável dependente

Foi criada uma variável para somar a pontuação das questões relativas ao conhecimento sobre violência baseada em gênero no ambiente universitário. As questões com seus acertos, erros e opções de não sabe são as descritas na tabela 4.

Tabela 4 - Conhecimento sobre violência baseada em gênero no ambiente universitário dos gestores da USP do *campus* de Ribeirão Preto no ano de 2020

Afirmações/Questões	Acerto		Erro		Não sabe		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
1. O ambiente universitário é definido como o espaço delimitado apenas entre os muros dos <i>campi</i> .	87	86,1	13	12,8	1	1,0	101	100,0
2. Não existe evidência científica de que a universidade seja espaço onde ocorra violência de gênero.	64	63,3	6	5,9	31	30,6	101	100,0
3. A violência nas universidades é um fenômeno global que demanda políticas específicas.	91	90,1	3	2,9	7	6,9	101	100,0
4. Frequência da violência no ambiente universitário.	35	34,6	46	45,5	20	19,8	101	100,0
5. Frequência do machismo e da discriminação sexual no ambiente universitário.	30	29,7	64	63,3	7	6,9	101	100,0
6. Na sua opinião, a violência no âmbito universitário se manifesta entre quais pessoas?								
6.1. Professores e estudantes	85	84,1	8	7,9	8	7,9	101	100,0
6.2. Entre estudantes	95	94,0	1	0,9	5	4,9	101	100,0
6.3. Entre funcionários	79	78,2	5	4,9	17	16,8	101	100,0
6.4. Entre professores	91	90,1	5	4,9	5	4,9	101	100,0
6.5. Funcionários e estudantes	66	65,3	11	10,8	24	23,7	101	100,0
6.6. Funcionários e professores	80	79,2	9	8,9	12	11,8	101	100,0
7. Definição de estupro	77	76,2	20	19,8	4	3,9	101	100,0
8. Frequência de relatos de festas universitárias como cenários de estupros de vulneráveis.	23	22,7	45	44,5	33	32,6	101	100,0
9. Dimensão do relato espontâneo de ter sofrido violência na USP	13	12,8	30	29,7	58	57,4	101	100,0

Fonte: Elaboração própria.

Após somada, onde a cada acerto foi contabilizado um ponto e os erros e as opções “não sabe” não foram pontuadas, houve 101 registros da pontuação, sendo a média 9,06, desvio-padrão 2,21, com valor mínimo de 2 e máximo de 12. Sua distribuição pode ser observada na tabela 5.

De acordo com nossa classificação, 28 pessoas (27,7%) têm um conhecimento baixo sobre violência baseada em gênero no ambiente universitário, pois pontuaram de 2 a 8 pontos; 45 pessoas (44,5%) têm um conhecimento médio, pois pontuaram 9 e 10 pontos e 28 pessoas (27,7%) têm um conhecimento alto, pois pontuaram 11 e 12 pontos.

Tabela 5 - Pontuação dos gestores da USP do *campus* de Ribeirão Preto no ano de 2020 da variável conhecimento sobre violência baseada em gênero no ambiente universitário

Pontuação do conhecimento	Frequência	%
Conhecimento baixo – 2 a 8 pontos	28	27,7
Conhecimento médio – 9 e 10 pontos	45	44,5
Conhecimento alto – 11 e 12 pontos	28	27,7
Total	101	100,0

Fonte: Elaboração própria.

5. Conhecimento sobre procedimentos relativos à violência baseada em gênero no ambiente universitário – variável dependente

Foi criada uma variável para somar a pontuação das questões relativas ao conhecimento sobre procedimentos relativos à violência baseada em gênero no ambiente universitário. As questões são as descritas na tabela 6:

Tabela 6 - Conhecimento sobre procedimentos relativos à violência baseada em gênero dos gestores da USP do *campus* de Ribeirão Preto no ano de 2020

Afirmações	Acerto		Erro		Não sabe	Total	%	
	N	%	N	%				N
1. Você considera que a violência em função de gênero se refere exclusivamente à mulher?	83	82,1	12	11,8	6	5,9	101	100,0
2. Porcentagem de mulheres no Brasil que sofreu algum tipo de violência nos últimos 12 meses	12	11,8	56	55,6	33	32,6	101	100,0
3. O que acontece no cotidiano envolvendo a violação de direitos humanos nas interações na comunidade acadêmica não é responsabilidade da universidade e seus gestores.	95	94,0	2	2,0	4	4,0	101	100,0
4. Mecanismos administrativos previstos no Regimento Geral da Universidade não garantem a proteção e atendimento integral às vítimas de violência de gênero.	20	20,0	58	58,0	22	22,0	100	100,0
5. Se a violência contra mulher, como um estupro, ocorrer em uma festa de república, não há nada que a universidade e seus gestores possam fazer, pois isso escapa do nosso ambiente.	72	71,2	20	19,8	9	8,9	101	100,0
6. Se ocorrer uma queixa de violência de gênero em uma unidade da USP, quem deve exercer o poder disciplinar na unidade de acordo com o Regimento Geral:								
6.7. Reitor	31	30,6	50	49,5	20	19,8	101	100,0
6.8. Diretor ou chefe de departamento	92	91,0	2	1,9	7	6,9	101	100,0
6.9. Prefeito (a) do campus	59	58,4	31	30,6	11	10,8	101	100,0
6.10. Congregação	36	35,6	56	55,4	9	9,0	101	100,0
6.11. Outros	63	62,3	21	20,7	17	16,8	101	100,0

6.12. Comissões de d. humanos	94	93	7	6,9	0	0	101	100,0
7. Ao tomar conhecimento de algum caso de violência de gênero qual seria a conduta mais correta para o gestor universitário tomar?								
7.9. Instaurar ou pedir para que a autoridade competente instaure uma sindicância para apurar a situação.	70	69,3	31	30,6	0	0	101	100,0
7.10. Garantir que as partes sejam ouvidas na comissão sindicante.	42	41,5	59	58,4	0	0	101	100,0
7.11. Orientar a vítima a registrar a ocorrência na Delegacia de Defesa da Mulher.	12	11,8	89	88,12	0	0	101	100,0
7.12. Acolher a vítima.	23	22,7	78	77,2	0	0	101	100,0
7.13. Providenciar para que a vítima seja acolhida por meio de escuta qualificada.	11	10,8	90	89,1	0	0	101	100,0
7.14. Orientar a vítima quanto aos seus direitos e os procedimentos a serem tomados seguirão a escolha compartilhada.	7	7,0	94	93,0	0	0	101	100,0
7.15. Encaminhar a situação à ouvidoria da universidade para providências cabíveis.	98	97,0	3	3,0	0	0	101	100,0
7.16. Não Sabe.	98	97,0	3	3,0	0	0	101	100,0
8. A composição de uma comissão sindicante para apurar uma situação de violência contra mulher deve manter uma perspectiva de gênero, e, nesse sentido, evitar qualquer tipo de estereótipo, preconceito ou discriminação de gênero.	97	96,0	0	0	4	4,0	101	100,0
9. É responsabilidade institucional da universidade enfrentar as situações de violência de gênero, de acordo com o que está previsto na legislação atual, como a Lei Maria da Penha.	78	77,3	2	2,0	21	20,7	101	100,0
10. Aos membros de uma comissão sindicante instaurada para apurar uma situação de violência contra mulher, notificada em uma Instituição de Ensino Superior, cabe ouvir as partes em separado, não emitir qualquer juízo de valor e nunca questionar as condutas notificadas, tanto da suposta vítima quanto do suposto agressor.	80	80,0	8	8,0	12	12,0	100	100,0
11. Mulheres em situação de violência têm direito a um atendimento integral e prover direta ou indiretamente este atendimento às vítimas de violência na universidade, é dever da Instituição de Ensino Superior.	72	71,3	8	8,0	21	20,7	101	100,0

Fonte: Elaboração própria.

Após somada, onde a cada acerto foi contabilizado um ponto e os erros e as opções “não sabe” não foram pontuadas, foi criada uma pontuação que poderia variar de 0 a 23 pontos. Desta variável foram observados 100 registros e encontrou-se a média de 13,32, desvio-padrão 2,63, com valor mínimo de 4 e máximo de 21.

De acordo com nossa classificação, 34 pessoas (34,0%) têm um conhecimento baixo sobre procedimentos relativos à violência baseada em gênero, pois pontuaram de 4 a 12 pontos; 33 pessoas (33,0%) têm um conhecimento médio, pois pontuaram 13 e 14 pontos e 33 pessoas (33,0%) têm um conhecimento alto, pois pontuaram de 15 a 21 pontos. A tabela 7 mostra a distribuição da variável:

Tabela 7 - Pontuação do conhecimento sobre procedimentos relativos à violência baseada em gênero dos gestores da USP do *campus* de Ribeirão Preto no ano de 2020

Pontuação do conhecimento	N	%
Conhecimento baixo – 4 a 12 pontos	34	34,0
Conhecimento médio – 13 e 14 pontos	33	33,0
Conhecimento alto – 15 a 21 pontos	33	33,0
Total	100	100,0

Fonte: Elaboração própria.

6. Opinião sobre violência no ambiente universitário – variável dependente

Foi criada uma variável para somar a pontuação das questões relativas à opinião sobre violência no ambiente universitário. As questões são as descritas na tabela 8:

Tabela 8 - Opinião sobre violência no ambiente universitário dos gestores da USP do *campus* de Ribeirão Preto no ano de 2020

Afirmações	Concorda plenamente		Concorda		Não concorda nem discorda		Discorda		Discorda plenamente		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1. Casos de violência que possam acontecer em festas, repúblicas e torneios fora do campus, entre universitários, não devem ser consideradas no âmbito da violência universitária.	5	4,9	9	8,9	8	7,9	39	38,6	40	39,6	101	100,0
2. Pintar o corpo, fazer pedágio, cortar o cabelo e usar adereços não deve ser considerado trote pois não envolve violência entre os estudantes.	1	1	8	7,9	18	17,8	38	37,6	36	35,6	101	100,0
3. O trote está proibido na universidade e, portanto, não ocorre mais.	4	4	3	3	12	11,8	47	46,5	35	34,6	101	100,0
4. Brincadeiras entre veteranos e calouros que incluem apelidos	1	1	10	9,9	17	16,8	42	41,5	31	30,6	101	100,0

engraçados, pagar micos, fazer pedágios, etc. fazem parte da cultura universitária e não devem ser consideradas trotes.

5. Homens e mulheres são tratados igualmente por todos no ambiente universitário. 2 2 4 4 7 7 49 48,5 39 38,6 101 100,0

6. A universidade está preparada para enfrentar a discriminação de classe, sexo, gênero e raça entre seus membros. 1 1 7 7 16 15,8 60 59,4 17 16,8 101 100,0

Fonte: Elaboração própria.

Após somado, foi criada uma pontuação que poderia variar de 0 a 24 pontos. A opção concordo plenamente contabilizava 2 pontos, a opção concordo 1 ponto, a opção não concordo nem discordo 0, a opção discordo 3 e a discordo plenamente 4. Desta variável foram feitas 101 observações, a média é 16,96, o desvio-padrão 4,05, a menor pontuação foi de 3 pontos e a maior, 24.

De acordo com uma primeira classificação, 25 pessoas (24,7%) são mais tolerantes à violência, pois pontuaram de 3 a 15 pontos; 26 pessoas (25,7%) são mais ou menos tolerantes à violência, pois pontuaram de 16 a 18 pontos e 50 pessoas (49,5%) são menos tolerantes à violência, pois pontuaram de 19 a 24 pontos. A distribuição pode ser vista na tabela 9:

Tabela 9 - Pontuação da opinião sobre violência no ambiente universitário dos gestores da USP do *campus* de Ribeirão Preto no ano de 2020

Pontuação da opinião	N	%
Mais tolerante à violência – 3 a 15 pontos	25	24,7
Mais ou menos tolerane à violência – 16 a 18 pontos	26	25,7
Menos tolerante à violência – 19 a 24 pontos	50	49,5
Total	101	100,0

Fonte: Elaboração própria.

De acordo com outra classificação, 51 pessoas (50,5%) são mais tolerantes à violência, pois pontuaram de 3 a 17 pontos e 50 pessoas (49,5%) são menos tolerantes à violência, pois pontuaram de 18 a 24 pontos. A distribuição pode ser vista na tabela 10:

Tabela 10 - Pontuação da opinião sobre violência no ambiente universitário dos gestores da USP do *campus* de Ribeirão Preto no ano de 2020

Pontuação da opinião	N	%
Mais tolerante à violência – 3 a 17 pontos	51	50,5
Menos tolerante à violência – 18 a 24 pontos	50	49,5
Total	101	100,0

Fonte: Elaboração própria.

7. Associações entre variáveis

Fizemos os testes com as variáveis de interesse com elas divididas em duas e três categorias. Neste relatório apresentamos as associações que têm melhor estabilidade estatística, que são as variáveis sobre conhecimento divididas em três categorias: conhecimento baixo, médio e alto e a variável sobre opinião dividida em duas categorias: maior tolerância à violência e menor tolerância à violência. Ao final apresentamos tabelas nas variáveis que apresentaram associação.

A tabela 11 apresenta os testes de associação feitos entre conhecimento sobre violência baseada em gênero no ambiente universitário e as variáveis sociodemográficas. Como pode ser conferido, não houve qualquer associação entre conhecimento sobre violência baseada em gênero no ambiente universitário e qualquer variável sociodemográfica:

Tabela 11 - Associação entre conhecimento sobre violência baseada em gênero no ambiente universitário dos gestores da USP do *campus* de Ribeirão Preto no ano de 2020 e variáveis sociodemográficas.

Variável sociodemográfica	independente	Baixo		Médio		Alto		Total		p*
		N	%	N	%	N	%	N	%	
Idade										
Até a média		14	28,0	25	50,0	11	22,0	50	100,0	0,400
Acima da média		14	27,4	20	39,2	17	33,3	51	100,0	
Sexo										
Feminino		19	37,2	20	39,2	12	23,5	51	100,0	0,096
Masculino		9	18,0	25	50,0	16	32,0	50	100,0	
Raça/cor										
Pretos e pardos		5	31,2	6	37,5	5	31,2	16	100,0	0,826
Branco e amarelos		23	27,0	39	45,9	23	27,0	85	100,0	
Religião										
Católicos		11	22,0	25	50,0	14	28,0	50	100,0	0,400
Não católicos		17	33,3	20	39,2	14	27,4	51	100,0	
Ser praticante semanalmente										
Sim		4	11,4	16	45,4	15	42,9	35	100,0	0,131
Não		9	26,5	17	50,0	8	23,5	34	100,0	
Estado civil										
Casado (a) ou em união estável		25	29,8	38	45,2	21	25,0	84	100,0	0,344
Solteiro (a) ou divorciado (a)		3	17,6	7	41,2	7	41,2	17	100,0	
Ter filhos										
Sim		26	33,3	31	39,7	21	26,9	78	100,0	0,056
Não		2	8,7	14	60,9	7	30,4	23	100,0	
Quantidade de filhos										
Um ou dois filhos		20	32,8	24	39,3	17	27,9	61	100,0	0,937
Três ou quatro filhos		6	35,3	7	41,2	4	23,5	17	100,0	
Sexo dos filhos										
Feminino		7	25,0	16	57,1	5	17,9	28	100,0	0,136
Masculino		8	44,4	6	19,3	4	22,2	18	100,0	
Ambos		11	34,4	9	29,0	12	37,5	32	100,0	
Orientação sexual										
Heterossexual		28	27,2	42	43,7	26	27,1	96	100,0	0,363
Homossexual ou não quis falar		0	0,0	3	60,0	2	40,0	5	100,0	

* - Teste qui-quadrado

Fonte: Elaboração própria.

A tabela 12 apresenta os testes de associação feitos entre conhecimento sobre violência baseada em gênero no ambiente universitário e as variáveis sobre caracterização profissional. Como pode ser conferido, não houve qualquer associação entre conhecimento sobre violência baseada em gênero no ambiente universitário e qualquer variável sobre caracterização profissional:

Tabela 12 - Associação entre conhecimento sobre violência baseada em gênero no ambiente universitário dos gestores da USP do *campus* de Ribeirão Preto no ano de 2020 e variáveis de caracterização profissional

Variável independente de caracterização profissional	Baixo		Médio		Alto		Total		p*
	N	%	N	%	N	%	N	%	
Tempo de universidade									
Até 18 anos	15	29,4	25	49,0	11	21,5	51	100,0	0,380
Mais de 18 anos	13	26,0	20	40,0	17	34,0	50	100,0	
Cargo ocupado									
Diretores, vice-diretores e presidentes de comissões estatutárias	12	26,1	20	43,5	14	30,4	46	100,0	0,916
Presidentes de CoCs, chefes e vice-chefes de departamento	11	28,2	19	48,7	9	23,1	39	100,0	
Assistência técnica ou representante de funcionários na congregação/CTA	5	31,2	6	37,5	5	31,2	16	100,0	
Tempo de gestão									
Abaixo de um ano	13	39,4	10	30,3	10	30,3	33	100,0	0,184
De um ano até dois anos	8	26,7	13	43,3	9	30,0	30	100,0	
Acima de dois anos	7	18,4	22	57,9	9	23,7	38	100,0	
Tem gestão anterior									
Sim	24	27,6	37	42,5	26	29,9	87	100,0	0,440
Não	4	28,6	8	57,1	2	14,3	14	100,0	
Cargo anterior									
Chefe de departamento ou presidente de comissão	13	33,3	14	35,9	12	30,8	39	100,0	0,563
Membro de colegiado ou coordenação de curso	3	16,7	9	50,0	6	33,3	18	100,0	
Outros cargos – funcionários	5	38,5	4	30,8	4	30,8	13	100,0	
Outras comissões ou coordenação de serviços universitários	3	17,6	10	58,8	4	23,5	17	100,0	
Titularidade ou posição na carreira									
Professor Doutor 1 ou 2	6	37,5	8	50,0	2	12,5	16	100,0	0,767
Professor Associado 1, 2 ou 3	9	21,4	20	47,6	13	30,9	42	100,0	
Professor titular	8	29,6	11	40,7	8	29,6	27	100,0	
Servidor de qualquer nível/posição	5	31,2	6	37,5	5	31,2	16	100,0	

Fonte: Elaboração própria.

* - Teste qui-quadrado

A tabela 13 apresenta os testes de associação feitos entre conhecimento sobre violência baseada em gênero no ambiente universitário e as variáveis sobre experiência com violência. Como pode ser conferido, a maior parte das variáveis não apresentam associação entre conhecimento sobre violência baseada em gênero no ambiente universitário e experiência com violência.

A única variável que demonstrou associação entre conhecimento sobre violência baseada em gênero no ambiente universitário e experiência com violência foi ter presenciado

discriminação, que está associada a um maior conhecimento sobre violência baseada em gênero no ambiente universitário. Conforme aumenta o conhecimento sobre violência baseada em gênero no ambiente universitário, aumenta a porcentagem de pessoas que presenciaram discriminação. As pessoas que não presenciaram discriminação somente superam o número de pessoas que presenciaram discriminação no conhecimento baixo sobre violência baseada em gênero no ambiente universitário. No teste de associação, $\chi^2 = 6,2379$ e no Teste exato de Fisher = 0,05, o que confirma a associação:

Tabela 13 - Associação entre conhecimento sobre violência baseada em gênero no ambiente universitário dos gestores da USP do *campus* de Ribeirão Preto no ano de 2020 e variáveis sobre experiência com violência

Variável independente de experiência com violência	Baixo		Médio		Alto		Total		p*
	N	%	N	%	N	%	N	%	
Frequência de relatos de violência no cargo atual									
Frequentemente ou às vezes	8	26,7	14	46,7	8	26,7	30	100,0	0,077
Raramente ou nunca	20	28,2	31	13,7	20	28,2	71	100,0	
Número de grupos que recebeu relatos de violência									
Entre até 2 grupos de pessoas	9	29,0	14	45,2	8	25,8	31	100,0	0,552
Entre 3 a 6 grupos de pessoas	9	20,0	20	44,4	16	35,6	45	100,0	
Quantidade de tipos de violência que recebeu relatos									
1 ou 2 tipos de violência	9	29,0	14	45,2	8	25,8	31	100,0	0,552
3 a 6 tipos de violência	9	20,0	20	44,4	16	35,6	45	100,0	
Quantidade de tipos de discriminação recebidos									
Não recebeu relatos	14	35,9	16	41,0	9	23,0	39	100,0	0,332
Recebeu relatos	14	22,6	29	46,8	19	30,6	62	100,0	
Frequência de consulta ao regimento geral da USP									
Frequentemente	12	27,3	18	40,9	14	31,9	44	100,0	0,898
Às vezes	10	29,4	15	44,1	9	26,5	34	100,0	
Raramente ou Nunca	6	26,0	12	52,2	5	21,7	23	100,0	
Presenciou violência na universidade									
Sim	17	25,4	34	50,7	16	23,9	67	100,0	0,205
Não	11	32,5	11	32,3	12	35,3	34	100,0	
Número de grupos que presenciou violência									
1 ou 2 grupos	7	23,3	19	63,3	4	13,3	30	100,0	0,116
3 a 6 grupos	10	27,0	15	40,5	12	32,4	37	100,0	
Quantidade de tipos de violência presenciados									
1 ou 2 tipos de violência	7	25,9	15	55,6	5	18,5	27	100,0	0,685
3 a 6 tipos de violência	10	25,0	19	47,5	11	27,5	40	100,0	
Quantidade de discriminação sofrida na universidade									
Não sofreu	12	24,5	20	40,8	17	34,7	49	100,0	0,313
Sofreu um ou mais tipo	16	30,8	25	48,0	11	21,1	52	100,0	
Ter presenciado discriminação									
Sim	13	19,7	32	48,5	21	31,8	66	100,0	0,044
Não	15	42,9	13	37,1	7	20,0	35	100,0	
Número de grupos que presenciou discriminação									
1 ou 2 grupos	6	21,4	15	53,6	7	25,0	28	100,0	0,593

3 a 6 grupos	7	18,4	17	44,7	14	36,8	38	100,0	
Quantidade de tipos de discriminação que presenciou									
1 ou 2 tipos de discriminação	4	23,5	7	41,2	6	35,3	17	100,0	0,812
3 a 6 tipos de discriminação	6	17,6	17	50,0	11	32,3	34	100,0	
Participou do trote quando estudante									
Sim	13	25,0	23	44,2	16	30,8	52	100,0	0,723
Não	15	30,6	22	44,9	12	24,5	49	100,0	
Quantidade de tipos de trotes na época de estudante									
Não havia violência	6	28,6	11	52,4	4	19,0	21	100,0	0,205
Havia 1 ou 2 tipos de violência	12	35,3	16	47,0	6	17,6	34	100,0	
Havia 3 a 6 tipos de violência	10	21,7	18	39,1	18	39,1	46	100,0	
Formação em violência de gênero									
Sim	5	15,1	17	51,5	11	33,3	33	100,0	0,143
Não	23	33,8	28	41,2	17	25,0	68	100,0	

Fonte: Elaboração própria.

* - Teste qui-quadrado

A tabela 14 apresenta os testes de associação feitos entre conhecimento sobre procedimentos relativos à violência baseada em gênero e as variáveis sociodemográficas. Como pode ser conferido, não houve qualquer associação entre conhecimento sobre procedimentos relativos à violência baseada em gênero e qualquer variável sociodemográfica:

Tabela 14 - Associação entre conhecimento sobre procedimentos relativos à violência baseada em gênero dos gestores da USP do *campus* de Ribeirão Preto no ano de 2020 e variáveis sociodemográficas.

Variável sociodemográfica	independente	Baixo		Médio		Alto		Total		p*
		N	%	N	%	N	%	N	%	
Idade										
Até a média		18	36,0	15	30,0	17	34,0	50	100,0	0,810
Acima da média		16	32,0	18	36,0	16	32,0	50	100,0	
Sexo										
Feminino		18	35,3	15	29,4	18	35,3	51	100,0	0,732
Masculino		16	32,6	18	36,7	15	30,6	49	100,0	
Raça/cor										
Pretos e pardos		9	56,2	3	18,7	4	25,0	16	100,0	0,116
Brancos e amarelos		25	29,8	30	35,7	29	34,5	84	100,0	
Religião										
Católicos		18	36,7	17	34,7	14	28,6	49	100,0	0,649
Não católicos		16	31,4	16	31,4	19	37,2	51	100,0	
Ser praticante semanalmente										
Sim		10	28,6	11	31,4	14	40,0	35	100,0	0,679
Não		10	30,3	13	39,4	10	30,3	33	100,0	
Estado civil										
Casado (a) ou em união estável		27	32,5	28	33,7	28	33,7	83	100,0	0,470
Solteiro (a) ou divorciado (a)		7	41,2	5	29,4	5	29,4	17	100,0	
Ter filhos										
Sim		26	33,3	25	32,0	27	34,6	78	100,0	0,809
Não		8	36,4	8	36,4	6	27,3	22	100,0	
Quantidade de filhos										
Um ou dois filhos		20	32,8	21	34,4	20	32,8	61	100,0	0,674
Três ou quatro filhos		6	35,3	4	23,5	7	41,2	17	100,0	
Sexo dos filhos										
Feminino		10	35,7	10	35,7	8	28,6	28	100,0	0,695
Masculino		4	22,2	7	38,9	7	38,9	18	100,0	

Ambos	12	37,5	8	25,0	12	37,5	32	100,0	
Orientação sexual									
Heterossexual	32	33,3	33	34,4	31	32,3	96	100,0	0,358
Homossexual ou não quis falar	2	50,0	0	0,0	2	50,0	4	100,0	

Fonte: Elaboração própria.

* - Teste qui-quadrado

A tabela 15 apresenta os testes de associação feitos entre conhecimento sobre procedimentos relativos à violência baseada em gênero e as variáveis sobre caracterização profissional. Como pode ser conferido, não houve qualquer associação entre conhecimento sobre procedimentos relativos à violência baseada em gênero e qualquer variável sobre caracterização profissional:

Tabela 15 - Associação entre conhecimento sobre procedimentos relativos à violência baseada em gênero e variáveis de caracterização profissional

Variável independente de caracterização profissional	Baixo		Médio		Alto		Total		p*
	N	%	N	%	N	%	N	%	
Tempo de universidade									
Até 18 anos	20	39,2	16	31,4	15	29,4	51	100,0	0,516
Mais de 18 anos	14	28,6	17	34,7	18	36,7	49	100,0	
Cargo ocupado									
Diretores, vice-diretores e presidentes de comissões estatutárias	15	33,3	14	31,1	16	35,6	45	100,0	0,983
Presidentes de CoCs, chefes e vice-chefes de departamento	14	35,9	13	33,3	12	30,8	39	100,0	
Assistência técnica ou representante de funcionários na congregação/CTA	5	31,2	6	3,5	5	31,2	16	100,0	
Tempo de gestão									
Abaixo de um ano	11	33,3	11	33,3	11	33,3	33	100,0	
De um ano até dois anos	11	37,9	9	31,0	9	31,0	29	100,0	
Acima de dois anos	12	31,6	13	34,2	13	34,2	38	100,0	
Tem gestão anterior									
Sim	28	32,6	28	32,6	30	34,9	86	100,0	0,585
Não	6	42,9	5	35,7	3	21,4	14	100,0	
Cargo anterior									
Chefe de departamento ou presidente de comissão	11	28,9	11	28,9	16	42,1	38	100,0	0,398
Membro de colegiado ou coordenação de curso	9	50,0	6	33,3	3	16,7	18	100,0	
Outros cargos – funcionários	5	38,4	4	30,8	4	30,8	13	100,0	
Outras comissões ou coordenação de serviços universitários	3	17,6	7	41,2	7	41,2	17	100,0	
Titularidade ou posição na carreira									
Professor Doutor 1 ou 2	7	43,7	5	31,2	4	25,0	16	100,0	0,356
Professor Associado 1, 2 ou 3	18	42,9	12	28,6	12	28,6	42	100,0	
Professor titular	4	15,4	10	38,5	12	46,1	26	100,0	
Servidor de qualquer nível/posição	5	31,2	6	37,5	5	31,2	16	100,0	

Fonte: Elaboração própria.

* - Teste qui-quadrado

A tabela 16 apresenta os testes de associação feitos entre conhecimento sobre procedimentos relativos à violência baseada em gênero e as variáveis sobre experiência com

violência. Como pode ser conferido, não houve qualquer associação entre conhecimento sobre procedimentos relativos à violência baseada em gênero e qualquer variável sobre experiência com violência:

Tabela 16 - Associação entre conhecimento sobre procedimentos relativos à violência baseada em gênero e variáveis sobre experiência com violência

Variável independente de experiência com violência	de	Baixo	Médio	Alto	Total	p*				
		N	%	N	%	N	%	N	%	
Frequência de relatos de violência no cargo atual										
Frequentemente ou às vezes		6	20,7	10	34,5	13	44,8	29	100,0	0,143
Raramente ou nunca		28	39,4	23	32,4	20	28,2	71	100,0	
Número de grupos que recebeu relatos de violência										
Entre até 2 grupos de pessoas		9	29,0	14	45,2	8	25,8	31	100,0	0,063
Entre 3 a 6 grupos de pessoas		12	27,3	10	22,7	22	50,0	44	100,0	
Quantidade de tipos de violência que recebeu relatos										
1 ou 2 tipos de violência		11	35,5	12	38,7	8	25,8	31	100,0	0,107
3 a 6 tipos de violência		10	22,7	12	27,3	22	50,0	44	100,0	
Quantidade de tipos de discriminação recebidos										
Não recebeu relatos		18	46,1	11	28,2	10	25,6	39	100,0	0,118
Recebeu relatos		16	26,2	22	36,0	23	37,7	61	100,0	
Frequência de consulta ao regimento geral da USP										
Frequentemente		15	34,9	15	34,9	13	30,2	43	100,0	0,872
Às vezes, raramente ou nunca		19	33,3	18	31,6	20	35,1	57	100,0	
Presenciou violência na universidade										
Sim		21	31,8	22	33,3	23	34,8	66	100,0	0,787
Não		13	38,2	11	32,3	10	29,4	34	100,0	
Número de grupos que presenciou violência										
1 ou 2 grupos		12	41,4	9	31,0	8	27,6	29	100,0	0,309
3 a 6 grupos		9	24,3	13	35,1	15	40,5	37	100,0	
Quantidade de tipos de violência presenciados										
1 ou 2 tipos de violência		12	46,1	7	26,9	7	26,9	26	100,0	0,130
3 a 6 tipos de violência		9	22,5	15	37,5	16	40,0	40	100,0	
Quantidade de discriminação sofrida na universidade										
Não sofreu		14	29,2	18	37,5	16	33,3	48	100,0	0,548
Sofreu um ou mais tipo		20	38,5	15	28,8	17	32,7	52	100,0	
Ter presenciado discriminação										
Sim		19	29,2	23	35,4	23	35,4	65	100,0	0,390
Não		15	42,9	10	28,6	10	28,6	35	100,0	
Número de grupos que presenciou discriminação										
1 ou 2 grupos		11	40,7	7	25,9	9	33,3	27	100,0	0,191
3 a 6 grupos		8	21,0	16	42,1	14	36,8	38	100,0	
Quantidade de tipos de discriminação que presenciou										
1 ou 2 tipos de discriminação		3	17,6	9	52,9	5	29,4	17	100,0	0,294
3 a 6 tipos de discriminação		9	27,3	10	30,3	14	42,4	33	100,0	
Participou do trote quando estudante										
Sim		16	30,8	18	34,6	18	34,6	52	100,0	0,777

Não	18	37,5	15	31,2	15	31,2	48	100,0	
Quantidade de tipos de trotes na época de estudante									
Não havia violência	10	50,0	5	25,0	5	25,0	20	100,0	0,254
Havia 1 ou 2 tipos de violência	13	38,2	12	35,3	9	26,5	34	100,0	
Havia 3 a 6 tipos de violência	11	23,9	16	34,8	19	41,3	46	100,0	
Formação em violência de gênero									
Sim	11	33,3	11	33,3	11	33,3	33	100,0	0,995
Não	23	34,3	22	32,8	22	32,8	67	100,0	

Fonte: Elaboração própria.

* - Teste qui-quadrado

A tabela 17 apresenta os testes de associação feitos entre opinião sobre violência na universidade e as variáveis sociodemográficas. Como pode ser conferido, não houve qualquer associação entre opinião sobre violência na universidade e qualquer variável sociodemográfica:

Tabela 17 - Associação entre opinião sobre violência na universidade dos gestores da USP do *campus* de Ribeirão Preto no ano de 2020 e variáveis sociodemográficas.

Variável independente sociodemográfica	Maior tolerância		Menor tolerância		Total		p*
	N	%	N	%	N	%	
Idade							
Até a média	28	56,0	22	44,0	50	100,0	0,273
Acima da média	23	45,1	28	54,9	51	100,0	
Sexo							
Feminino	26	51,0	25	49,0	51	100,0	0,922
Masculino	25	50,0	25	50,0	50	100,0	
Raça/cor							
Pretos e pardos	10	62,5	6	37,5	16	100,0	0,257
Brancos e amarelos	40	47,1	45	52,9	85	100,0	
Religião							
Católicos	26	52,0	24	48,0	50	100,0	0,765
Não católicos	25	49,0	26	51,0	51	100,0	
Ser praticante semanalmente							
Sim	19	54,3	16	45,7	35	100,0	0,722
Não	17	50,0	17	50,0	34	100,0	
Estado civil							
Casado (a) ou em união estável	42	50,0	42	50,0	84	100,0	0,825
Solteiro (a) ou divorciado (a)	9	52,9	8	47,0	17	100,0	
Ter filhos							
Sim	42	53,8	36	46,1	78	100,0	0,215
Não	9	39,1	14	60,9	23	100,0	
Quantidade de filhos							
Um ou dois filhos	28	45,9	33	54,1	61	100,0	0,933
Três ou quatro filhos	8	47,0	9	52,9	17	100,0	
Sexo dos filhos							
Feminino	12	42,9	16	57,1	28	100,0	0,658
Masculino	10	55,6	8	44,4	18	100,0	
Ambos	14	43,7	18	56,2	32	100,0	
Orientação sexual							
Heterossexual	46	47,9	50	52,0	96	100,0	0,162
Homossexual ou não quis falar	4	80	1	20	5	100,0	

Fonte: Elaboração própria.

* - Teste qui-quadrado

A tabela 18 apresenta os testes de associação feitos entre opinião sobre violência na universidade e as variáveis sobre caracterização profissional. Como pode ser conferido, não houve qualquer associação entre opinião sobre violência na universidade e qualquer variável sobre caracterização profissional:

Tabela 18 - Associação entre opinião sobre violência na universidade dos gestores da USP do *campus* de Ribeirão Preto no ano de 2020 e variáveis sobre caracterização profissional

Variável independente de caracterização profissional	Maior tolerância		Menor tolerância		Total		p*
	N	%	N	%	N	%	
Tempo de universidade							
Até 18 anos	27	52,9	24	47,0	51	100,0	0,619
Mais de 18 anos	24	48,0	26	52,0	50	100,0	
Cargo ocupado							
Diretores, vice-diretores e presidentes de comissões estatutárias	23	50,0	23	50,0	46	100,0	0,543
Presidentes de CoCs, chefes e vice-chefes de departamento	18	46,1	21	53,8	39	100,0	
Assistência técnica ou representante de funcionários na congregação/CTA	10	62,5	6	37,5	16	100,0	
Tempo de gestão							
Abaixo de um ano	17	51,5	16	48,5	33	100,0	0,614
De um ano até dois anos	13	43,3	17	56,7	30	100,0	
Acima de dois anos	21	55,3	17	44,7	38	100,0	
Tem gestão anterior							
Sim	43	49,4	44	50,6	87	100,0	0,592
Não	8	57,1	6	42,9	14	100,0	
Cargo anterior							
Chefe de departamento ou presidente de comissão	19	48,7	20	51,3	39	100,0	0,058
Membro de colegiado ou coordenação de curso	12	66,7	6	33,3	18	100,0	
Outros cargos – funcionários	8	61,5	5	38,5	13	100,0	
Outras comissões ou coordenação de serviços universitários	4	23,5	13	76,5	17	100,0	
Titularidade ou posição na carreira							
Professor Doutor 1 ou 2	6	37,5	10	62,5	16	100,0	0,101
Professor Associado 1, 2 ou 3	23	54,8	19	45,2	42	100,0	
Professor titular	12	44,4	15	55,6	27	100,0	
Servidor de qualquer nível/posição	10	62,5	6	37,5	16	100,0	

Fonte: Elaboração própria.

* - Teste qui-quadrado

A tabela 19 apresenta os testes de associação feitos entre opinião sobre violência na universidade e as variáveis sobre experiência com violência. Como pode ser conferido, a maior parte das variáveis não apresenta associação entre opinião sobre violência na universidade e experiência com violência.

Duas variáveis, como pode ser visto no valor de p destacado na tabela, apresentaram associação: ter recebido relatos de discriminação e ter presenciado mais tipos de violência.

A primeira variável independente apresentada na tabela, ter recebido relatos de discriminação, apresenta uma frequência alta de pessoas menos tolerantes à violência e baixa de pessoas mais tolerantes à violência, o que demonstra que as variáveis possuem associação, sendo essa diferença estatisticamente significativa: $p=0,030$; $\chi^2= 4,7060$ e p no teste exato de Fisher= $0,041$.

Já a segunda variável independente apresentada na tabela ter presenciado menos ou mais tipos de violência, o percentual de pessoas menos tolerantes à violência é maior entre aqueles que presenciaram de 3 a 6 tipos de violência (70%) do que entre aqueles que presenciaram 1 ou 2 tipos (33,3%), sendo essa diferença estatisticamente significativa: $p=0,003$; $\chi^2= 8,7643$ e p no teste exato de Fisher = $0,003$.

Tabela 19 - Associação entre opinião sobre violência na universidade dos gestores da USP do *campus* de Ribeirão Preto no ano de 2020 e variáveis sobre experiência com violência

Variável independente de experiência com violência	Maior tolerância		Menor tolerância		Total		p*
	N	%	N	%	N	%	
Frequência de relatos de violência no cargo atual							
Frequentemente ou às vezes	11	36,7	19	63,3	30	100,0	0,071
Raramente ou nunca	40	56,3	31	43,7	71	100,0	
Número de grupos que recebeu relatos de violência							
Entre até 2 grupos de pessoas	18	58,1	13	41,9	31	100,0	0,081
Entre 3 a 6 grupos de pessoas	17	37,8	28	62,2	45	100,0	
Quantidade de tipos de violência que recebeu relatos							
1 ou 2 tipos de violência	18	58,1	13	41,9	31	100,0	0,081
3 a 6 tipos de violência	17	37,8	28	62,2	45	100,0	
Quantidade de tipos de discriminação recebidos							
Não recebeu relatos	25	64,1	14	35,9	39	100,0	0,030
Recebeu relatos	26	41,9	36	58,1	62	100,0	
Frequência de consulta ao regimento geral da USP							
Frequentemente	24	54,5	20	45,4	44	100,0	0,487
Às vezes	17	50,0	17	50,0	34	100,0	
Raramente ou nunca	9	39,1	14	60,9	23	100,0	
Presenciou violência na universidade							
Sim	30	44,8	37	55,2	67	100,0	0,107
Não	21	61,8	13	38,2	34	100,0	
Número de grupos que presenciou violência							
1 ou 2 grupos	17	56,7	13	43,3	30	100,0	0,078
3 a 6 grupos	13	35,1	24	64,9	37	100,0	
Quantidade de tipos de violência presenciados							
1 ou 2 tipos de violência	18	66,7	9	33,3	27	100,0	0,003
3 a 6 tipos de violência	12	30,0	28	70,0	40	100,0	
Quantidade de discriminação sofrida na universidade							
Não sofreu	27	55,1	22	44,9	49	100,0	0,369
Sofreu um ou mais tipo	24	46,1	28	53,8	52	100,0	
Ter presenciado discriminação							
Sim	31	47,0	35	53,0	66	100,0	0,331
Não	20	57,1	15	42,9	35	100,0	
Número de grupos que presenciou discriminação							

1 ou 2 grupos	15	53,6	13	46,4	28	100,0	0,356
3 a 6 grupos	16	42,1	22	57,9	38	100,0	
Quantidade de tipos de discriminação que presenciou							
1 ou 2 tipos de discriminação	10	58,8	7	41,2	17	100,0	0,234
3 a 6 tipos de discriminação	14	41,2	20	58,8	34	100,0	
Participou do trote quando estudante							
Sim	27	51,9	25	48,1	52	100,0	0,767
Não	24	49,0	25	51,0	49	100,0	
Quantidade de tipos de trotes na época de estudante							
Não havia violência	10	47,6	11	52,4	21	100,0	0,925
Havia 1 ou 2 tipos de violência	18	52,9	16	47,0	34	100,0	
Havia 3 a 6 tipos de violência	23	50,0	23	50,0	46	100,0	
Formação em violência de gênero							
Sim	17	51,5	16	48,5	33	100,0	0,886
Não	34	50,0	34	50,0	68	100,0	

Fonte: Elaboração própria.

* - Teste qui-quadrado

Nas duas tabelas a seguir apresentamos um resumo das variáveis que apresentaram associação:

Ter presenciado discriminação está associado a um maior conhecimento sobre violência baseada em gênero no ambiente universitário. Conforme aumenta o conhecimento sobre violência baseada em gênero no ambiente universitário, aumenta a porcentagem de pessoas que presenciaram discriminação. As pessoas que não presenciaram discriminação somente superam o número de pessoas que presenciaram discriminação no conhecimento baixo sobre violência.

Tabela 20 - Associação entre conhecimento sobre violência baseada em gênero no ambiente universitário dos gestores da USP do *campus* de Ribeirão Preto no ano de 2020 e variável independente sobre experiência com violência

Variável independente sobre experiência com violência	Baixo		Médio		Alto		Total		p*
	N	%	N	%	N	%	N	%	
Ter presenciado discriminação									
Sim	13	19,7	32	48,5	21	31,8	66	100,0	0,044
Não	15	42,9	13	37,1	7	20,0	35	100,0	

Fonte: Elaboração própria.

* - Teste qui-quadrado

$\chi^2= 6,2379$ Teste exato de Fisher = 0,05

A primeira variável independente apresentada na tabela, ter recebido relatos de discriminação, apresenta uma frequência alta de pessoas menos tolerantes à violência e baixa de pessoas mais tolerantes à violência, o que demonstra que as variáveis possuem associação, sendo essa diferença estatisticamente significativa ($p=0,030$).

Já a segunda variável independente apresentada na tabela ter presenciado menos ou mais tipos de violência, o percentual de pessoas menos tolerantes à violência é maior entre

aqueles que presenciaram de 3 a 6 tipos de violência (70%) do que entre aqueles que presenciaram 1 ou 2 tipos (33,3%), sendo essa diferença estatisticamente significativa ($p=0,003$).

Tabela 21 - Associação entre opinião sobre violência na universidade dos gestores da USP do *campus* de Ribeirão Preto no ano de 2020 e variáveis independentes sobre experiência com violência

Variáveis independentes sobre experiência com violência	Maior tolerância		Menor tolerância		Total		p*
	N	%	N	%	N	%	
Ter recebido relatos de discriminação¹							
Sim	26	41,9	36	58,0	62	100	0,030
Não	25	64,1	14	35,9	39	100	
Quantidade de tipos de violência presenciados²							
1 ou 2 tipos	18	66,7	9	33,3	27	100	0,003
3 a 6 tipos	12	30,0	28	70,0	40	100	

Fonte: Elaboração própria.

* - Teste qui-quadrado

1. $\chi^2= 4,7060$ Teste exato de Fisher = 0,041

2. $\chi^2= 8,7643$ Teste exato de Fisher = 0,003

Como pode ser visto, o presente estudo apresenta algumas limitações devido ao n ser pequeno, o que não conferiu estabilidade estatística na maioria das variáveis. Talvez a ausência de associações esperadas seja resultado disso. Entretanto, a parte descritiva do estudo traz análises importantes ao campo.

APÊNDICE H – Versão antes da tradução para o inglês do artigo “Violence against women at the University: sexual violence highlighted”

Introdução

A violência contra a mulher, ou violência baseada em gênero (VBG), é um problema de saúde global de alta prevalência e reconhecidamente uma violação de direitos humanos^{1,2}, segundo as convenções internacionais das quais o Brasil é signatário. O artigo primeiro da Declaração das Nações Unidas sobre a Eliminação da Violência contra as Mulheres¹ afirma:

Entender-se-á por violência contra a mulher qualquer ato ou conduta baseada no gênero, que cause danos ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, incluindo ameaças, coerção ou privação arbitrária de liberdade tanto na esfera pública como na esfera privada.¹

A violência sexual, uma das formas mais perniciosas de VBG, é definida como qualquer ato ou tentativa de ato sexual sem o consentimento da pessoa envolvida³. O Código Penal Brasileiro, Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940, define os crimes “contra a dignidade sexual” como aqueles perpetrados contra a pessoa, tipificados nos artigos 213 a 234 e, destes, destacamos para o presente estudo o assédio sexual, a importunação sexual e o estupro.

O assédio sexual se refere a atos que visam “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função” (art. 216-A do Código Penal – CP).⁴

A importunação sexual consiste em “praticar contra alguém, e sem a sua anuência, ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a lascívia própria ou de terceiro” (art. 215-A do CP).⁴

O estupro é definido como “constrangimento, mediante violência ou grave ameaça, à conjunção carnal ou ato libidinoso” (art. 213 do CP)⁴. Ainda, o estupro de vulnerável consiste em conjunção carnal ou ato libidinoso quando a pessoa violentada não tem capacidade de consentir para a prática do ato sexual, seja por ser menor de 14 anos, possuir alguma deficiência física ou mental que a incapacite para o consentimento ou, por qualquer outro motivo, ela não pode oferecer resistência para a prática do ato sexual (art. 217-A do CP).⁴

A violência sexual ocorre tipicamente em função de gênero, uma vez que a maior parte das vítimas (81,8%) são mulheres, e a maior parte dos agressores (75,9%) são homens.

Dos crimes de estupro, 63,8% são cometidos contra vulneráveis, ou seja, pessoas que não tem condições para consentir na relação sexual ou se defender de um ataque sexual.³

Os crimes sexuais são menos notificados. No Brasil, estima-se que apenas 7,5% das vítimas reportam a ocorrência aos órgãos competentes⁵. Em 2018, 53.726 mulheres notificaram ter sido vítima de estupro³. É assustador que, considerando a subnotificação, esta cifra possa ser dez vezes maior.

Um grupo bastante exposto à violência sexual são as mulheres jovens: 42,6% das mulheres brasileiras, com idade entre 16 e 24 anos, referem ter sofrido algum tipo de violência⁶, e dados de 2018 mostram que 32,9% do total de estupros ocorreram nesta faixa etária.⁷ Considerando a faixa etária de estudantes universitários, e a incidência da violência sexual entre mulheres jovens, esta forma de VBG ganha destaque no ambiente das universidades, em todo o mundo.^{8,9,10} É interessante destacar que em países em que o enfrentamento à violência sexual na universidade está em pauta há mais tempo, como nos Estados Unidos, por exemplo (Título IX da Legislação sobre Educação-1972)¹¹, as instituições de ensino superior – IES devem cumprir uma série de exigências legais. Estas devem demonstrar ações para diagnosticar e enfrentar a situação: as universidades devem investigar e solucionar denúncias de violência sexual, mesmo quando ocorrem fora dos limites dos *campi*. Para cumprir essa legislação é obrigatório que as universidades estabeleçam procedimentos para lidar com as queixas de violência sexual e, na ausência de medidas efetivas, entende-se que a universidade pratica discriminação sexual¹¹. Os registros nesse país demonstram que 26,4% das estudantes universitárias sofrem algum tipo de agressão sexual ao longo de sua permanência na universidade por meio de força física, violência ou incapacitação. Organizações dentro e fora das universidades alertam que as estudantes universitárias estão em alto risco para sofrerem violência sexual¹².

Pesquisa realizada entre dezembro de 2017 e fevereiro de 2018 com 13 337 estudantes na maior universidade pública do Brasil, a Universidade de São Paulo (USP), identificou que 7% dos respondentes sofreram violência sexual. Em um recorte de gênero, 2% dos homens, 11% das mulheres e 18% das pessoas não binárias relataram ter sofrido este tipo de violência¹³.

Embora a violência sexual não seja o tipo mais prevalente de VBG entre estudantes universitárias, sem dúvida é a forma mais grave, com consequências importantes na vida e saúde das vítimas. A violência sexual impacta o desenvolvimento global dessas mulheres, em nível pessoal, acadêmico e profissional, resultando muitas vezes no abandono do ensino superior¹⁴.

As consequências da violência sexual e seus impactos podem se estender por muito tempo. Estudos pioneiros já apontavam para a duração dessas repercussões na vida e na saúde das vítimas. Heise¹⁵ mostrou que 25% das vítimas de estupro apresentavam sintomas disfuncionais até seis anos após o evento. A exposição às infecções sexualmente transmissíveis, uma gravidez indesejada, um eventual aborto e o stress pós-traumático são desdobramentos que podem levar à depressão, entre outras desordens afetivas, podendo inclusive levar ao suicídio^{15,16,17}.

As expectativas e os estereótipos de gênero criam um ambiente no qual o consentimento pode ser entendido de forma desigual, para homens e mulheres. Além disso, alguns fatores de risco presentes no ambiente universitário aumentam a probabilidade para estudantes se tornarem vítimas de agressão sexual: muitos estão longe de seus pais pela primeira vez; a liberdade é recém-descoberta e há a ideia de ser este o momento para experimentar o que ainda não viveram. Devido à idade e, em alguns casos, à educação que receberam, estudantes tem pouco conhecimento e experiência sobre sexo, e são expostos a uma cultura de festas, ambientes nos quais o consumo de álcool e outras drogas é incentivado e valorizado. O resultado é o aumento da exposição dessas mulheres ao risco de sofrer agressões sexuais, por não estarem em condições de se defender¹¹.

Denúncias feitas à Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo em 2014 sobre violências diversas, inclusive violência sexual, nos trotes e festas nas universidades paulistas, colocaram em evidência a violência contra mulher no contexto universitário no Brasil. Foi instituída uma Comissão Parlamentar de Inquérito (CPI) para investigar violações dos direitos humanos e demais ilegalidades ocorridas no âmbito das Universidades do Estado de São Paulo, as quais foram responsabilizadas, fato com repercussão nacional¹⁸. Como consequência, em 15 de setembro de 2015 foi aprovada a Lei nº 15.892, que proíbe trotes na rede pública de ensino estadual¹⁹.

Após a divulgação do relatório da CPI¹⁸, e como resultado da pressão de movimentos da comunidade acadêmica, algumas respostas institucionais foram dadas no contexto da Universidade de São Paulo (USP), para enfrentar a violência baseada em gênero. Foi criada a “Rede Não Cala”, formada por professoras e pesquisadoras da USP, para dar visibilidade aos casos e lutar por políticas afirmativas de enfrentamento a esse tipo de violência²⁰. Em 2016, como resultado da adesão da USP ao “Programa HeForShe” da ONU-Mulheres, foi criado Escritório USP-Mulheres, ligado à Reitoria, para definir políticas de enfrentamento à violência contra mulheres na Universidade²¹.

A mobilização das mulheres da comunidade acadêmica teve importante papel na criação de comissões para acolhimento a situações de VBG, em distintas Unidades da USP, inclusive no campus de Ribeirão Preto, onde realizamos este estudo.

Com a finalidade de evidenciar a presença dessas violências, o contexto de sua ocorrência e os desdobramentos em ambiente universitário, este trabalho descreve as diferentes formas de manifestação da violência sexual no campus USP de Ribeirão Preto/SP, segundo a percepção de informantes-chaves. Ele é parte de uma investigação maior sobre violência contra mulheres na Universidade. Os resultados aqui apresentados e discutidos referem-se a um recorte de sua etapa qualitativa.

Métodos

Trata-se de um estudo exploratório e descritivo, com abordagem qualitativa. Tal abordagem é utilizada para compreender as pessoas em seu cotidiano, a partir de seu ponto de vista²². Os dados foram colhidos através de entrevista semiestruturada, estratégia que permitiu acessar o tema detalhadamente^{23,24}, por facilitar, ampliar e aprofundar a comunicação. O uso de um roteiro pré-estabelecido teve por objetivo delimitar o objeto de análise²³.

Universo

O campus USP de Ribeirão Preto, é composto por oito unidades de ensino, com 919 funcionários docentes, 1.642 funcionários não-docentes, 6.703 estudantes de graduação, distribuídos em 43 cursos e 4.442 estudantes de pós-graduação, distribuídos em 62 programas de mestrado e 49 de doutorado²⁵. O município de Ribeirão Preto está localizado no nordeste do estado de São Paulo, a cerca de 300 km da capital do estado, possui 703 293 habitantes e índice de desenvolvimento humano de 0,826.

Participantes

Participaram desta etapa do estudo membros da comunidade – servidores docentes, não docentes e estudantes – considerados informantes-chaves, por ocuparem posições ou funções que os levaram a lidar com situações de violência na universidade, como representante de sua categoria funcional, em cargos, comissões de direitos humanos, colegiados ou entidades estudantis.

A partir das primeiras entrevistas com os informantes-chaves, foi utilizada a técnica da bola de neve, ou seja, esses primeiros participantes indicaram outras pessoas que consideravam ter essa mesma condição. Para chegar a uma quantidade ideal de participantes, usamos o critério de fechamento amostral do poder da informação²⁷. Este leva em consideração o objetivo do estudo; a especificidade do conjunto de participantes; o uso da teoria estabelecida; a qualidade de diálogo obtido na coleta de dados e a análise estratégica. Após dezessete entrevistas, devido à qualidade dos diálogos, à representatividade em relação aos grupos estudados e à relevância das informações obtidas, não foram incluídos novos participantes.

Procedimentos

Após a aprovação do projeto de pesquisa por Comitê de Ética em Pesquisa Com Seres Humanos (processo nº 06925118.4.0000.5440), as entrevistas foram realizadas face a face, no período de 10/05/2019 a 13/11/2019, gravadas em áudio, transcritas na íntegra e analisadas em seu conteúdo. O processo de transcrição e análise ocorreu concomitantemente à coleta.

A análise de conteúdo permitiu identificar categorias temáticas, por meio do conteúdo manifesto, numa abordagem dedutiva. O conteúdo manifesto foi identificado pela utilização de códigos ou palavras-chave para a leitura, pré-determinados pelo objetivo da pesquisa e também pela inclusão de novas perspectivas (códigos ou palavras-chave) a partir do material analisado^{28,29}.

De modo geral, a análise seguiu três passos: redução dos dados, exibição espacial dos dados e interpretação, realizada a partir de leitura transversal das transcrições, com posterior recorte de cada entrevista em unidades de sentido, classificadas a partir de critério temático, gerando categorias e subcategorias de acordo com os objetivos do estudo.

Resultados

Participaram desta etapa do estudo estudantes, servidores docentes e não docentes, com idade, identidade de gênero e orientação sexual variadas, conforme características sociodemográficas sintetizadas na Tabela 1 (Caracterização sociodemográfica dos participantes).

Embora alguns estudos classifiquem como agressão sexual contatos ou toques sexuais indesejados, coerção sexual, tentativa de estupro e estupro⁹, para nossa descrição dos

resultados sobre a violência sexual em ambiente universitário, adotamos agrupar as situações que emergiram dos discursos de acordo com a tipificação encontrada no direito penal brasileiro⁴, por sua clareza e aplicabilidade.

Desta forma, os resultados desta etapa estão agrupados nas três categorias temáticas para descrever a violência sexual em ambiente universitário: (1) Assédio Sexual; (2) Importunação Sexual e (3) Estupro.

Assédio Sexual

Situações envolvendo assédio sexual estiveram presentes nos discursos dos informantes-chaves, e dizem respeito a situações vividas, presenciadas ou informadas a eles devido ao lugar ocupado na comunidade.

Um elemento que diferencia este tipo de violência em relação a outros, é sua ocorrência no ambiente de trabalho ou estudo, com diferença de poder entre agressor e vítima, o que o configura como crime. Já no âmbito do direito do trabalho há o chamado “assédio sexual horizontal”³⁰, que é o assédio sexual entre pessoas no ambiente de trabalho, sem a presença de hierarquia. No âmbito trabalhista mesmo sem esta hierarquia o assédio pode ser considerado uma ilegalidade, que pode até motivar demissão para o agressor e indenização para a vítima³⁰.

Nos relatos estão presentes tanto situações em que há uma hierarquia real entre agressor e vítima, como professor e estudante, e situações nas quais agressor e vítima são colegas de trabalho. Identificamos também situações nas quais o poder do agressor sobre a vítima é imaginado, um poder construído socialmente, como as hierarquias em função de gênero, classe social, raça, orientação e identidade sexual, como prevê também a ideia de interseccionalidade³¹. A discriminação de gênero, nesses casos, se intersecciona com essas outras características pessoais que historicamente hierarquizam as relações sociais.

Os relatos mais frequentes são situações envolvendo a relação professor-aluna, neste caso com óbvia diferença de poder entre as partes. Os discursos são marcados por referências a falta de limites dos professores, que tocam o corpo das estudantes:

Alunas em laboratório... que o professor chega e toca no corpo da aluna, faz comentários insinuantes de como você tá bonita, como você tá cheirosa... E no momento ela estava sozinha com o professor (...) especialmente quando tem algum vínculo de bolsa envolvido, inclusive. Que tem uma aproximação mais privada, vamos dizer assim. (Participante 7, funcionária, 43 anos).

Outras situações semelhantes de assédio foram relatadas:

As meninas, muitas relatam a questão de relação com o professor, no sentido assim: ‘Olha, então você faz algumas coisas que eu quero, né, você vai ver se consegue uma bolsa... Então vamos tomar, assim, um café junto...’ Alguma coisa assim. Infelizmente isso tem também, sabe? Por parte de docente (Participante 12, funcionária, 55 anos).

Quando eu era representante da coordenação do curso, um representante ficava me assediando. Ele me chamava assim, tipo, vamos tomar um café fora da USP, vamos não sei o que. (...) e esse professor tinha uma posição de poder. Ele era o coordenador do curso, eu era a representante discente, então era uma situação bem complicada. (Participante 4, estudante mulher, 23 anos).

Houve relatos de situações de assédio sexual entre professores, que, no âmbito trabalhista são considerados “assédio sexual horizontal”³⁰:

Mas já sofri assédio sexual sim, né, quando cheguei aqui (...). Dois colegas, especificamente...a maneira de chegar, de chegar em você, de colocar a mão na sua cintura, de puxar você pra perto e de falar do seu decote, no momento que você fala: ‘Ah, e aí, você vai na reunião?’ e aí ele fala: ‘Nossa, mas você está bonita, hoje, hein?’, ‘Nossa, que decote’, que não sei o quê, coisas desse tipo” (Participante 3, professora, 50 anos).

Outros relatos se referiram a assédio sexual de alunas por professores em redes sociais, comportamentos que geram constrangimento por não serem apropriados no ambiente acadêmico ou de trabalho.

Importunação Sexual

Identificamos diversas situações de importunação sexual que aconteceram, principalmente, em festas da universidade. Embora participantes tenham nomeado essas situações como “assédio”, elas, de fato, configuram importunação sexual.

Os relatos referem-se a toques indesejados em partes íntimas, aproximação corporal como agarrar, beijar e até morder sem consentimento. Chama a atenção a percepção das estudantes sobre uma falta de entendimento sobre o consentimento. Mulheres estudantes relataram que agressores, vítimas e pessoas ao redor parecem não conseguir discernir situações abusivas em que a característica principal é a falta de consentimento, e por isso é considerado violência, o que claramente se diferencia de situações de paquera, já que o ambiente seria propício para este tipo de relação:

O menino da mesma sala insistiu muito e beijar uma menina. Insistiu, insistiu, insistiu. (...) Foi numa festa. Foi inconveniente, acabou beijando a menina à força, a menina se sentiu muito mal, com aquilo, pra ela foi uma ruptura, foi uma coisa muito invasiva naquele momento, e ela teve que

encontrar a pessoa sei lá, o resto da graduação(...) e teve que participar das mesmas coisas(...) e a pessoa não estava muito à vontade com isso (Participante 1, estudante mulher, 25 anos).

A gente estava em uma festa, o menino em questão era amigo de uns amigos meus (...) e perguntou para um amigo meu que estava comigo na festa se eu estava disponível, aí meu amigo falou assim: Ah vai lá, tipo, tenta falar com ela. Só que aí o cara já entendeu que beleza ele podia ficar comigo, e eu não queria na hora. Então foi um contexto (...) que meus amigos não viram, e ele me beijou à força. E eu não queria. E ninguém viu que eu estava precisando de ajuda. Então, sei lá, o menino não entendeu que o que ele fez foi um abuso. (Participante 1, estudante mulher, 25 anos).

Situações envolvendo investidas sexuais fora do contexto de festas também foram relatadas pelas participantes, tendo em comum a ausência de consentimento (que é o que atribui a característica de “indesejada” à investida). Tais situações são: um funcionário que mostrou seus órgãos genitais a uma aluna quando eles estavam no transporte público coletivo dentro do campus e uma aluna agarrada contra sua vontade por um visitante do sexo masculino na moradia estudantil:

Esse aluno, que é morador também, trouxe um amigo de (outra unidade) da USP, pra passar o final de semana aqui. Apresentou para ela, tal, tal, tal... E esse ser, se sentiu no direito de entrar no quarto dela... abriu a porta... bateu na porta, ela viu que era ele, mas ela achou normal, porque tinha acabado de apresentar... era o amigo do namorado... ela achou até chato(...) então, em consideração a ele... às vezes ele quer conversar... ‘Eu vim aqui pra conversar’, ele falou pra ela... ela pegou e abriu o quarto... ele sentou e realmente começou a conversar... sentou do lado dela... aí, de repente, o assunto mudou... ele pôs a mão na perna dela e começou com conversinha... ‘Não, calma, calma’. Ela falou: ‘Sai daqui’. Aí, aconteceu tudo, só pra resumir, ela foi... chamou a guarda até, não na hora, mas no dia seguinte chamou a guarda... levou ela... (...) foram tudo pra delegacia.” (Participante 12, funcionária, 55 anos).

Estupro

O estupro é a forma mais grave de violência sexual e sua presença no ambiente universitário foi relatada por nossos informantes-chaves, na modalidade mais perversa: estupro de vulnerável.

Referências discursivas sobre mulheres incapazes de consentir por estarem sob efeito de álcool e outras drogas, se perceberem vítimas de estupro na manhã seguinte a festas universitárias, apareceram de diferentes formas, desde situações que chegaram ao conhecimento dos participantes e de que ouviram falar, até relato de situação vivida pela participante:

A gente tinha um hábito, assim, de fazer sexo, pelo menos uma vez na semana, quando a gente ia em uma festa e a gente estava naquela mesma festa, a gente sempre fazia sexo, a gente ia embora junto para fazer sexo [...]e aí a gente foi para a casa dele e aí quando a gente chegou dele ele falou assim, vamos beber aqui um pouco porque você ainda não bebeu o suficiente, e aí tinha duas garrafas de vodca, ele pegou uma e falou assim, não, não é essa daqui não e aí ele pegou uma outra e aí ele me deu a vodca, aí eu bebi a vodca e a gente foi pro quarto dele. A última coisa que eu me lembro depois que eu entrei no quarto dele foi que eu derrubei uma lata de cerveja [...] então eu acordei, assim, no outro dia... já tinha perdido o horário da aula e tal e aí eu, o que aconteceu, e aí eu fui embora para a minha casa e aí...depois disso, sem ser nesse dia, no outro dia eu fui no centro de referência para fazer a PEP, porque eu não tinha certeza se eu tinha feito sexo com ele de camisinha ou não, o que é que tinha acontecido, não sabia de nada e aí eu fui lá, fiz tudo o que eu tinha que fazer e tal e aí, enfim, eu não quis mais conversar sobre isso. (Participante 14, estudante mulher, 21 anos).

A mesma estudante (participante 14) relata outra situação que teve conhecimento por participar da entidade estudantil de seu curso:

A gente teve um relato de um menino que estava com uma ‘arminha’, uma pistolinha, assim, com água e drogas... para os meninos ele falava assim: ah, tem tal droga aqui, que era ‘bala’, para as meninas ele não falava, ele simplesmente dava, falava assim, ah, você quer? E aí inventava que era corote, que era vodca, que era qualquer coisa e não falava que tinha drogas para as meninas. (Participante 14, estudante mulher, 21 anos).

Dois situações semelhantes foram relatadas por professora e funcionária que realizaram o acolhimento às vítimas, estudantes do sexo feminino:

Esse caso foi há muito tempo. Foi assim: uma aluna que foi vítima de violência sexual quando criança e a mãe não denunciou. E ela veio com essa marca da não denúncia. Ela tava numa festa, bebeu e quando ela acordou, tinha um aluno sem roupa tirando a roupa dela. Eu acho que ele não chegou a penetrar, mas, em todo caso, foi um estupro porque, na verdade, ele tocou a genitália, a genitália dela, eu não sei se com o pênis (Participante 2, professora, 44 anos).

Teve alguns relatos nas festas, né, que as meninas, elas tinham bebido um pouco mais e... festas em repúblicas isso, tá? Então, acabavam bebendo e iam pro quarto dormir(...) uma vez uma menina acordou e estava o moleque lá com o pênis no meio dela (Participante 12, funcionária, 55 anos).

Referências discursivas também contém outras histórias de estupro fora do contexto das festas, como de uma estudante estuprada pelo namorado logo após ter rompido o namoro e de uma aluna que pegou carona no *campus* e foi estuprada pelo motorista.

Discussão

Situações envolvendo violência sexual nas formas de assédio sexual, importunação sexual e estupro foram relatadas pelas participantes desta investigação como presentes no cotidiano universitário.

Nas três formas de violência sexual tipificadas no Código Penal Brasileiro e presentes nos relatos analisados neste estudo, o ponto a ser destacado é a ausência de consentimento, seja para uma investida ou para uma relação sexual. O não consentimento destas situações é o que as caracterizam como crime.

O consentimento sexual, que à primeira vista pode ser considerado como simples sim ou não, está envolto em mitos e equívocos, produzidos numa cultura machista que historicamente coloca a mulher como não-sujeito. Inclusive é possível assumir que os agressores sexuais e, muitas vezes, as próprias mulheres, não compreendem que a mulher tem autonomia e soberania sobre seu corpo.³² Essa realidade é sustentada por construções históricas de gênero do corpo feminino como “corpo tutelado”, que na sociedade patriarcal pertencia ao pai, que entrega seu corpo a outro homem, seu marido, e que depois será de seus filhos.³³

A sexualidade como dispositivo histórico e social de controle dos corpos, vai tratar com diferentes legitimidades o exercício da sexualidade conforme o sujeito seja homem, mulher, criança ou se coloque em outras expressões da sexualidade, consideradas periféricas.³⁴

Em seu processo de socialização, homens e mulheres recebem estímulos diferentes sobre o desenvolvimento sexual e o exercício da sexualidade. Consequentemente, há expectativas de gênero desiguais para homens e mulheres. Mulheres são sempre alertadas sobre riscos, doenças e imoralidade, que remetem à passividade sexual feminina, enquanto homens são pressionados a expressar ativamente sua sexualidade e prontidão para a prática sexual, para não ter sua masculinidade questionada. As mulheres são encorajadas a recusarem o sexo, mesmo quando o desejam, criando a ideia de que a recusa é aparente, ou de que “não é sim”, ou seja, mesmo que recuse existiria grande chance de ela estar interessada em sexo¹¹.

Todo esse contexto traz ambiguidades importantes quando transitamos no espaço desse poder imaginado, nas relações entre homens e mulheres. É importante considerar, por exemplo, no caso assédio sexual, que as investidas sexuais indesejadas possam ser correspondidas pelas vítimas por medo de sofrer represália ou perder a sua posição no grupo social. Devido a esse poder conferido ao agressor, não é possível entender que a reação sexual

seja totalmente consentida, uma vez que existe uma pressão externa para que ela aconteça: ela não aconteceria por livre vontade da mulher, mas porque há uma expectativa de não ser demitida de seu trabalho, não ser removida de sua posição, ou de receber alguma promoção ou vantagem, como ter uma nota melhor ou receber uma bolsa estudos. Embora possa haver uma concordância para se engajar em uma situação sexual, não há desejo¹¹. Mesmo que a mulher não tenha claramente declarado sua discordância com uma investida sexual indesejada, como ser tocada, beijada, abraçada, no caso da importunação sexual, esta agressão não pode ser atribuída a um mal-entendido, pois mesmo diante da recusa da mulher, a outra parte permanece no ato. Neste sentido, as diferenças de gênero são essenciais para que se reconheça a agressão, pois há diferença de poder, inclusive com supremacia física¹¹. No contexto universitário, diante da cultura das festas com consumo abusivo de álcool, todo esse cenário é agravado.

Nos relatos das mulheres participantes deste estudo, as três formas de violência sexual estão presentes, mas sua forma mais grave, o estupro de vulnerável, merece destaque.

Tanto o estupro quanto o estupro de vulnerável, são crimes hediondos^{4,35} considerados muito graves, com prazo diferenciado para reclusão em regime fechado, prisão temporária, sendo vedados a anistia, a graça, o indulto e fiança. Suas consequências físicas e psicológicas, que muitas vezes são de longo termo, são amplamente relatadas na literatura.

Devido aos mitos e equívocos que cercam a compreensão da sexualidade, quando ingerem bebida alcoólica, as mulheres são vistas como sexualmente disponíveis e permissivas. De modo a agravar este cenário, homens, quando alcoolizados, têm uma maior propensão a interpretar o comportamento de mulheres como permissivo ao sexo. Junta-se a isso o pouco conhecimento sobre sexo desses jovens, as expectativas de gênero e a própria cultura das festas, e está criada a tempestade de fatores de risco que resultam em violência sexual contra mulheres¹¹.

A situação relatada pela estudante, participante 14, nos remete novamente ao consentimento, e à natureza perversa do estupro de vulnerável, situação em que não há como se obter o consentimento, uma vez que a mulher está incapacitada.

O que chama a atenção no relato citado é que, em outras vezes, a vítima já havia consentido em ter relações sexuais com o agressor: então porque torná-la incapaz de consentir, drogando-a? Deliberadamente, ele não queria o consentimento dela para manter uma relação sexual. Nas palavras de Oliveira³⁶, a violência sexual não decorre do desejo sexual, mas de uma demonstração extrema de poder com subjugação desse outro corpo, tomado como objeto. Saffioti²⁹ observa que no caso da violência baseada em gênero a mulher

é tratada como objeto, tornada coisa. Neste caso, o ato do estupro é um exercício de poder do agressor sobre a vítima, com planejamento, intencionalidade e cálculo. Houve usurpação da autonomia da mulher, tomada como objeto inerte, sem vida e sem vontade.

O consentimento sexual pode ser entendido como ato ou pode ser também compreendido como um processo. Uma sucessão de comportamentos que, tomados conjuntamente, vão configurar o consentimento. Concordar a ir para a casa de alguém ou já ter tido relações sexuais precedentes são eventos que não podem ser tomados como consentimento em si¹¹.

No caso aqui relatado, a vítima não pode manifestar consentimento pois foi drogada sem saber que estava ingerindo uma substância que a tornaria incapaz, inclusive de consentir. E sexo sem consentimento é estupro. Mesmo que ela tenha concordado em ir para a casa do agressor, seu amigo, ela não consentiu em ser drogada e estuprada.

Estas situações mostram que existe uma cultura que fecha os olhos para a violência, e isso favorece sua repetição e naturalização. O descrédito ou desqualificação da vítima criam culpa e vergonha, como se as vítimas fossem responsáveis pela agressão. Aqueles que acolhem as denúncias, podem reforçar este sentimento, duvidando, maltratando ou criando barreiras para o reconhecimento de que houve violação de direitos humanos, o que tornaria o agressor alvo de sanções. As características principais desta cultura são as redes de relações de poder, que formam um tecido espesso que atravessa os aparelhos e as instituições, sem se localizar exatamente nele, mas se pulverizando em seus participantes e, com isso, tornando a resistência a ela muito mais difícil³⁴.

As universidades precisam criar políticas efetivas de enfrentamento à violência sexual, e as características do fenômeno tornam esse um desafio complexo. A ameaça presente no cotidiano de estudantes universitárias de se tornarem vítimas de violência sexual precisa ser eliminada, através de políticas institucionais que eduquem, sensibilizem e construam mecanismos administrativos que permitam acolher e atender integralmente às vítimas (reparação), investigar e punir agressores (sanção), se for o caso.

Para que isso seja possível, é urgente e prioritário que as IES brasileiras reconheçam que violência sexual está presente em seu ambiente, assim como em toda a sociedade brasileira, e passem a conhecer suas peculiaridades e desafios.

Infelizmente, ainda são poucas as instituições de ensino superior que atuam afirmativamente nesse sentido, criando serviços e procedimentos para enfrentar a violência sexual, como é o caso recente da Unicamp³⁷.

Conclusões

O silêncio gera impunidade e a impunidade fortalece a cultura machista que perpetua a agressão às mulheres, enfraquecendo a resistência que poderíamos ter em relação a esta cultura. Em seu papel de educar, a universidade é falha quando ignora ou é conivente com este tipo de agressão. É necessário informar os estudantes que sexo sem consentimento é crime, preparar pessoas para o acolhimento, capacitar gestores para enfrentar o problema e oferecer serviços específicos. É preciso parar de fechar os olhos para o problema e fazer, enfim, uma política de enfrentamento. Dessa forma, é necessário admitir que vivemos em uma cultura que naturaliza a violência contra mulheres e outros gêneros. Essa cultura deixa as mulheres mais vulneráveis.

Referências

1. United Nations. Resolution 48/104: Declaration on the Elimination of Violence against Women. Forty-eighth session of the General Assembly, 20 December 1993. New York (NY); 1993. [citado 21 Abr 2021] Disponível em: <https://undocs.org/en/A/RES/48/104>
2. World Health Organization. Violence Against Women Prevalence Estimates, 2018. [publication 9 Mar 2021].
3. Fórum Brasileiro de Segurança Pública. Anuário Brasileiro de Segurança Pública. 2019. ISSN 1983-7364. Ano 13/2019. [citado 20 Dez 20]. Disponível em: https://www.forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2019/10/Anuario-2019-FINAL_21.10.19.pdf.
4. Brasil. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal. Diário Oficial da União, 31 Dez 1940.
5. Brasil. Secretaria Nacional de Segurança Pública. Pesquisa Nacional de Vitimização. Datafolha, 2013.
6. Fórum Brasileiro de Segurança Pública. Visível e invisível: a vitimização de mulheres no Brasil. 2ª Edição. 2019. [citado 20 Dez 20]. Disponível em: <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2019/02/relatorio-pesquisa-2019-v6.pdf>
7. Bueno S, Pereira C, Neme C. A Invisibilidade da Violência Sexual no Brasil. In: Anuário Brasileiro de Segurança Pública. Fórum Brasileiro de Segurança Pública 2019, 116-121.
8. Valls-Carol R. Violencia de género en las universidades españolas. Memoria Final. 2006-2008. Exp. 50/05. España. Ministerio de Igualdad. Secretaria General de Políticas de Igualdad. Instituto de la mujer, 2009

9. Hernandez-Romero H, Rincón P, Castro-Alzate ES. Prevalence of Victimization and Perpetration of Sexual Aggression in Undergraduate Students: A Systematic Review 2008-2018. *Revista Ciencia de la Salud* 2019; 17 (1):85-107.
10. Fedina L, Holmes J, Backes BL. Campus Sexual Assault: A Systematic Review of Prevalence Research. *Trauma, Violence and Abuse* 2018; 19(1) 76-93.
11. Muehlenhard CL, Humphreys TP, Jozkowski KN, Peterson ZD. The Complexities of Sexual Consent Among College Students: A Conceptual and Empirical Review. *The Journal of Sex Research* 2016; 53(4-5): 457-487.
12. Association of American Universities. Report on the AAU Campus Climate Survey on Sexual Assault and Sexual Misconduct [acessado 17 Jan 20].
13. Blay EA, Venturi G, Santos PK, Pasinato W, Alves LP, Capocchi E. Pesquisa interações na USP: Primeiros resultados da pesquisa. 28 de junho de 2018. [acessado 20 Dez 20]. Disponível em: <http://uspmulheres.usp.br/pesquisa-interacoes-na-usp/>
14. Almeida TMC. Violência contra mulheres nos espaços universitários. In.: Stevens C, Oliveira S, Silva E, Portela C, organizadoras. *Mulheres e violência: interseccionalidades*. Brasília: Technopolitik; 2017. p. 384-399.
15. Heise, L., 1994. Violence Against Women: The Hidden Health Burden. In: *World Bank Discussion Papers 255*, Washington, D.C.: World Bank, 1994.
16. Campbell J. Health consequences of intimate partner violence. *The Lancet* 2002; 359(9314):1331-6
17. Campbell L, Keegan A, Cybulska B, Forster G. Prevalence of mental health problems and deliberate self-harm in complainants of sexual violence. *J Forensic Leg Med* 2007; 14:75-8.
18. São Paulo (Estado). Relatório da Comissão Parlamentar de Inquérito, para investigar violações dos Direitos Humanos e demais ilegalidades ocorridas no âmbito das Universidades do Estado de São Paulo ocorridas nos chamados “troles”, festas e no seu cotidiano. *Imprensa Oficial Governo do Estado de São Paulo*, 10 Mar 2015.
19. São Paulo (Estado). Lei nº 15.892, de 15 de setembro de 2015. Proíbe o trote nas escolas da rede pública em qualquer nível de ensino. *Imprensa Oficial Governo do Estado de São Paulo*, 15 Set 2015.
20. Cruz F, Almeida HB, Lucas D’Oliveira AFP, Lima EFA, Lago C, Machado AM. Don’t Stay Silent: Network of Female Professors against Gender Violence at University of São Paulo (USP). Special Issue ‘Sex and Power in the University’. *Annual Review of Critical Psychology* 2018; (15): 223-245.
21. Universidade de São Paulo (USP). Portaria GR nº 6766, de 10 de agosto de 2016. Dispõe sobre o Escritório USP Mulheres. Portaria da Reitoria n. 6766, de 10.08.2016. São Paulo, 10 Ago 2016. [acessado 20 Dez 20]. Disponível em: <http://www.leginf.usp.br/?portaria=portaria-gr-6766-de-10-de-agosto-de-2016>

22. Silvermann DA. Qualitative research: theory, method and practice. London: Sage Publications; 1997.
23. Pope C, Mays N. Qualitative research in health care: assessing quality in qualitative research. *BMJ Clinical Research* 1999; 320(7226): 50-2
24. Minayo MCS. O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde. 8ª Edição. São Paulo, Rio de Janeiro: Hucitec, Abrasco; 2004.
25. Universidade de São Paulo (USP). Anuário estatístico. São Paulo: Universidade de São Paulo; 2019. [acessado 20 Dez 20]. Disponível em: <https://uspdigital.usp.br/anuario/AnuarioControle#>
26. Brasil. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). IBGE Cidades – Ribeirão Preto. [acessado 20 Dez 20]. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sp/ribeirao-preto>
27. Malterud K, Siersma,VD, Guassora AD. Sample Size in Qualitative Interview Studies: Guided by Information Power. In: *Qualitative Health Research* 2016; 26 (13): 1753–1760.
28. Berg B. Content Analysis. In: Berg B. *Qualitative Research Methods for the Social Sciences*. Boston, Mass: Allyn & Bacon; 1998. p. 233-252.
29. Shepherd SK, Achterberg CL. Qualitative research methodology: data collection, analysis, interpretation, and verification. In: Monsen ER, *Research: Successful Approaches*. Chicago, Ill: American Dietetic Association; 1992. p. 82-88.
30. Brasil. Justiça do Trabalho. Tribunal Superior do Trabalho. Notícias do TST. Assédio sexual: o que é, quais são os seus direitos e como prevenir? Matéria especial explica os diversos aspectos da prática, que envolve o constrangimento no ambiente de trabalho. 30/10/2020. [acessado 20 Dez 20]. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/guest/-/ass%C3%A9dio-sexual-o-que-%C3%A9-quais-s%C3%A3o-os-seus-direitos-e-como-prevenir->
31. Crenshaw K. Demarginalizing the intersection of race and sex; a black feminist critique discrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *University of Chicago Legal Forum* 1989; 139-167.
32. Saffioti H. Violência De Gênero: o lugar da práxis na construção da subjetividade. In: Hollanda HB, organizadora. *Pensamento Feminista Brasileiro: formação e contexto*. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo; 2019, p. 139-161.
33. Luz MT. O Lar e a Maternidade: instituições políticas. In: Cruz AGV, Luz, MT, organizadoras. *O Lugar da Mulher: estudos sobre a condição feminina na sociedade atual*. Rio de Janeiro: Graal, 1982. p. 9-31.
34. Foucault M. *A História da Sexualidade I: a vontade de saber*. Rio de Janeiro: Graal, 1980.

35. Brasil. Lei nº 8.072, de 25 de julho de 1990. Dispõe sobre os crimes hediondos, nos termos do art. 5º, inciso XLIII, da Constituição Federal, e determina outras providências. Diário Oficial da União, 25 Jul 1990.
36. Oliveira, EM. Fórum: violência sexual e saúde. Introdução. Cadernos de Saúde Pública, 2007; 23(2): 455-458.
37. São Paulo (Estado). Resolução GR-017/2019, de 03/04/2019. Dispõe sobre a criação da Comissão Assessora da Política de Combate à Discriminação Baseada em Gênero e/ou Sexualidade e à Violência Sexual e o Serviço de Atenção à Violência Sexual na Universidade Estadual de Campinas. Reitor: Marcelo Knobel. Imprensa Oficial Governo do Estado de São Paulo, 04 Abr 2019.



USP - HOSPITAL DAS
CLÍNICAS DA FACULDADE DE
MEDICINA DE RIBEIRÃO



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Percepções sobre violência de gênero no ambiente universitário

Pesquisador: Deíse Camargo Maito

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 06925118.4.0000.5440

Instituição Proponente: UNIVERSIDADE DE SAO PAULO

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 3.220.864

Apresentação do Projeto:

Outras pesquisadoras envolvidas:

1. Elisabeth Meloni Vieira – Orientadora, professora associada do Departamento de Medicina Social, FMRPUSP.
2. Maria Paula Panúncio Pinto – Pesquisadora colaboradora, professora do curso de Terapia Ocupacional, FMRPUSP.

Projeto de pesquisa a ser desenvolvido junto ao Departamento de Medicina Social da FMRPUSP para obtenção de título de Doutor. De abordagem qualitativa, a pesquisa tem como hipótese que a percepção dos agentes universitários influencia a forma como a Universidade enfrenta a violência de gênero e a sexual.

Objetivo da Pesquisa:

O objetivo primário é descrever a concepção que os agentes institucionais da universidade, responsáveis pela política universitária (gestores), têm de violência sexual e de violência em função de gênero.

Os objetivos secundários descritos são:

1. Realizar uma revisão bibliográfica sobre gênero, violência de gênero, violência contra a mulher, sexual e em função de gênero na universidade;

Endereço: CAMPUS UNIVERSITÁRIO

Bairro: MONTE ALEGRE

CEP: 14.048-900

UF: SP

Município: RIBEIRAO PRETO

Telefone: (16)3602-2228

Fax: (16)3633-1144

E-mail: cep@hcrp.usp.br

Continuação do Parecer: 3.220.864

2. Auferir o conhecimento que os gestores universitários têm sobre os procedimentos existentes de enfrentamento de violência sexual e em função de gênero;
3. Descrever as concepções e percepções dos gestores universitários sobre gênero, violência sexual e em função de gênero;
4. Descrever a responsabilidade das universidades para enfrentar a violência sexual e em função de gênero;
5. Descrever como o enfrentamento da violência sexual e em função de gênero tem ocorrido em campus (Ribeirão Preto) da Universidade de São Paulo.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

1. A pesquisadora principal refere que o projeto oferece risco mínimo previsto de constrangimento quando da expressão de opinião sobre assuntos que envolvem a dinâmica do contexto universitário. Como forma de mantê-lo mínimo, a pesquisadora reforça a natureza voluntária da participação e garantia de anonimização dos dados. Em caso de identificação de participante que tenha sofrido algum tipo de violência, ele será devidamente orientado a buscar serviço pertinente.
2. Não haverá benefício direto ao voluntário. Como benefício indireto, espera-se que o estudo forneça subsídios para ampliação de prevenção da violência e que fomentem relações saudáveis entre os participantes da vida universitária, em particular as mulheres.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

A) INTRODUÇÃO

1. Em estudo em 10 países, realizado pela Organização Mundial da Saúde, foi observada taxas de mulheres que relataram agressão física por um parceiro íntimo em alguma ocasião de suas vidas variando de 12,9% a 61%;
2. No Brasil, foi também observada alta prevalência - 27,2% das mulheres na cidade de São Paulo e 33,8% na região da Zona da Mata de Pernambuco;
3. A violência em função do gênero se dá de diversas formas e em diferentes contextos, também no ambiente universitário;
4. Estima-se que a violência sexual em ambiente universitário possa atingir 13,7% das mulheres universitárias e não há dados significativos de violências cometidas contra homens. Nos Estados Unidos, dados sugerem que mulheres dos primeiros anos da faculdade são as que mais sofrem

Endereço: CAMPUS UNIVERSITÁRIO

Bairro: MONTE ALEGRE

CEP: 14.048-900

UF: SP

Município: RIBEIRAO PRETO

Telefone: (16)3602-2228

Fax: (16)3633-1144

E-mail: cep@hcrp.usp.br

Continuação do Parecer: 3.220.864

agressões;

5. As universidades latino-americanas iniciaram, nos últimos anos, o desenvolvimento de protocolos de atenção à violência sexual e de gênero ocorridas em seu interior como resultado de pressão da comunidade acadêmica. No Brasil, o desenvolvimento da temática ainda se mostra incipiente;

6. Na Universidade de São Paulo, há iniciativas como o movimento como o Rede Não Cala! USP (Grupo de Professoras e Pesquisadoras da USP contra a violência de gênero), o Grupo Violência de Gênero de Ribeirão Preto (articulação no campus de Ribeirão Preto que precedeu a CAVMulheres: Comissão Para Apurar Denúncias de Violência Contra as Mulheres e Gêneros no Campus de Ribeirão Preto), a Comissão Sobre Violência de Gênero da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto e o Escritório USP Mulheres;

7. A investigação da percepção dos gestores institucionais responsáveis pela política universitária permitirá possível identificação de pontos a serem reivindicados como melhorias.

B) METODOLOGIA

AMOSTRAGEM:

1. A amostra será composta por 120 voluntários - destes, 20 serão pessoas-chave da comunidade universitária (definidas como membros do Coletivos de Alunas, de Centro acadêmicos, representantes de funcionários, assistentes sociais e psicólogas, professores, participantes de Comissões de Direitos Humanos) e 100 serão gestores universitários (definidos como diretores das unidades da USP, presidentes de comissões de pós-graduação, graduação e coordenadores de curso, professores e alunos que ocupam papéis representativos junto à comunidade acadêmica da diferentes faculdades do campus);

O tamanho amostral para Etapa 1 é estimado em 20, mas poderá ser menor uma vez atingido critério de "fechamento amostral por saturação teórica". Este critério, próprio da abordagem qualitativa, indica a suspensão de inclusão de novos participantes quando os dados obtidos apresentam redundância ou repetição de conteúdo.

2. Critério de inclusão: ser membro dos grupos alvos de recrutamento como listados no item 1;

3. Critério de exclusão: não há.

PROCEDIMENTOS DE COLETA E ANÁLISE DE DADOS:

1. Etapa 1: Entrevistas semi-estruturadas (abordagem qualitativa) serão realizadas com os ditos informantes -chaves atuantes no campus de Ribeirão Preto. Ela versará sobre atitudes, valores e

Endereço: CAMPUS UNIVERSITÁRIO

Bairro: MONTE ALEGRE

CEP: 14.048-900

UF: SP

Município: RIBEIRAO PRETO

Telefone: (16)3602-2228

Fax: (16)3633-1144

E-mail: cep@hcrp.usp.br

Continuação do Parecer: 3.220.864

opiniões e experiências com violência universitária e o enfrentamento deste problema pela universidade. Será feita com a intenção de revelar condições estruturais, sistemas de valores, normas e símbolos e, ao mesmo tempo, transmite a representação de grupos determinados sobre o que se pesquisa. Estas informações serão usadas para elaboração de questionário a ser aplicada na etapa seguinte. As entrevistas serão gravadas e transcritas na íntegra para a análise temática de conteúdo a partir do marco teórico adotado;

2. Etapa 2: Aplicação do questionário elaborado a 100 gestores do campus;
3. Não há previsão de uso de fontes secundárias de dados.

C) CRONOGRAMA DE EXECUÇÃO

A duração da pesquisa é estimada em cerca de um ano e três meses. O início da coleta de dados está prevista para 15 de abril de 2019.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

1. Folha de rosto: devidamente assinada pela pesquisadora principal. Neste documento, identifica-se como instituição proponente a Universidade de São Paulo, afirmada por assinatura da Senhora Diretora, Profa. Dra. Margareth de Castro;
2. Ofício emitido pela UPC (HCFMRPUSP) com o informe de que o projeto não necessita da avaliação de orçamento pela unidade, uma vez que não será realizado em qualquer das instituições do complexo HCFMRPUSP. Ele é assinado pela Profa. Dra. Fabiana Cardoso Pereira Valera, Coordenadora Técnico Científico da UPC;
3. Orçamento: Valor total estimado de R\$ 3.610,00 para custeio de microcomputador e material de impressão. O valor será assumido pela pesquisadora principal;
4. Termos de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLEs): dirigidos aos participantes, escritos em forma de convite, com o informe dos objetivos e procedimentos da pesquisa.

Recomendações:

A pesquisadora principal devidamente respondeu aos questionamentos feitos em parecer anterior.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Diante do exposto e à luz da Resolução CNS 466/2012, o projeto de pesquisa, assim como o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido Versão 3 – modificada no dia 13/03/2019, podem ser enquadrados na categoria APROVADO.

Endereço: CAMPUS UNIVERSITÁRIO

Bairro: MONTE ALEGRE

CEP: 14.048-900

UF: SP

Município: RIBEIRAO PRETO

Telefone: (16)3602-2228

Fax: (16)3633-1144

E-mail: cep@hcrp.usp.br

Continuação do Parecer: 3.220.864

Considerações Finais a critério do CEP:

Projeto Aprovado: Tendo em vista a legislação vigente, devem ser encaminhados ao CEP, relatórios parciais anuais referentes ao andamento da pesquisa e relatório final ao término do trabalho. Qualquer modificação do projeto original deve ser apresentada a este CEP em nova versão, de forma objetiva e com justificativas, para nova apreciação.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1277768.pdf	18/03/2019 15:45:38		Aceito
Outros	Carta_ao_CEP_HC_RP.pdf	15/03/2019 16:07:35	Deise Camargo Maito	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TECLE_questionario_ultima-versao_alterada.pdf	14/03/2019 12:09:40	Deise Camargo Maito	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TECLE_entrevista_ultima-versao_alterada.pdf	14/03/2019 12:09:13	Deise Camargo Maito	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	Carta_Projeto_Externo.pdf	04/02/2019 10:23:26	Deise Camargo Maito	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	orcamentoupc.pdf	04/02/2019 10:22:59	Deise Camargo Maito	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	projeto_pesquisa.pdf	29/01/2019 15:01:35	Deise Camargo Maito	Aceito
Folha de Rosto	folha_rosto.pdf	18/12/2018 09:36:28	Deise Camargo Maito	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Endereço: CAMPUS UNIVERSITÁRIO

Bairro: MONTE ALEGRE

CEP: 14.048-900

UF: SP

Município: RIBEIRAO PRETO

Telefone: (16)3602-2228

Fax: (16)3633-1144

E-mail: cep@hcrp.usp.br



USP - HOSPITAL DAS
CLÍNICAS DA FACULDADE DE
MEDICINA DE RIBEIRÃO



Continuação do Parecer: 3.220.864

RIBEIRAO PRETO, 25 de Março de 2019

Assinado por:
MARCIA GUIMARÃES VILLANOVA
(Coordenador(a))

Endereço: CAMPUS UNIVERSITÁRIO

Bairro: MONTE ALEGRE

CEP: 14.048-900

UF: SP

Município: RIBEIRAO PRETO

Telefone: (16)3602-2228

Fax: (16)3633-1144

E-mail: cep@hcrp.usp.br



USP - HOSPITAL DAS
CLÍNICAS DA FACULDADE DE
MEDICINA DE RIBEIRÃO
PRETO DA USP -



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DA EMENDA

Título da Pesquisa: Percepções sobre violência de gênero no ambiente universitário

Pesquisador: Deise Camargo Maito

Área Temática:

Versão: 4

CAAE: 06925118.4.0000.5440

Instituição Proponente: UNIVERSIDADE DE SAO PAULO

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 4.137.412

Apresentação do Projeto:

Este projeto tem como objetivo compreender a percepção que os agentes institucionais da universidade responsáveis pela política universitária têm da violência em função de gênero. Para tal, propõe realizar uma revisão bibliográfica sobre gênero; violência de gênero; violência contra a mulher; violência sexual na universidade; Auferir o conhecimento que os gestores universitários têm sobre os procedimentos existentes em relação à violência sexual e violência em função de gênero; Compreender as concepções e percepções sobre gênero; violência sexual; violência em função de gênero dos gestores universitários; Compreender a responsabilidade das universidades para enfrentar a violência sexual e violência em função de gênero. Para atingir esses objetivos, a pesquisa terá dois componentes: um qualitativo exploratório, com entrevistas semiestruturadas com informantes chaves que trará subsídios para elaboração de um questionário a ser aplicado junto aos gestores universitários, ou seja, diretores e coordenadores de cursos das unidades do campus de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo. Por fim, os dados serão organizados e analisados utilizando metodologia qualitativa e quantitativa. Os dados servirão para subsidiar trabalhos acadêmicos de mestrado e doutorado. O propósito deste estudo é fornecer subsídios para políticas que fortaleçam a prevenção da violência e que fomentem relações saudáveis entre os participantes da vida universitária, em particular as mulheres.

Objetivo da Pesquisa:

Compreender a concepção que os agentes institucionais da universidade, responsáveis

Endereço: CAMPUS UNIVERSITÁRIO

Bairro: MONTE ALEGRE

CEP: 14.048-900

UF: SP

Município: RIBEIRAO PRETO

Telefone: (16)3602-2228

Fax: (16)3633-1144

E-mail: cep@hcrp.usp.br



USP - HOSPITAL DAS
CLÍNICAS DA FACULDADE DE
MEDICINA DE RIBEIRÃO
PRETO DA USP -



Continuação do Parecer: 4.137.412

pela política universitária (gestores), têm de violência sexual e de violência em função de gênero.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Riscos: Considerando quaisquer pesquisas com seres humanos podem envolver riscos e que neste caso alguns participantes possam se sentir receosos de se expressar, pois se trata também de assuntos que envolvem a dinâmica do contexto universitário, (percepção sobre possíveis violências que podem acontecer neste ambiente), nos comprometemos a deixar claro que a participação é livre, que os procedimentos para participação da entrevista e do questionário garantem a confidencialidade e a não identificação do respondente. Caso o participante da pesquisa manifeste ter sofrido alguma violência será devidamente orientado/encaminhado ao serviço pertinente. Além disso, salientamos que os procedimentos são simples, que o tempo necessário para participar da pesquisa é aproximadamente de 60 minutos, não oferecendo outros riscos ou prejuízos no desempenho de suas funções acadêmicas.

Benefícios: Este estudo poderá fornecer subsídios para diretrizes que fortaleçam a prevenção da violência e que fomentem relações saudáveis entre os participantes da vida universitária, em particular as mulheres. Assumimos a responsabilidade e o compromisso ético de garantir que os resultados da pesquisa possam ser utilizados em benefício dos envolvidos.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

A pesquisa irá abordar agentes institucionais do campus de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo. Trata-se de um estudo com dois componentes. O primeiro, qualitativo, consiste em estudo exploratório etapa qualitativa/em profundidade que abordará informantes-chaves atuantes no campus de Ribeirão Preto, como Coletivos de Alunas, Centro acadêmicos, representantes de funcionários, assistentes sociais e psicólogas, professores, participantes de Comissões de Direitos Humanos, etc. Esta etapa exploratória terá como objetivo principal melhorar o instrumento de pesquisa, um questionário a ser aplicado aos gestores. Calcula-se por volta de 15 a 20 entrevistas.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Documentos devidamente apresentados

Recomendações:

não se aplica

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Diante do exposto e à luz da Resolução CNS 466/2012, o projeto de pesquisa Versão 3 do projeto – Modificado em 26/05/2020, assim como o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido Versão 4

Endereço: CAMPUS UNIVERSITÁRIO

Bairro: MONTE ALEGRE

CEP: 14.048-900

UF: SP

Município: RIBEIRÃO PRETO

Telefone: (16)3602-2228

Fax: (16)3633-1144

E-mail: cep@hcrp.usp.br

Continuação do Parecer: 4.137.412

– modificada no dia 21/05/2020 , podem ser enquadrados na categoria APROVADO.

Considerações Finais a critério do CEP:

Projeto Aprovado: Tendo em vista a legislação vigente, devem ser encaminhados ao CEP, relatórios parciais anuais referentes ao andamento da pesquisa e relatório final ao término do trabalho. Qualquer modificação do projeto original deve ser apresentada a este CEP em nova versão, de forma objetiva e com justificativas, para nova apreciação.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_1585755_E2.pdf	29/06/2020 16:26:24		Aceito
Outros	carta_correcao.pdf	29/06/2020 16:25:22	Deíse Camargo Maito	Aceito
Brochura Pesquisa	projeto_versao_3_atualizada.pdf	28/05/2020 18:08:58	Deíse Camargo Maito	Aceito
Outros	Carta_esclarecimentos_adendo.pdf	28/05/2020 18:08:18	Deíse Camargo Maito	Aceito
Outros	relatorio_parcial_qualificacao.pdf	26/05/2020 21:36:08	Deíse Camargo Maito	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_versao_4.pdf	26/05/2020 21:28:14	Deíse Camargo Maito	Aceito
Outros	Carta_ao_CEP_HC_RP.pdf	15/03/2019 16:07:35	Deíse Camargo Maito	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TECLE_questionario_ultima_versao_alterada.pdf	14/03/2019 12:09:40	Deíse Camargo Maito	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TECLE_entrevista_ultima_versao_alterada.pdf	14/03/2019 12:09:13	Deíse Camargo Maito	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	Carta_Projeto_Externo.pdf	04/02/2019 10:23:26	Deíse Camargo Maito	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	orcamentoupc.pdf	04/02/2019 10:22:59	Deíse Camargo Maito	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura	projeto_pesquisa.pdf	29/01/2019 15:01:35	Deíse Camargo Maito	Aceito

Endereço: CAMPUS UNIVERSITÁRIO

Bairro: MONTE ALEGRE

CEP: 14.048-900

UF: SP

Município: RIBEIRAO PRETO

Telefone: (16)3602-2228

Fax: (16)3633-1144

E-mail: cep@hcrp.usp.br



USP - HOSPITAL DAS
CLÍNICAS DA FACULDADE DE
MEDICINA DE RIBEIRÃO
PRETO DA USP -



Continuação do Parecer: 4.137.412

Investigador	projeto_pesquisa.pdf	29/01/2019 15:01:35	Deise Camargo Maito	Aceito
Folha de Rosto	folha_rosto.pdf	18/12/2018 09:36:28	Deise Camargo Maito	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

RIBEIRAO PRETO, 06 de Julho de 2020

Assinado por:
MARCIA GUIMARÃES VILLANOVA
(Coordenador(a))

Endereço: CAMPUS UNIVERSITÁRIO

Bairro: MONTE ALEGRE

CEP: 14.048-900

UF: SP

Município: RIBEIRAO PRETO

Telefone: (16)3602-2228

Fax: (16)3633-1144

E-mail: cep@hcrp.usp.br