

Universidade de Brasília - UnB
Instituto de Ciências Sociais- ICS
Departamento de Sociologia- SOL/UnB

Fernanda Mendes Dias

**Violência contra estudantes no *campus* Darcy Ribeiro : um olhar sobre a atuação da
Diretoria da Diversidade**

Monografia

Brasília, abril de 2019

Fernanda Mendes Dias

**Violência contra estudantes no *campus* Darcy Ribeiro : um olhar sobre a atuação da
Diretoria da Diversidade**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Departamento de Sociologia da Universidade de Brasília, como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Bacharel em Sociologia.

Orientadora: Profa. Dra. Lourdes Maria Bandeira

Coorientadora: Profa. Dra. Ana Paula Antunes Martins

Brasília, abril de 2019

Fernanda Mendes Dias

**Violência contra estudantes no *campus* Darcy Ribeiro : um olhar sobre a atuação da
Diretoria da Diversidade**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Departamento de Sociologia da Universidade de Brasília, como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de bacharel em sociologia.

Data de aprovação: 15/04/2019

Banca Examinadora

Profa. Lourdes Maria Bandeira- Orientadora

Profa. Ana Paula Antunes Martins- Coorientadora

Profa. Silvia Badim Marques- Avaliadora

Dedico este trabalho à minha família, namorada e também a esta Universidade, pelas alegrias e aprendizados proporcionados e vivenciados aqui.

Agradecimentos

Agradeço a meus pais e irmão pelo apoio e incentivos prestados, sempre de forma compreensiva. À Marrara pelo tempo que não estivemos juntas e pelo carinho quando mais precisei. À Bárbara pela escuta atenta e acolhedora em todos os momentos desde os tempos de escola até hoje, acerca de qualquer assunto, angústia, descobertas e alegrias.

Minha gratidão ao Emmanuel Brasil, o Manu, pelas inúmeras risadas e por tornar leve qualquer assunto. Obrigada pela amizade sincera e presente em todas as fases pelas quais passei nestes cinco anos de UnB, a quem desejo sucesso e sabedoria em sua jornada.

Muito aprendi e vivenciei acerca da licenciatura em Ciências Sociais nos tempos de PIBID de Sociologia e do Projeto Ciências Sociais nas Escolas com Laiane Moraes, Gabriel Borges, Miguel, Sarah, Chirley Mikeline, Denise, Paulo, Pedro, Shirley, Alice, Gabriel Fernandes e Rick, por quem nutro profundo afeto e admiração, e que muito me inspiraram.

Aos amigos e colegas proporcionados pelo trabalho na Socius (Consultoria Júnior em Ciências Sociais) : Luna, Eduardo, Lucas Chaves, Isabella Félix, Lucas Pereira, Vitor, Daniel, Flávia, Mariana, Marina, Luana, Clara, Vicky, Arthur, Wermeson, Isabelle, Antônio, Aryell, Isabella e Luyana minha gratidão pela experiência e pelo aprendizado sincero acerca das relações humanas e da capacidade transformadora que o afeto carrega. Sem essa experiência talvez o peso da solidão universitária tivesse se estendido bem mais do que o suportável.

Ao amigos que o curso me presenteou nos corredores, na elaboração de trabalhos e nas próprias aulas agradeço pelas trocas enriquecedoras e sinceras de incentivo, abraços, sorrisos, histórias, lágrimas, sonhos e almoços no RU : Flávio, Gleici, Jordana, Letícia, Jaqueline.

Às professoras e professores agradeço pelo conhecimento compartilhado, incentivo, inspiração, compreensão e dedicação ao trabalho: Eduardo Dimitrov, Fabrício Neves, Christiane Coêlho, Tânia Mara, Berenice Bento e Stefan Klein.

Finalmente agradeço às colegas do Grupo de Pesquisa Femivida: Sofia, Anyelle, Larissa, Thayna, Ingrid, Emanuela e Luiza pelo afeto, trabalho e conhecimento construídos e compartilhados ao longo de 2 anos de trabalho e algumas noites em claro.

Minha gratidão especialmente à Ismene, pelo convite para fazer parte do grupo. Foi graças a ele que pude vivenciar tantas experiências boas e de crescimento acadêmico, experiências essas que me trouxeram, por consequência, à elaboração deste trabalho.

À Yara, que se tornou uma grande amiga e com quem compartilho realizações e sonhos. E à Gabi, sem a qual não teria sido possível a conclusão da pesquisa empreendida no PIBIC e com quem compartilhei muitas emoções, dúvidas e preocupações inerentes ao término da graduação e ao início da vida adulta propriamente dita. Muito obrigada, Gabi (Gabriella Dourado) pela parceria!

Agradeço ainda e especialmente à minha orientadora, a professora Lourdes Maria Bandeira pela generosidade da troca, pela sabedoria dos ensinamentos e pela inspiração acadêmica que propiciou a realização junto com ela de trabalhos e pesquisas na área de violência contra mulheres. Além disso, sou muitíssimo grata pela hospitalidade com que me recebeu em Portugal, na ocasião de apresentação de parte dos resultados da pesquisa “Percepção da Violência contra estudantes no *campus* Darcy Ribeiro da Universidade de Brasília” no Seminário Internacional Sobre Assédio e Violência Sexual: Vítimas, Perpetradores e Bystanders, em outubro de 2018, e pelas demais oportunidades acadêmicas.

Agradeço também à professora Ana Paula Antunes Martins, coorientadora deste e de outros trabalhos. Gratidão pela pronta disponibilidade em discutir, auxiliar e orientar, sempre com muito afeto e atenção, em todos os momentos. Obrigada pelas dicas, conversas, pelo compartilhamento de ideias, assim como pelo crescimento acadêmico proporcionado. Tenho muito afeto por você e torço pelo seu sucesso. Gratidão pelas trocas profundas e sinceras em todos os momentos de descontração.

Resumo: O presente trabalho objetiva conhecer, descrever e analisar quais ações e medidas de prevenção e de enfrentamento são realizadas pela Universidade de Brasília, por meio da atuação da Diretoria da Diversidade (DIV) e da Coordenação dos Direitos da Mulher (CODIM), diante da violência contra mulheres estudantes na instituição. Para isso, empreendeu-se pesquisa qualitativa, realizando-se 7 entrevistas com algumas/uns de suas/seus funcionárias/os, a fim de entender o que já tem sido feito e indicando, caso necessário, sugestões de aperfeiçoamento do serviço. Nesse sentido, destaca-se que essa monografia é fruto de inquietações as quais tendo acompanhado a elaboração e a realização de pesquisa quanti e qualitativa anterior acerca do fenômeno da violência contra estudantes na Universidade de Brasília não puderam ser respondidas naquele projeto. Dessa forma, são aqui apresentados e analisados tanto dados secundários quanto primários relativos ao enfrentamento e à prevenção institucionais do fenômeno da violência contra estudantes. Os resultados primários, por sua vez, apontam para uma atuação positiva da DIV e da CODIM, por meio da realização de atendimentos psico e socioassistenciais, acompanhamento e encaminhamento administrativos das estudantes agredidas internamente e junto à Rede de Proteção de Mulheres do Distrito Federal, assim como por projetos, programas, eventos e cursos de caráter pedagógico sobre temas relativos a direitos e prevenção à violência contra as mulheres.

Palavras-chave: Violência contra estudantes, , Universidade, Equidade, DIV.

Lista de Gráficos

Gráfico 1 - Estudantes que conhecem (já ouviram falar) de algum tipo de instância de acolhimento disponível no <i>campus</i> -----	19
Gráfico 2 – Estudantes que conhecem (já ouviram falar de) alguma instância de denúncia disponível no <i>campus</i> -----	20
Gráfico 3 – Estudantes que consideram suficiente e adequado o atendimento que a UnB oferece àquelas que sofreram violência -----	20
Gráfico 4 – Fatores que tiveram influência na decisão de não denunciar -----	21
Gráfico 5 – Instâncias de denúncia procuradas -----	23

Sumário

Introdução	9
Capítulo Um - Um panorama sobre violência no espaço universitário	11
1.1 O conceito de violência de gênero	14
1.2 Análise das percepções das estudantes do <i>campus</i> Darcy Ribeiro	17
Capítulo Dois - Arcabouço Teórico	25
2.1 Ausências, presenças e desafios das mulheres nas instituições científico-universitárias	25
2.2 O que é Interseccionalidade?	29
2.3 Ser mulher em espaços científico universitários: algumas consequências epistemológicas acerca da presença feminina	31
Capítulo Três – Políticas públicas, equidade de gênero e enfrentamento à Violência contra mulheres no ambiente universitário	37
3.1 Políticas públicas e programas sobre/para mulheres	37
3.2 Por que falar em equidade?	41
3.3 Educação para a superação das desigualdades e violências de gênero	42
Capítulo Quatro – O caso da Universidade de Brasília: Um olhar sobre a Diretoria da Diversidade e a Coordenação dos Direitos da Mulher	47
4.1 O campo: conhecendo recursos, programas e ações desenvolvidas	49
4.2 Atendimentos, encaminhamentos e outras medidas: desafios e possibilidades	57
Considerações Finais	65
Referências Bibliográficas	69
Anexos	75
Anexo I	75
Anexo II	76
Anexo III	83
Anexo IV	84

Introdução

Desde a década de 1960 os movimentos feministas e de mulheres têm reivindicado, em diversos países do globo, a extensão de direitos humanos, sociais e políticos para as mulheres. O direito ao estudo e ao trabalho no Brasil, por exemplo, foi em parte efetivado e pode ser verificado por meio da presença massiva destas no ensino superior, onde contabilizam a maioria dos ingressantes e dos concluintes dos cursos de graduação (INEP, 2016). No entanto, ainda que as mulheres hoje estejam presentes nas universidades, essa conquista esbarra em constantes desafios relacionados à permanência e a ascensão desse grupo nesses espaços.

Seguindo o panorama segundo o qual o Brasil ocupava em 2015 o quinto lugar no ranking de países mais violentos para as mulheres (WASELFSZ, 2015) é possível observar a ocorrência de ações de violência de gênero também nos espaços universitários.

Acompanhando os índices da sociedade mais ampla, as universidades brasileiras têm apresentado um número crescente de relatos de casos de assédio sexual, violência psicológica, desqualificação intelectual, trotes, agressões físicas e mesmo feminicídio dentro de seus *campi*, especialmente cometidos contra estudantes.

Buscando conhecer e entender o cenário de violência contra mulheres na Universidade de Brasília, realizou-se pesquisa quantitativa e qualitativa entre o final de 2017 e o início de 2018 com parte das estudantes de graduação de um de seus *campus*, cujos resultados apontam, em linhas gerais, para a necessidade de enfrentamento conjunta do fenômeno, envolvendo para isso docentes, discentes e a comunidade universitária como um todo.

Os dados obtidos revelam principalmente como as violências mais ocorrem, em que momentos e locais, quem são as estudantes agredidas e quais as suas percepções acerca das situações vivenciadas e/ou das quais possuem conhecimento. Além disso, os resultados indicam também o que pensam as estudantes sobre o papel da Universidade e das medidas adotadas por esta/existentes neste ambiente para lidar com a violência.

Dessa forma, a partir da apresentação e da análise das percepções das estudantes ouvidas, que constituem fontes secundárias aqui utilizadas, e em consequência dessas, há a inquietação e a intenção de então compreender, neste trabalho, o que existe e o que de fato é feito pela instituição visando lidar com o fenômeno da violência contra estudantes nesse espaço, já que essas informações não haviam sido alvo de investigação na primeira pesquisa empreendida por esta autora.

Com isso, no presente trabalho intenta-se conhecer, descrever e analisar, de forma propositiva, como a Universidade de Brasília, por meio da atuação da Diretoria da Diversidade (DIV) e da Coordenação dos Direitos da Mulher (CODIM), lida com as discriminações, assédios e violências ocorridas em seu interior. Objetiva-se, com isso, apresentar quais ações já são adotadas visando prevenir e enfrentar o fenômeno da violência no *campus* Darcy Ribeiro, apontando, caso necessário, sugestões para seu aperfeiçoamento assim como novas medidas que poderiam ser incorporadas.

Dessa maneira, aponta-se que a escolha por conhecer e investigar a atuação da DIV e da CODIM relaciona-se à atribuição específica que essas instâncias possuem dentro da referida Universidade de promover e proteger direitos de públicos que representam a diversidade em seu interior, como as mulheres.

Isso posto, esse trabalho divide-se em quatro capítulos, segundo os quais discute-se i) o panorama de violências, discriminações e assédios a mulheres em instituições universitárias brasileiras e na Universidade de Brasília, ii) presenças, ausências e contribuições das mulheres para as ciências, iii) algumas políticas públicas que têm as mulheres enquanto alvo de direitos relativos à segurança/não violência e ao enfrentamento de diversas desigualdades, e iv) como a DIV e a CODIM trabalham prevenindo e enfrentando a violência contra estudantes na Universidade de Brasília.

Além dos objetivos já explicitados busca-se também contribuir para a discussão do fenômeno da violência nessa Universidade a partir da tentativa concomitante de estranhar esse ambiente que é familiar para compreendê-lo e apontar sugestões visando ao aperfeiçoamento do serviço oferecido, partindo das inquietações e contribuições que meu lugar híbrido de pesquisadora e de estudante pode propiciar. Soma-se a isso o destaque para uma preocupação ética adotada pelas professoras orientadoras e pela autora em relação ao sigilo das informações colhidas, em ambas as pesquisas empreendidas, ao consentimento obtido junto às/aos sujeitas/os de pesquisa, expressas em termos e autorizações para uso dos dados em caráter acadêmico, e à tentativa de investigar fenômenos sociais e sociológicos de maneira humanizada visando contribuir para sua compreensão e erradicação.

Parte-se, por fim, do princípio segundo o qual a violência contra mulheres estudantes constitui condição de desigualdade no percurso de formação profissional e cidadã destas podendo impactar negativamente em suas vidas, e também, por consequência, no desenvolvimento equânime e justo da sociedade como um todo. Acredita-se ainda que o fenômeno da violência contra mulheres estudantes deva ser enfrentado com vistas a

proporcionar que o ensino superior se configure como ambiente seguro, receptivo e gerador de oportunidades de crescimento para as mulheres assim como para os homens.

Capítulo Um - Um panorama sobre violência no espaço universitário

Os fenômenos de violência e assédio contra mulheres no Brasil são numerosos e alarmantes. Segundo o Mapa da Violência- Homicídio de Mulheres (2015), o país apresentava à época uma taxa de 4,8 homicídios por 100 mil mulheres, enquanto o assédio sexual, por seu turno, foi declarado como tendo ocorrido entre 42% das brasileiras com mais de 16 anos, em pesquisa realizada no ano de 2017 (DATA FOLHA, 2017 p. 2).

Nesse sentido, destaca-se ainda o crescimento dos números de feminicídios ocorridos no Brasil, que entre os anos de 2017 e 2018 registraram um aumento de 12% , saltando de 1047 para 1173 casos, segundo dados do Núcleo de Estudos da Violência da USP em parceria com o Fórum Brasileiro de Segurança Pública e o portal virtual de notícias G1.¹

Trata-se de problemas sociais que, mesmo com um aparato legal visando seu enfrentamento, ainda necessitam de intenso esforço no que tange a sua prevenção e, deseja-se, sua erradicação.

As universidades, nesse contexto, a despeito de sua representação social como locais de discussão de problemas científicos e sociais por excelência, não estão alheias à ocorrência de situações violentas e nem isentas da incidência de males sociais que são estruturais como o machismo, a lgbtphobia e o racismo, de maneira que têm apresentado índices crescentes de casos e de denúncias de violência e assédio contra estudantes.

Pelo contrário, estando localizadas social e historicamente e sendo compostas por seres humanos também sociais e históricos, as universidades refletem, ainda que por vezes não totalmente, as concepções daquelas/es que as rodeiam e constituem.

Argumenta-se, no entanto, que por possuírem dinâmicas próprias e diversas entre si, há necessidade de se pensar as especificidades que compõem as violências e os assédios nas universidades enquanto objeto de estudo justificável. Levando em consideração que, mesmo sendo parte de um cenário de violências de gênero que é amplo, o estudo da ocorrência destas no interior de ambientes acadêmicos carece de um olhar atento às relações de poder que as circundam, as práticas por meio das quais ocorrem e quais consequências incitam. Já que

¹ <https://g1.globo.com/monitor-da-violencia/noticia/2019/03/08/cai-o-no-de-mulheres-vitimas-de-homicidio-mas-registros-de-feminicidio-crescem-no-brasil.ghtml>

estas circunstâncias são, por sua vez, singulares à ocorrência da violência e do assédio sob determinadas manifestações nesses espaços-tempos . Além disso, é sabido que somente a visão integral dos contextos em que estão imbricados pode permitir uma compreensão ampla dos fenômenos sociais.

Dito isso, destaca-se que o fenômeno da violência contra estudantes nas universidades brasileiras se faz presente em diversas instituições, públicas e privadas. Segundo aponta Bandeira (2017), em 2014 aconteceu a chamada “CPI das Universidades”, aberta na Assembleia Legislativa de São Paulo (ALESP) para investigar situações de violências ocorridas em universidades do estado, que contou com 35 sessões e mais de 100 depoimentos, os quais relatam casos de violência e abusos em sete instituições: Universidade de São Paulo (USP), Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), Universidade Estadual Paulista (Unesp), Universidade Federal de São Paulo (Unifesp), Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP) e de Campinas (PUC-Campinas), e Faculdades Adamantinenses Integradas (FAI). Há suspeitas de terem ocorrido mais de 112 estupros na Faculdade de Medicina da USP, em um período de cinco anos.

Tratando do assunto “Abuso na Universidade”, a Escola Politécnica da Universidade de São Paulo (Poli - USP) em 08/03/2017 lançou um vídeo na plataforma *Youtube* intitulado “USP: Aqui Não”. Nele são exibidos depoimentos muito comuns no cotidiano universitário local e nacional, tais como situações de desqualificações intelectuais entre pares; olhares e comentários indevidos vindos de professores; constrangimentos e exposição em relação aos seus corpos em trotes; abuso sexual em situações que deveriam ser de descontração e sociabilidade saudáveis ou mesmo de estudo e trabalho; relatos de crises de ansiedade e ataques de pânico causados por situações de estupros.

Outros dados, revelados pela pioneira pesquisa de âmbito nacional sobre o tema realizada em 2015 pelo Instituto Avon em parceria com o Data Popular e intitulada “*Violência contra a mulher no ambiente universitário*”² merecem atenção. Seus resultados indicam que 67% das universitárias brasileiras já sofreram violência (assédio sexual, coerção, violência sexual, violência física, desqualificação intelectual, agressão moral/psicológica) na

² Pesquisa realizada em 2015 com 1823 estudantes, de ambos os sexos, de graduação e pós-graduação matriculados em universidades públicas e privadas. Mais informações podem ser encontradas no relatório de pesquisa disponível em: http://www.ouvidoria.ufscar.br/arquivos/PesquisaInstitutoAvon_V9_FINAL_Bx20151.pdf

universidade; 42% já sentiram medo de sofrer violência no ambiente universitário e 36% já deixaram de fazer alguma atividade na universidade por medo de sofrer violência.

A Universidade de Brasília, por sua vez, possui também histórico de atos que envolvem assédio sexual, assédio moral, piadas de caráter misógino e sexista, humilhações, desrespeitos e discriminações contra mulheres. Dois, dentre vários exemplos são i) situação vexatória vivenciada por estudantes do curso de Agronomia em 2011, em que parte do trote consistia em simulação de ato sexual pelas estudantes em frente às e os demais colegas de curso (BANDEIRA, 2017, p.60); ii) agressão física motivada por lesbofobia a uma discente também do mesmo curso no estacionamento da universidade em 2013.³

No último caso, o agressor - que já a conhecia-, além da prática da violência física também a insultou, numa postura lesbofóbica, chamando-a de “lésbica nojenta” e causando, além de trauma psicológico e medo de retornar ao ambiente acadêmico, ferimentos em um dos braços e também em uma das pernas da estudante. Ambos os casos, sendo tipos de violências diferentes, têm em comum sua origem – a violência de gênero- e a proximidade dos agressores para com as agredidas, já que foram perpetrados por seus pares, homens jovens universitários, em um ambiente que deveria representar para elas e para todos que dele fazem parte um local seguro e amigável, onde pudessem se desenvolver como profissionais e como pessoas.

Além disso, em março de 2016, a forma última de violência contra a vida das mulheres em razão de sua codição de gênero teve espaço no *campus* Darcy Ribeiro da referida universidade: o feminicídio de Louise Ribeiro, estudante de biologia, perpetrado por seu então colega de curso. O assassinato em razão do gênero- um feminicídio- aconteceu dentro de um laboratório e foi motivado pela recusa da jovem em se relacionar com o rapaz.

Impulsionado por esses casos e por tantos outros vivenciados e relatados, assiste-se a um movimento, na Universidade de Brasília e em várias outras instituições de ensino, de professoras/es, estudantes e servidoras/res organizadas/os em coletivos, grupos de estudo e de reflexão e atividades pedagógicas diversas a fim de discutir e identificar os fenômenos de violência que assolam os ambientes universitários brasileiros. Outra finalidade é pressionar os e as gestoras institucionais tanto das universidades quanto dos poderes legislativo e judiciário para que se posicionem e se somem à luta das mulheres por melhores condições de estudo e de pesquisa, livres da violência.

³ <http://g1.globo.com/distrito-federal/noticia/2013/02/agredida-na-unb-estudante-diz-que-foi-vitima-de-homofobia.html>

Na Universidade de São Paulo (USP), depois dos resultados da “CPI das Universidades”, um grupo de professoras e pesquisadoras criou uma rede de apoio às alunas e alunos vítimas de violência sexual e de gênero nos *campi* da instituição. Chamada de início de Rede Quem Cala Consente, sendo posteriormente renomeada de Rede Não Cala, a iniciativa, segundo jornal online da instituição, foi criada “para reagir às denúncias de violência sexual e de gênero na USP e manifestar o descontentamento com os mecanismos de apuração, punição e proteção às vítimas”(JORNAL DA USP, 2016).

Já na Universidade de Brasília (UnB), é possível apontar a existência de movimentos e espaços com a finalidade de discutir abusos, assédios e demais situações ligadas à violência contra as estudantes dentro da universidade, assim como para sensibilizar a comunidade para a questão. Entre essas iniciativas, que são diversas e autogestionadas, citam-se i) a existência de coletivos, em sua maioria de estudantes, como formas organizadas dos movimentos de mulheres da Universidade; e o ii) Centro de Convivência de Mulheres, tomado forma em 2017, a partir de uma ocupação-reivindicação das estudantes após a ocorrência de sucessivos casos de perseguição e assédio às alunas em banheiros e outros espaços de circulação e convívio do *campus*.

1.1 O conceito de violência de gênero

Um estudo sobre violência no ambiente universitário exige a compreensão do que é violência de gênero, - especificamente a violência contra as mulheres-, de que forma opera, e de que maneira está presente em diversas esferas sociais, inclusive nas universidades e demais ambientes de construção do fazer e da prática científica.

Assim, a violência contra as mulheres, segundo Bandeira em “Violência de gênero: a construção de um campo teórico e de investigação”:

constitui-se em fenômeno social persistente, multiforme e articulado por facetas psicológica, moral e física. Suas manifestações são maneiras de estabelecer uma relação de submissão ou de poder (...) É considerada como uma ação que envolve o uso da força real ou simbólica, por parte de alguém, com a finalidade de submeter o corpo e a mente à vontade e liberdade de outrem. (2014; p. 460)

Além disso, entende-se ainda que violência é uma categoria polissêmica e multicausal “que é apreendida no decorrer dos processos primários de socialização e deslocada para a

esfera da sociedade em momentos secundários da socialização e na sociabilidade da vida adulta”, (BANDEIRA; 2014, p. 461). Isso nos ajuda a pensar como a violência de gênero é difusa e paradoxalmente presente podendo manifestar-se tanto em um processo contínuo quanto em atos esporádicos, em contextos e épocas diversas, por vários atores sociais. Sendo um fenômeno complexo, este perpassa toda a estrutura social, estando presente tanto nas relações íntimas de afeto e estima quanto nas regras e instituições sociais, legislações e sociabilidades cotidianas. Neste fenômeno estão imbricados ainda distintos marcadores sociais como as condições ou situações de classe, escolaridade, orientação sexual, raça/etnia, região, geração, entre outras.

Desta maneira, como já explicitado anteriormente, a violência contra mulheres no ambiente universitário é fenômeno social ao mesmo tempo universal e particular, na medida em que ocorrendo em todas as demais esferas sociais manifesta-se de formas singulares nesses espaços. Isso ocorre, entre outros fatores com a influência dos tipos de relações de poder e de prestígio existentes nas universidades, assim como das hierarquias sob as quais são construídas as possibilidades de qualificação e ascensão profissional e pessoal de seus partícipes.

Um exemplo de evento tipicamente universitário são os trotes, os ritos de passagem que visam integrar as/os ingressantes universitárias/os junto aos grupos já estabelecidos, nestes que são espaços tão importantes de estudo, profissionalização e construção/consolidação de sonhos e projetos de vida para as/os que deles fazem parte.

Nesse sentido, os trotes se destacam na medida em podem tanto ser pautados pela descontração e socialização saudáveis quanto pela possibilidade de se constituírem como ambientes onde hierarquias e opressões - de gênero, raça, classe, orientação sexual, região, religião, idade, etnia- se instalam entre as/os estudantes. Pois, se constituídos por atos de desvalorização das diferenças, em vez de práticas que valorizem sua integração, podem se tornar locais de produção e/ou reprodução de desigualdades, legitimando logo no início da vida acadêmica de quem ingressa situações violentas como a subordinação e hipersexualização das mulheres, por exemplo, que certamente terão repercussões em todo o processo de formação destas.

Almeida (2018) ao abordar o conceito de “currículo oculto”, contribui para pensar em como a violência dentro do espaço universitário contra as estudantes assim como a outras populações em maior vulnerabilidade a sofrê-la como LGBT’s, negras/os e indígenas se dá, por vezes, nas entrelinhas da convivência e das práticas de produção do próprio conhecimento. Tendo estes corpos estado historicamente fora das universidades a sua

inserção, a cada dia crescente, pode causar estranhamento e mesmo intolerância gerando conflitos e violências.

Isso acontecendo, segundo Almeida,

uma vez que as marcas físicas diacríticas de grupos situados no imaginário sociocultural como inferiores, submissos e desprovidos de capacidade intelectual e raciocínio lógico não estão associadas a representações de cientistas ou personalidades acadêmicas. (2018, p.215)

Assim, o argumento acerca da dificuldade de vislumbrar essas populações- mulheres, LGBT's, negros/as, indígenas- enquanto cientistas e/ou acadêmicas/os está relacionado, entre outros fatores, à histórica falta de representatividade das/os mesmas/os nos espaços científicos.

Contudo, assiste-se nas últimas décadas a uma “mudança de cara” nas universidades por meio do ingresso, principalmente, de estudantes de classes socioeconômicas mais variadas e com poder aquisitivo mais baixo, assim como de populações negras e indígenas, em razão da adoção de políticas de ação afirmativa sociais e étnico - raciais em algumas universidades do país.

Esse movimento, por sua vez, tem sido possível devido a intensas discussões, disputas políticas e pressões de movimentos sociais e de acadêmicas/os pela efetivação, na prática, do direito à educação gratuita e de qualidade, e especialmente, ao ensino superior público brasileiro.

Isto posto, é preciso destacar que, ainda que algumas universidades públicas contenham ações de promoção e proteção a grupos “minoritários” e vulnerabilizados historicamente na sociedade brasileira, até mesmo com auxílio financeiro por meio de bolsas de permanência e assistência estudantil, estas ações foram conquistadas e implantadas muito recentemente, de forma que necessitam de constante aperfeiçoamento e revisão.

Dessa maneira, as mudanças no perfil de ingressantes nos ambientes universitários, mesmo que muito importantes e positivas para a construção de uma sociedade mais equânime em termos de oportunidades não surtiram ainda efeitos estruturais, no sentido de propiciar a ocupação significativa dos espaços de poder, prestígio ,tomada de decisão e gestão por pessoas e grupos sociais diversos como cargos políticos, reitorias de universidades e quadro de profissionais docentes.

Consequentemente, com uma baixa representatividade nos lugares de poder, garantias de segurança e modelos a seguir sobre como ocupar esses espaços de maneira integral, com suas contribuições e diversidades, esses “novos atores” aprendem, de acordo com Almeida (2018), além do currículo disciplinar de seus cursos um currículo oculto de como (sobre)viver a experiência universitária. Em relação às estudantes, especialmente,

tem sido fácil ver um currículo oculto presente nesse meio, onde as alunas “aprendem” a se proteger e encontram-se permanentemente sob tensão, por exemplo: saem mais cedo das aulas noturnas, mesmo que percam considerável tempo de conteúdo ou se prejudiquem com a carga horária da disciplina; não frequentam laboratórios em locais isolados, ainda que isso comprometa sua formação ou deixe de lhes oportunizar o desenvolvimento de atividades interessantes; deixam de participar de festas se não possuem carro e dependem de transporte coletivo ou de caronas. Os alunos também “aprendem” o outro lado desse currículo, sendo intimidadores, inconvenientes, desrespeitosos e agressivos em relação às suas colegas, usufruindo de acesso liberado a todas as atividades e melhor qualidade de vida na academia. (ALMEIDA, 2018, p.216)

A partir da problemática apresentada, pergunta-se: o que pensam as estudantes sobre isso? Como elas enxergam e vivenciam o fenômeno da violência, de desqualificações intelectuais, assédios e desigualdades de oportunidades em razão de seu gênero na Universidade de Brasília?

Estes questionamentos, por sua vez, nortearam a elaboração de pesquisa realizada em âmbito de iniciação científica acerca das violências ocorridas em um dos *campus* da referida Universidade, explicitada na próxima seção.

1.2 Análise das percepções das estudantes do *campus* Darcy Ribeiro

Com vistas a conhecer as violências cometidas contra estudantes do *campus* Darcy Ribeiro, quem as pratica, como ocorrem, onde e quando realizou-se a pesquisa quali e quantitativa intitulada “Percepção da violência contra estudantes do *campus* Darcy Ribeiro da Universidade de Brasília”.

Por violência contra mulheres entende-se a definição anteriormente citada, segundo a qual violência envolve ação com uso de força real ou simbólica a fim de intimidar ou subjugar

alguém à vontade de outrem podendo causar danos e/ou desconforto de ordem física, verbal, moral e/ou psicológica à quem é vitimizada/o. Dentro desta ampla definição, considerou-se também enquanto violência situações caracterizadas por um entendimento sociológico do tema⁴, como assédio sexual e moral, que são aquelas que causam dano e/ou desconforto às mulheres como piadas, cantadas e toques ao/no corpo não consensuais.

A aplicação de 827 questionários - correspondentes a 5% do total de graduandas de quase todos os cursos do *campus* em questão- e a realização de 16 entrevistas se deu entre outubro de 2017 e maio de 2018. Ocorreu como um projeto de iniciação científica dividido em duas partes, quali e quantitativa, diretamente realizado pelas estudantes de Sociologia Fernanda Mendes Dias e Ismene Castro Sousa Rodrigues.

Essas estudantes, orientadas pela e conjuntamente a Professora Lourdes Maria Bandeira, coordenadora da pesquisa, e a Professora Ana Paula Antunes Martins, vice coordenadora, trabalharam à época, ainda, também com outras estudantes de graduação no âmbito das atividades do grupo de pesquisa o qual todas integram, o Femivida⁵, vinculado ao NEPeM/UnB (Núcleo de Estudos e Pesquisas sobre as Mulheres) e ao CEAM/UnB (Centro de Estudos Avançados Multidisciplinares).

Em 5 dos 56 cursos existentes no *campus* Darcy Ribeiro não foi possível encontrar respondentes⁶. Enquanto isso, os 51 cursos restantes e alcançados por meio do questionário aplicado e das entrevistas colhidas foram agrupados segundo as Áreas do Conhecimento do CNPq.⁷

Além de um levantamento das violências e assédios interessava saber também que percepções as estudantes demonstravam acerca de como a Universidade de Brasília lida com

⁴ Uma breve discussão a cerca da diferença entre o entendimento sociológico sobre assédio e o entendimento jurídico adotado no país pode ser encontrada no artigo de BANDEIRA, Lourdes; M.MARTINS, Ana Paula A. Assédios a mulheres: persistências e desafios. 2018. Disponível em: <https://diplomatie.org.br/assedios-a-mulheres-persistencias-e-desafios/>. Acesso em: 22/02/2019.

⁵ Além das estudantes e professoras já citadas, fizeram parte da pesquisa as estudantes Andreia Maria Cotrin Vieira (Graduanda em Ciência Política), Emanuela Maria Queiroga Ribeiro (Graduanda em Comunicação Organizacional), Gabriella Dourado da Silva (Graduada em Sociologia), Ingrid Gomes Martins (Graduada em Direito), Thayná Faria Rodrigues (Graduanda em Sociologia), Yara de Oliveira Martins (Graduanda em Comunicação Organizacional), Larissa Gabrielle Vieira de Sousa (Graduanda em Sociologia), Luiza Bão Sobreira (Graduanda em Antropologia) e Sofia Guimarães Carvalho Campos (Graduanda em Sociologia).

⁶ Não foram contemplados os cursos Teoria Crítica e História da Arte, Desenho Industrial, Química Tecnológica, Educação Artística e Engenharia da Computação.

⁷ Uma tabela com os cursos separados por Área do Conhecimento pode ser consultada nos Anexos.

os casos relatados. Seus resultados, por sua vez, podem ser encontrados no Serviço Eletrônico de Informações num relatório de pesquisa detalhado⁸.

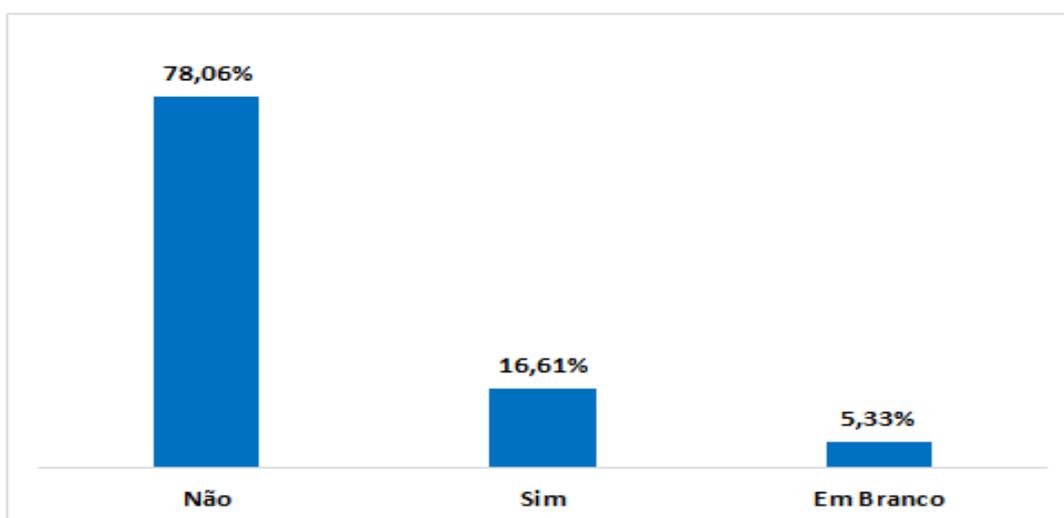
Muitas foram as informações obtidas, de forma que algumas chamaram atenção, como as relativas à percepção dos atendimentos oferecidos e realizados pela UnB às estudantes que passaram por situação de violência.

Os resultados quantitativos apresentam um quadro de desconhecimento em relação às instâncias de escuta, acolhimento e denúncia presentes no *campus*.

Quando perguntadas (Gráfico 1) se conheciam (já ouviram falar de) alguma instância de acolhimento disponível às estudantes que sofreram violência no *campus*, apenas 16,61% das estudantes responderam positivamente.

Gráfico 1 – Estudantes que conhecem (já ouviram falar de) algum tipo de instância de acolhimento disponível no *Campus*.

Brasília, DF – set/2017 jan/2018



Fonte: Gráfico retirado do Relatório Preliminar da Pesquisa .

Elaboração: Grupo de Pesquisa Femivida (NEPeM/CEAM/UnB).

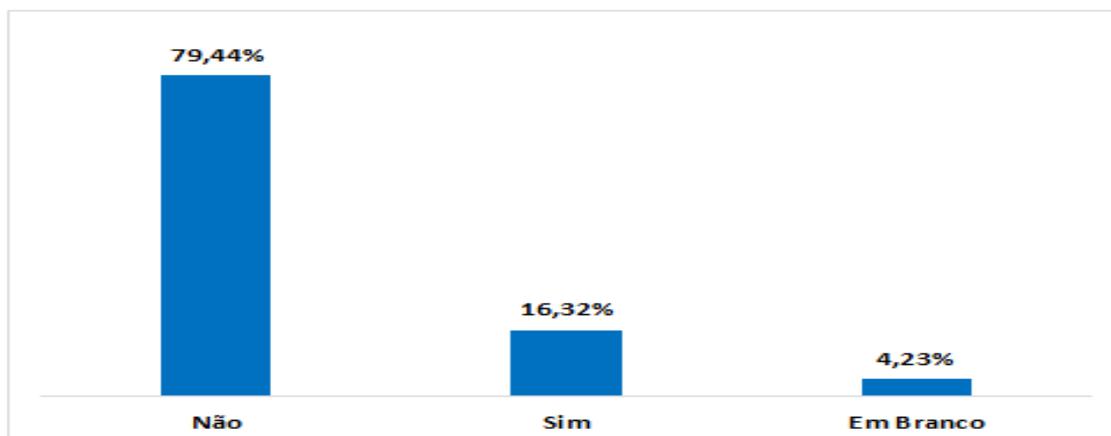
Pesquisa realizada com 5% das estudantes de graduação do *Campus* Darcy Ribeiro da UnB.

Perguntadas (Gráfico 2, a seguir) se conheciam (já ouviram falar de) instância para denúncia de situações de violência disponível no *campus*, de maneira semelhante, apenas 16,32% da amostra respondeu afirmativamente.

⁸ O Relatório Preliminar da Pesquisa “Percepção da violência contra estudantes do *campus* Darcy Ribeiro da Universidade de Brasília” pode ser encontrado no sistema SEI sob o número 23106.044149/2018-55.

Gráfico 2- Estudantes que conhecem (já ouviram falar de) alguma instância de denúncia disponível no *Campus*.

Brasília, DF – set/2017 jan/2018



Fonte: Gráfico retirado do Relatório Preliminar da Pesquisa .

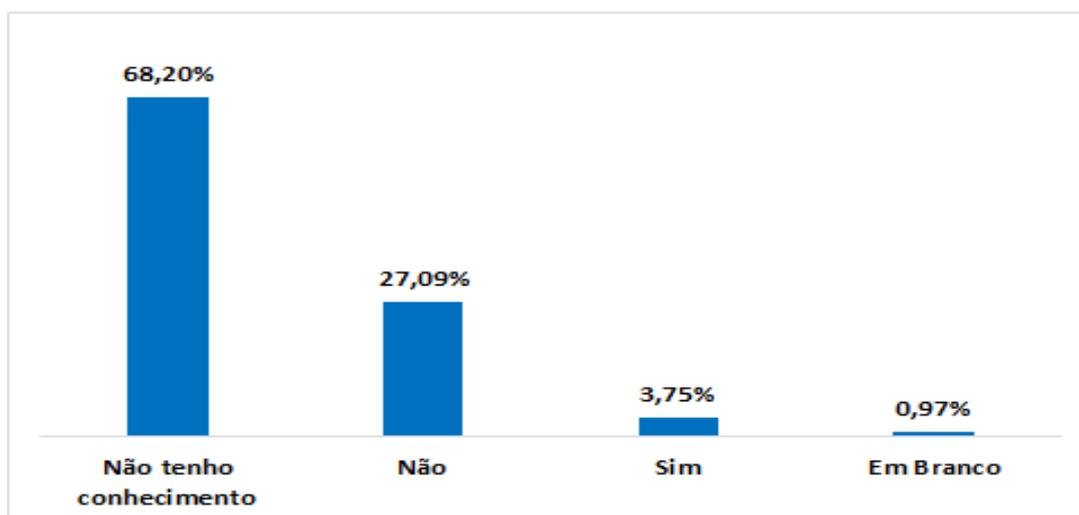
Elaboração: Grupo de Pesquisa Femivida (NEPeM/CEAM/UnB).

Pesquisa realizada com 5% das estudantes de graduação do *Campus* Darcy Ribeiro da UnB.

Ainda questionadas (Gráfico 3) se consideravam o atendimento oferecido pela UnB às estudantes que sofreram violência suficiente e adequado 68,20% das respondentes afirmaram não possuir conhecimento sobre este, enquanto 27,09% responderam negativamente à pergunta.

Gráfico 3 - Estudantes que consideram suficiente e adequado o atendimento que a UnB oferece àquelas que sofreram violência.

Brasília, DF – set/2017 jan/2018



Fonte: Gráfico retirado do Relatório Preliminar da Pesquisa .

Elaboração: Grupo de Pesquisa Femivida (NEPeM/CEAM/UnB).

Pesquisa realizada com 5% das estudantes de graduação do *Campus* Darcy Ribeiro da UnB.

Desse modo, deparamo-nos com percepções negativas e que denotam uma lacuna entre o que a Universidade oferece e o que o corpo discente conhece, reconhece e usufrui. Ainda que parte não ignorável das estudantes conheça instâncias de acolhimento e de denúncia, assim como os atendimentos oferecidos, percentual elevadíssimo, quase chegando a 70% delas afirma não conhecer, o que certamente impacta no enfrentamento à violência dentro da UnB .

Os dados qualitativos, obtidos por meio de entrevistas e do preenchimento de algumas questões abertas do questionário aplicado⁹, apontam para circulação e discussão dos casos de violência e assédio conhecidos e vivenciados pelas estudantes em âmbito informal. Isso pode ser comum no fenômeno da violência contra as mulheres, devido, entre outros fatores, as dificuldades culturais enfrentadas na hora de relatar e denunciar as situações vividas. Muitas mulheres têm receio ou mesmo medo de ir adiante com o enfrentamento informal e/ou formal das situações, pois temem ser revitimizadas, desacreditadas e difamadas ao não encontrarem apoio e acolhimento no momento de relatar os casos.

Na pesquisa realizada, quando questionadas sobre os fatores que tiveram influência na decisão de não denunciar diferentes motivos são apontados, como pode ser observado no Gráfico 4 (próxima página).

⁹Um modelo do questionário utilizado pode ser encontrado nos anexos.

Gráfico 4 - Fatores que tiveram influência na decisão de não denunciar.

Brasília, DF – set/2017 jan/2018



Fonte: Gráfico retirado do Relatório Preliminar da Pesquisa .

Elaboração: Grupo de Pesquisa Femivida (NEPeM/CEAM/UnB).

Pesquisa realizada com 5% das estudantes de graduação do *Campus Darcy Ribeiro* da UnB.

Somado, o percentual de estudantes que relataram como fatores que influenciaram a sua decisão de não denunciar a violência sofrida a crença de ineficiência do sistema, 10,77%, o desconhecimento de mecanismos, 7,82%, e a inexistência de mecanismos, 2,83%, atinge 21,42% das respostas, o que não deve ser ignorado. Esse percentual indica que deve haver, por parte do poder público como um todo e da Universidade de Brasília em especial, particularmente das unidades e profissionais que lidam com o tema, maior atenção para com os atendimentos prestados e as medidas tomadas, tanto no momento de relato das situações quanto no encaminhamento em âmbito jurídico e administrativo destas, nos casos em que couber.

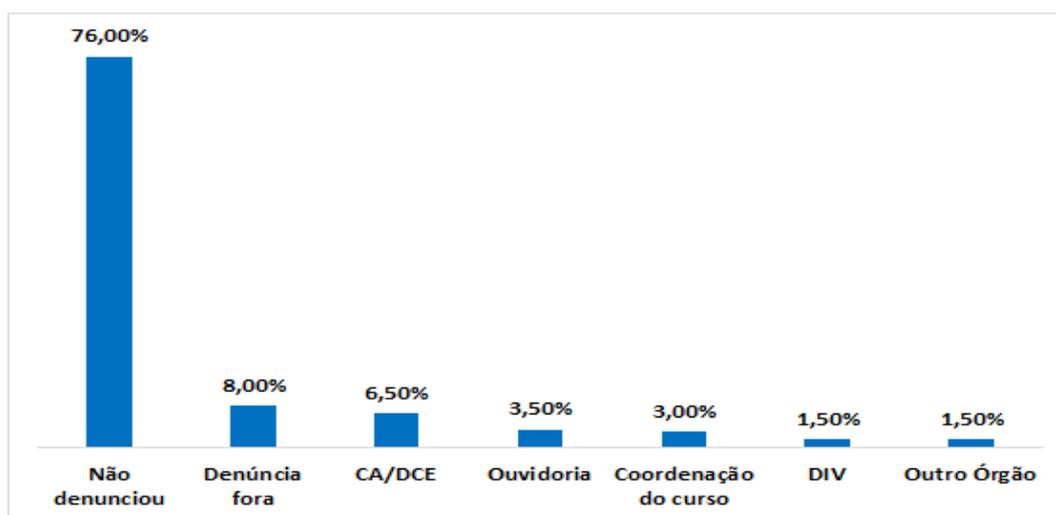
Para se sentirem seguras em relação à decisão de denunciar, é interessante que os órgãos de investigação e prevenção das situações relatadas trabalhem com eficiência a fim de passar segurança e esperança de resolução mínima dos casos apresentados.

Já entre as estudantes que afirmaram ter realizado denúncias a maior parte, 16%, a realizou dentro da universidade em diferentes unidades acadêmicas- entre CA/DCE,

Ouvidoria, Coordenação de Curso, DIV ou Outro órgão- como pode ser observado no Gráfico 5, a seguir:

Gráfico 5 - Instâncias de denúncia procuradas.

Brasília, DF – set/2017 jan/2018



Fonte: Gráfico retirado do Relatório Preliminar da Pesquisa .

Elaboração: Grupo de Pesquisa Femivida (NEPeM/CEAM/UnB).

Pesquisa realizada com 5% das estudantes de graduação do *Campus Darcy Ribeiro* da UnB.

Desta maneira, a partir dos dados secundários acima apresentados é possível observar um quadro em que as estudantes de graduação do *campus Darcy Ribeiro* ouvidas na amostra, em sua maioria, não conhecem os serviços disponibilizados para atender, dentre outros, casos e situações de violência contra mulheres. Contudo, observa-se também que entre as estudantes que denunciaram os episódios vividos houve grande procura pelos serviços institucionais indicando uma demanda a eles.

Com vistas a melhor delinear o referido quadro procura-se conhecer, então, qual atendimento e quais serviços de acolhimento, escuta e denúncia de fato são fornecidos pela instituição às estudantes, como acontecem, que desafios enfrentam e quais êxitos logram. É sabido, nesse sentido, que existem duas instâncias universitárias que lidam mais diretamente com casos de violência e denúncias que necessitem ser prestadas: a Ouvidoria e a Diretoria da Diversidade (DIV).

No entanto, não apenas elas devem realizá-las, ficando a cargo de qualquer outra unidade, como os departamentos e faculdades, acompanhar e encaminhar os casos de assédio

e violência a estudantes sob seu conhecimento para que sejam devidamente apurados podendo ter seguimento enquanto denúncias formais e/ou processos ou não.

Neste trabalho, portanto, investiga-se a atuação da Diretoria da Diversidade (DIV) e, especialmente, de sua Coordenação dos Direitos da Mulher (CODIM) no enfrentamento e na prevenção dos fenômenos de assédio e violência contra estudantes da/na Universidade de Brasília.

Assim, pretende-se compreender como se dá a prestação destes serviços, descrevendo-os a partir de alguns relatos¹⁰ de suas/seus funcionários, buscando-se explicitar suas contribuições, e sugerindo, caso necessário, o que poderia ser feito visando seu aperfeiçoamento.

Destaca-se ainda, que o trabalho aqui desenvolvido procura descrever e analisar como atuam a DIV(Diretoria da Diversidade) e a CODIM (Coordenação dos Direitos da Mulher) sob a ótica dos profissionais que nelas atuam, de maneira que, em razão de fatores externos à vontade da autora deste trabalho não foi possível encontrar usuárias dos serviços oferecidos por essas unidades em tempo hábil para inclusão na pesquisa. Dessa forma, recomenda-se para estudos futuros que as percepções e opiniões das estudantes usuárias dos serviços também sejam incluídas na análise dos mesmos.

Por fim, defende-se que as experiências de assédio e violência contra estudantes relatadas por meios dos dados secundários apresentados acima são diversas e dizem respeito a uma multiplicidade de práticas perpetradas por diferentes agentes. Acredita-se que essas experiências, ao impactarem nas vidas e nas trajetórias das estudantes que as vivenciam, devem ser observadas também pela ótica de sua influência na manutenção e geração de novas desigualdades baseadas no gênero, especialmente no que tange à possível evasão desses espaços e seus reflexos na vida profissional das mulheres.

Como alerta Magde Porto em “O enfrentamento da violência no ambiente universitário: uma experiência da Ufac” :

sistematicamente agredidas, (as estudantes) passam a ter dúvidas sobre o que falam, defendem, sentem e entendem. Aos poucos, convencidas da dúvida e da falta de competência, acreditando que têm algum problema e não entendem as situações da forma “correta” ou que são estranhas ou doentes, podem se afastar da formação universitária. (2017, p.412)

¹⁰ O roteiro de entrevistas e de observação utilizados podem ser encontrados nos anexos.

Acredita-se, então, que ações de prevenção e enfrentamento a situações de violência e assédio contra mulheres, e neste caso em especial, contra estudantes, devem ser entendidas e pensadas como parte integrante de um projeto- estruturado e contínuo - que vise à equidade de gênero, de maneira que sua elaboração e implementação ocorram conjuntamente já que ambas as ações estão interligadas pois a prevenção e o enfrentamento são partes de uma mesma política.

Isto posto, ressalta-se que a perspectiva adotada neste trabalho considera que o ensino superior, com suas instituições universitárias de produção científica e de formação profissional e cidadã, deve ser espaço que permita às estudantes, assim como aos demais discentes homens, o desenvolvimento de suas potencialidades e habilidades de forma que não sejam locais de produção de novas desigualdades de gênero ou de reprodução das já existentes, mas ao contrário, espaços de busca pela equidade entre os gêneros.

Capítulo Dois - Arcabouço Teórico

2.1 Ausências, presenças e desafios das mulheres nas instituições científico-universitárias

A criação das primeiras universidades data da Idade Média, mas a presença das mulheres dentro delas é bem mais recente. Na França e na Suíça, a abolição da proibição de sua entrada ocorreu em 1860, enquanto no Brasil isso se deu em 1879, a partir da Reforma Carlos Leôncio de Carvalho (ALMEIDA, 2018). Neste capítulo, pretende-se discutir as circunstâncias sob as quais o processo de inserção das mulheres nas instituições científico - universitárias ocorreu e ocorre. Quais modificações aconteceram ou deixaram de acontecer com a inserção dessas/es novas/os sujeitas/os? Que desafios são enfrentados?

Do ponto de vista das dificuldades existentes Bandeira (2008) aponta que a ausência feminina nas ciências caracteriza-se por dar-se de forma dupla: i) com poucas mulheres em posição de produtoras de conhecimento e, por isso mesmo, impossibilitadas de discutir, por conseguinte, conteúdos e noções de cientificidade, isto, ii) alijadas da própria definição e estruturação da ciência e dos padrões científicos do saber (BANDEIRA, 2008, p.214).

Betina Lima (2013), também nessa direção, contribui para pensar a ausência feminina nos espaços das ciências. Segundo ela, existem dois tipos de exclusão das mulheres em campos científicos: uma exclusão vertical (expressa pela sub-representação das mulheres em

postos de prestígio e poder) e uma exclusão horizontal (expressa no número pequeno de mulheres em determinadas áreas do conhecimento, como nas Exatas e Engenharias) que, por sua vez, dizem respeito a dois momentos, respectivamente, das carreiras femininas: a ascensão profissional e escolha da área de atuação/profissão.

Além disso, a autora aponta duas categorias interpretativas que nos ajudam a compreender o percurso e a dificuldade de alcance das mulheres a lugares de prestígio nas instituições científicas: o “teto de vidro” e o “labirinto de cristal” (2013). A primeira indica a existência de um teto, isto é, um limite, que sendo invisível/passando despercebido – o vidro é concreto, apesar de não ser formal, e interfere na possibilidade de atingir determinadas posições apresentando-se como um topo/barreira às mulheres. Já a segunda, na tentativa de alertar para o fato de que os limites e obstáculos não estão presentes apenas em pontos/patamares específicos de carreiras já avançadas/consolidadas das mulheres, mas que existem durante toda a trajetória destas nas ciências, aponta que há entaves, - cristalinos-, porém palpáveis e reais às cientistas/professoras/acadêmicas no caminho tortuoso que enfrentam- o labirinto.

Assim,

Destaca-se que os obstáculos do labirinto são construídos segundo valores culturais como os papéis e posições definidos para cada sexo. O gênero constrói o sexo enquanto binário, oposto e complementar. Essa lógica categoriza e aloca cada sexo em um polo no qual um representa os atributos que o outro não possui. (LIMA, 2013, p .888)

A crítica e a conseqüente inserção das mulheres nas ciências aconteceram de maneira gradual e enfrentando resistências, já que a associação entre ciência e masculino tem raízes históricas e culturais profundas e complexas. Uma dessas raízes se expressa na socialização desigual entre meninos e meninas desde a mais tenra infância na qual, de maneira geral, especialmente em sociedades com uma divisão capitalista do trabalho por gênero meninos são vistos como portadores de e incentivados a desenvolverem características e habilidades ligadas ao pensamento, ao desafio intelectual e à racionalidade no geral, com atividades que os estimulem nesse sentido.

Enquanto isso, às meninas, entendidas como emocionais e ligadas ao corpo e à natureza, são oferecidas atividades que digam respeito, principalmente, à preocupação estética - à “beleza”-, à maternidade e ao cuidado com as/os outras/os. Assim, “inicia-se na socialização o processo de distanciamento das mulheres para com a ciência, na medida em que essas são direcionadas às atividades ditas “femininas”, (BANDEIRA, 2008, p.220) que,

por sua vez, encontram-se afastadas dos valores e das representações do que é a ciência, a saber, objetiva e descorporificada.

Sobre isso, a pesquisadora Betina Lima afirma em “Violências de Gênero nas Ciências”, que:

A ciência foi construída em pilares androcêntricos, seu fim pretende-se objetivo, não prevê interação, sua relação é de controle e domínio, pretende a decomposição para o estudo das partes, transforma o que estuda em objeto. Sua prática é competitiva e hierárquica. Os valores masculinos não apenas são os mais prestigiados como há uma constante tentativa de exclusão do que são considerados valores e saberes historicamente associados ao feminino. (2008, p.2)

Dessa forma, a condição de gênero, nessa perspectiva, além de indicar a prevalência da influência da cultura sobre símbolos, comportamentos e características entendidos como naturais e derivados diretamente do sexo dos indivíduos apresenta a dimensão relacional das categorias homem e mulher - à medida em que a existência de atributos em um constitui a ausência e suposta complementaridade desses atributos no outro.

Para Suárez (2000), por sua vez, gênero é um instrumento desconstrutivo (que serve para quebrar a noção de que ser homem ou mulher é condição dada pela natureza), “de uso empírico – sendo acionado para distinguir categorias (que são) sociais-, e de uso analítico – para explicar as relações que se estabelecem entre elas”(p.2).

Outra pensadora, Joan Scott (1989), apresentando uma definição de gênero mais abrangente diz que gênero é “um elemento constitutivo de relações sociais baseado nas diferenças percebidas entre os sexos e uma forma primeira de significar as relações de poder” (p.21). Assim, gênero “é meio de decodificar o sentido e de compreender as relações complexas entre diversas formas de interação humana” (p.23), sendo “construído através do parentesco, mas não exclusivamente” (p.22). Gênero, então, é construído igualmente na economia, na organização política, na educação e no mercado de trabalho.

Nesse sentido, entende-se que estes dois últimos - educação e mercado de trabalho -, que nos interessam mais diretamente nessa discussão e que estão aqui representados pelas instituições científicas, podem, portanto, se constituir de duas maneiras distintas com relação à sua percepção sobre gênero. Podem ser, assim, ou a) espaços que, por irreflexão ou voluntariamente, (re)constróem e (re)afirmam o gênero enquanto denotando relações de poder e subordinação entre homens e mulheres gerando novas e perpetuando antigas desigualdades entre os mesmos, ou b) serem locais em que, reconhecendo o gênero como instrumento de

análise de posições e de relações desiguais e hierárquicas entre homens e mulheres, seja possível pensar e modificar essas relações a fim de que aconteçam em outros termos, isto é, em termos (de busca) de equidade.

Cumprido destacar que, pela categoria gênero ter função desconstrutiva, quando de seu surgimento e consolidação enquanto campo de estudos/área do saber, ela apontou intensa e criticamente as hierarquias que constituem as relações e interações sociais *entre* homens e mulheres. No entanto, é necessário dizer que gênero enquanto instrumento de análise não se limita a questionamentos entre os gêneros masculino e feminino e não opera apenas em contextos onde a heteronormatividade e cisgeneridade são tidas como padrão/regra. É importante compreender, pois, que corpos, instituições, estruturas sociais e relações são generificadas por meio da convivência social cotidiana e o fazem sob circunstâncias que são criadas e performatizadas, em atos que se repetem processualmente (BUTLER, 2003), podendo ser reproduzidas ou modificadas.

Como afirmam Kuchemann, Bandeira e Almeida (2015, p.76):

as relações de gênero são constitutivas de toda a vida humana. São, portanto, originadas em todas as cenas sociais, incluindo aqueles contextos em que convivem somente homens ou somente mulheres, pois confirmam o primeiro mapa cognitivo que organiza o campo social e os comportamentos .

Soma-se a isso o fato de que o gênero pode ser usado também como “metáfora das formas de subordinação, disposições hierárquicas, situações de dominação e sujeição, estando elas baseadas nas diferenças sexuais, étnico-raciais ou em qualquer outra” (2015, p.65) destacando-se o seu valor enquanto uma noção “guarda-chuva”.

É preciso observar, ainda, que padrões de gênero são construídos e mudam ao longo da história. Além disso, essas mudanças sempre são conduzidas de maneira política, de forma que mulheres e homens não constituem blocos dicotomicamente separados e rígidos. Assim, há na verdade, múltiplas masculinidades e feminilidades no processo de construção de uma ordem de gênero, como aponta Raewyn Connell (2015).

Dessa forma,

o gênero é uma estrutura de relações sociais na qual as capacidades reprodutivas dos corpos humanos são postas na história, e na qual todos os corpos, férteis ou não, são definidos por sua colocação na arena produtiva . Como em todas as demais formas de corporificação social, isso acontece de diferentes maneiras. A maior parte das

ordens de gênero, contudo, é patriarcal, ou seja, constrói privilégios para os homens e subordinação para as mulheres, enquanto grupos. (CONNELL 2016, p.156)

Sabe-se, portanto, que gênero, para além de incorporação é também criação de modos de ser e estar no mundo, sendo produzido a todo instante ao longo da vida dos seres humanos. No entanto, esse caráter de ação não acontece à revelia de quem o conduz, mas conformado a uma ordem de gênero que é específica.

À medida que as sociedades e os povos foram sendo introduzidos, e mesmo subsumidos, em uma ordem capitalista global, segundo Connell (2016), ordens de gênero patriarcais antes locais têm se transformado num patriarcado modernizado, mais hegemônico e crescente, no qual as mulheres tendem a ser classificadas segundo sua potencial capacidade reprodutiva.

Essas, conseqüentemente, sofrem impactos em sua sexualidade, mobilidade e perspectivas sociais. Enquanto grupo, por exemplo, as mulheres têm menos chances de ocupar as esferas públicas e, quando o fazem, dispõem de menos recursos para isso em relação aos homens (CONNELL, 2015).

Isso posto, destaca-se que uma análise/interpretação/crítica que se valha das contribuições advindas de uma perspectiva de gênero deve vir acompanhada da ideia de interseccionalidade, na medida em que o imperativo de construção histórica e de performatividade do gênero produz pluralidade entre as pessoas e as sociedades, culturas e grupos. Dessa forma, é sabido que há diferenças e desigualdades não só entre os gêneros mas intragênero(s), devido ao fato de que esta não é a única categoria social que nos marca, estando interrelacionada com todas as outras existentes.

2.2 O que é Interseccionalidade?

Pensar em interseccionalidade implica, sobretudo, entender que as desigualdades, como as/os sujeitas/os, são múltiplas. E que, assim como pertencer a um ou a outro sexo marca socialmente uma pessoa e a situa em posições sobre as quais incidem hierarquias de poder e de opressão, o mesmo ocorre com outros marcadores sociais da diferença como raça/etnia, classe social, sexualidade, região etc. Dessa forma, pensar em termos interseccionais ou interseccionar categorias diz respeito a considerar que os seres humanos estão inseridos em diferentes *dinâmicas* de subordinação/opressão dentro da teia social por

possuírem, cada um, múltiplas identidades. Essas dinâmicas, por sua vez, se combinam e interconectam e o fazem sempre contextualmente podendo acumular-se umas às outras (CRENSHAW, 2002)

Contudo, o movimento de junção de opressões, que produz *situações* de vulnerabilidade específicas, não deve ocasionar uma hierarquização destas situações como sendo mais ou menos opressoras já que as/os teóricas/os da interseccionalidade defendem que nenhuma *situação* de vulnerabilidade é sempre fixa e que todas causam sofrimentos e dores que não são comparáveis entre si.

Assim, diferentes identidades/pertencimentos influenciam de maneira distinta no acesso a direitos, serviços, oportunidades e posições de privilégio e subalternidade das/os sujeitas/os na ordem social.

Desse modo, adotar uma perspectiva interseccional de gênero pressupõe o exercício de entender e reconhecer os múltiplos pertencimentos identitários e situacionais que homens e mulheres possuem para além de uma identidade binária de gênero. O não reconhecimento tanto da diversidade de marcadores sociais que atravessam as pessoas e os grupos, quanto de que alguns grupos são mais vulnerabilizados em determinados contextos que outros exatamente pelos marcadores que expressam tende a provocar a homogeneização de características e a invisibilização de algumas pessoas.

Um exemplo que ilustra o exposto é o reconhecimento de que quando aqui se fala sobre a “inserção das mulheres” nas ciências e nas universidades enquanto grupo, na verdade, refere-se majoritariamente àquelas pertencentes às classes médias e altas, brancas. Isso porque historicamente esses grupos têm ocupado quase em sua totalidade esses espaços, já que possuem mais incentivos para neles adentrar e permanecer, além de condições materiais e sociais de, mesmo com dificuldades e em desigualdade em relação aos homens, dedicar tempo e insumos para a construção dessas profissões/carreiras.

As desigualdades e os desafios de inserção em determinados espaços/carreiras/campos são ainda multiplicados no caso brasileiro, por exemplo, quando pensamos em mulheres que estiveram e ainda estão alijadas desses processos em razão de seus outros pertencimentos além do gênero: mulheres de classes trabalhadoras, negras, indígenas, LGBTI, mães, com alguma deficiência/necessidade especial.

Se ao falar de mulheres enquanto grupo, de forma homogênea, não se especifica que mulheres são essas, não mencionando que elas são plurais e diversas as diferenças intragrupo ficarão apagadas. Desta maneira, torna-se mais difícil alcançar as demandas oriundas

daquelas pertencentes a grupos identitários já subalternizados na sociedade mais ampla como negras, lésbicas, trans etc.

Nesse sentido, ao considerar a importância de interseccionar as categorias de gênero e raça, por exemplo, Sueli Carneiro (2003) destaca que as mulheres negras

tiveram uma experiência histórica diferenciada que o discurso clássico sobre a opressão da mulher não tem reconhecido, assim como não tem dado conta da diferença qualitativa que o efeito da opressão sofrida teve e ainda tem na identidade feminina das mulheres negras. (2003, p. 01)

Isto implica, por sua vez, em tratamento desigual e em opressões outras que aquelas vivenciadas por mulheres brancas. Na prática, significa que não considerar as especificidades relacionadas a ser mulher negra, tanto num contexto colonial antigo como em sociedades onde a colonialidade se reatualiza cotidianamente pode incorrer no apagamento de suas histórias e vivências, agrupando-as em um discurso de liberação que não as contempla verdadeiramente. Este fato é observado, como afirma Carneiro (2003), no “mito da fragilidade feminina”, estereótipo com o qual as mulheres negras nunca foram compatíveis já que não são vistas como frágeis. O mesmo acontecendo quando feministas brancas reivindicaram o direito a trabalhar fora de casa sendo que as mulheres negras já trabalhavam, em empregos precarizados e sendo escravizadas, nas lavouras e também nas ruas, há séculos.

2.3 Ser mulher em espaços científico-universitários: algumas consequências epistemológicas acerca da presença feminina

Expostas, em linhas gerais, as ausências e presenças das mulheres nos espaços científicos e seus desdobramentos passa-se ao exame das implicações e, quase que concomitantemente, dos pressupostos epistemológicos inerentes ao fenômeno.

Susan Okin (2008), ao pensar o gênero em sua relação com os conceitos de público e privado, argumenta que direitos políticos, sob a ótica liberal segundo a qual geralmente são defendidos, pressupõem a ideia de indivíduos. Esses, por sua vez, são vistos e definidos como neutros, não pertencendo, por consequência, a nenhum dos gêneros. No entanto, o que se tem observado nas teorias sociais e políticas, na verdade, é que frequente e historicamente

as categorias de indivíduo e de sujeito referem-se a pessoas adultas, heterossexuais masculinas e “chefes de família”.

A despeito dessa suposta neutralidade de gênero, mas que se vale de uma linguagem sempre no masculino, defende Okin (2008), fica obscurecido um pressuposto fundante que é o de que as experiências individuais das pessoas são mediadas e, por vezes, condicionadas ao seu pertencimento a um ou a outro gênero (numa perspectiva binária dos mesmos), de modo que ser homem ou mulher nos posiciona diferentemente no mundo e nas esferas pública e privada/da domesticidade.

Nesse sentido, de acordo com perspectivas feministas, é importante destacar que nossas experiências nos posicionam diferentemente por razões social e historicamente construídas. A separação liberal entre público e privado que fundamenta grande parte das teorias políticas ocidentais colocando os homens como mais próximos da esfera pública e as mulheres da esfera privada/doméstica longe de ser natural é ideológica (OKIN, 2008). Vasta literatura discute essa *construção* social há anos¹¹. Dessa forma, portanto, apoiar-se em correntes de pensamento baseadas somente numa visão biológica do sexo e do gênero das pessoas a partir da qual toda a estrutura social é organizada como sendo inquestionável, definitiva e *natural* não parece mais ser adequado.

Torna-se imperativo, nesse sentido, levar em consideração que sexo e gênero são categorias estabelecidas nos processos sociais e históricos de produção de sentidos e elaboração de conhecimento das sociedades. As categorias sexo e gênero são, por isso mesmo, transpassadas por entendimentos sociais, éticos e políticos diversos.

Dessa forma, elucida Okin (2008):

o fato de que os seres humanos nascem como crianças dependentes, não como os supostos atores autônomos que povoam as teorias políticas, é obscurecido pela pressuposição implícita de famílias generificadas, operando fora do âmbito das teorias políticas. Em grande medida, a teoria contemporânea, como no passado (ainda que de maneira menos óbvia), é sobre homens que têm esposas em casa. (p.311)

Poucas são as teorias que consideram o valor político e econômico do trabalho exercidos pelas mulheres, dentro e fora das famílias, para a manutenção das posições sociais de poder dos homens nas sociedades capitalistas numa divisão segundo a qual o trabalho de

¹¹ Para efeito de exemplo citam-se, Margareth Mead, Simone de Beauvoir e Rita Laura Segato.

cuidado e criação das/os filhas/os majoritariamente é exercido por elas. É graças ao trabalho feminino na esfera da domesticidade, especialmente de mulheres em posições subalternizadas, que os homens, em geral os adultos casados, nessas sociedades, se inserem com mais facilidade nas consideradas esferas públicas da política, do mundo do trabalho e do mundo científico, por exemplo.

Estudos nesse sentido, inclusive, têm apontado o impacto econômico que os trabalhos domésticos e de cuidado realizados pelas mulheres têm para a renda das famílias e, conseqüentemente, para o Produto Interno Bruto dos países além da própria sustentação da chamada esfera reprodutiva das sociedades ¹².

Outra argumentação importante do ponto de vista de uma discussão epistemológica é a de que a sobreposição do conhecimento produzido por homens ocidentais em relação a conhecimentos partidos de outros corpos, geopoliticamente posicionados, consiste num privilégio epistêmico que gera injustiça cognitiva e favorece projeções coloniais e patriarcais para o mundo (GROSFOGUEL, 2016). Além disso, essas projeções, que se efetivam por meio da produção de realidades, ao não se assumirem como tais - isto é, atuando sob a rubrica de serem neutras e objetivas - acabam monopolizando o que é visto e elaborado em termos de melhor ou pior, válido e inválido.

Assim, o que é considerado melhor nessa lógica, o conhecimento produzido por homens brancos europeus das elites, é tido como superior a todos os demais, não dignos de entrar para o cânone das instituições universitárias e científicas. Esse movimento acontece, por seu turno, como se também os cânones não fossem situados: ao mesmo tempo que se pensam universais se veem como não localizados epistemologicamente. É como se partissem do zero, de um não lugar, que Grosfoguel (2016) chamou de “mito da egopolítica do conhecimento”.

Nesse sentido, a discussão até aqui exposta culmina com a percepção, cara e amplamente desenvolvida pelas Ciências Sociais e Humanas, de que a neutralidade científica é um ideal que não existe na prática. É sabido e já consolidado nessas áreas do saber o argumento segundo o qual nenhuma/nenhum cientista é neutro, pois todas/os estão constantemente orientadas/os por suas convicções, visões de mundo e objetivos não podendo e nem devendo deles se afastar totalmente já que, novamente, estes *orientam* os interesses e procedimentos de pesquisa de cada cientista.

¹² Ver GUEDES, Dyeggo R. PASSOS, Luana. Participação Feminina no Mercado de Trabalho e a Crise de Cuidados da Modernidade: conexões diversas”. 2018. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8502/1/ppp_n50_participa%C3%A7%C3%A3o.pdf

Parte-se do entendimento, nesta abordagem, que o reconhecimento e a enunciação dos lugares sociais e políticos que as/os cientistas ocupam no fazer científico é uma responsabilidade ética para com a profissão e a sociedade mais ampla.

E é nesse sentido que se destaca as potencialidades possíveis, e mesmo necessárias, da adoção de perspectivas epistemológicas diversas, plurais nas ciências. Partindo não só das inquietações e problemáticas apontadas e trazidas pelas mulheres para dentro das instituições científico-universitárias, como as questões relativas às violências que ocorrem nesses espaços, mas também de outros grupos afetados por desigualdades.

Nesse caminho contribui Donna Haraway (1995) ao tomar como possível e desejável um conhecimento produzido e validado através das experiências vividas e criticando a noção de objetividade comumente utilizada nas ciências- que se oporia, grosso modo, à noção de incorporação da experiência pessoal/individual, e com ela, de certa “subjetividade” na produção científica.

Propõe uma *objetividade feminista* por meio da ideia de saberes localizados:

Precisamos aprender em nossos corpos, dotados das cores e da visão estereoscópica dos primatas, como vincular o objetivo aos nossos instrumentos teóricos e políticos de modo a nomear onde estamos e onde não estamos, nas dimensões do espaço mental e físico que mal sabemos como nomear. Assim, de modo não muito perverso, a objetividade revela-se como algo que diz respeito à corporificação específica e particular e não, definitivamente, como algo a respeito da falsa visão que promete transcendência de todos os limites e responsabilidades. A moral é simples: apenas a perspectiva parcial promete visão objetiva. A objetividade feminista trata da localização limitada e do conhecimento localizado, não da transcendência e da divisão entre sujeito e objeto. Desse modo podemos nos tornar responsáveis pelo que aprendemos a ver. (1995, p.21)

Haraway (1995), apresentando uma nova ótica sobre o conceito de objetividade pensa-o não como a divisão entre sujeito e objeto simplesmente- até porque essa divisão, pelos próprios termos utilizados, pressupõe uma passividade do mundo e dos possíveis “objetos” nele “naturalmente” *encontrados*. Dessa maneira, as/os cientistas seriam sujeitas/os a-históricos, não-sociais e descorporificados que estudariam e agiriam sobre coisas/seres inanimados, independentes de serem humanos ou não, numa relação de distanciamento que em verdade não existe , ou ao menos não é totalmente desejável. Haja vista os maus usos de conhecimentos e desenvolvimentos científicos em práticas de tortura e de guerra, por exemplo, já ocorridos na história.

Ressignificando o sentido de objetividade, Haraway entende-a como ponto de chegada, algo a ser alcançado e não do qual se parte no fazer científico. A objetividade ganha a conotação de alcance de um objetivo e não de distanciamento de uma localização crítica das/os corpos/pessoas/cientistas. Propõe:

este texto é um argumento a favor do conhecimento situado e corporificado e contra várias formas de postulados de conhecimento não localizáveis e, portanto, irresponsáveis. Irresponsável significa incapaz de ser chamado a prestar contas. (...) Posicionar-se implica em responsabilidade por nossas práticas. Em consequência, a política e a ética são a base das lutas pela contestação a respeito do que pode ter vigência como conhecimento racional. Admita-se ou não, a política e a ética são a base das lutas a respeito de projetos de conhecimento nas ciências exatas, naturais, sociais e humanas. De outro modo, a racionalidade é simplesmente impossível, uma ilusão de ótica projetada de maneira abrangente a partir de lugar nenhum. (HARAWAY, 1995, p.27)

Sobre isso, apresenta-se um debate importante feito por Sandra Harding (1993) acerca da postura ambivalente que uma crítica feminista às ciências engendra na medida em que o feminismo, ao fazer avançar o conhecimento, como outros movimentos políticos-sociais, questiona as próprias estruturas sob as quais os conhecimentos são produzidos.

Harding (1993) explicita que :

Embora tais críticas tenham começado por indagações politicamente controversas, mas teoricamente inócuas, acerca da discriminação contra as mulheres na estrutura social da ciência, dos usos indevidos da tecnologia e do preconceito androcêntrico nas ciências sociais e na biologia, elas logo se avolumaram em interpelações das premissas mais fundamentais do pensamento ocidental moderno. E, com isso, as críticas implicitamente desafiam as construções teóricas em que as questões iniciais foram formuladas, e segundo as quais poderiam ser respondidas. (1993, p.12)

Dessa maneira, surge uma ambivalência que consiste em como responder a questões colocadas às e pelas ciências sem destruir por completo todo o edifício epistemológico que as sustenta. Harding (1993) então argumenta que, na verdade, as categorias analíticas feministas, ao contrário das categorias analíticas que já existem solidificadas - as ocidentais, masculinas, brancas, europeias, das elites -, devem ser instáveis e que é justamente dessa instabilidade que podem brotar apontamentos, críticas e proposições férteis. Pois, “teorias coerentes e

consistentes em um mundo instável e incoerente são obstáculos tanto ao conhecimento quanto às práticas sociais”. (1993, p.11)

Segundo Harding, a ciência deve incorporar, nesse sentido, uma forma de “investigação artesanalmente estruturada” e os “valores e objetivos feministas” produzindo com isso novas categorias, teorias e dilemas, num contínuo movimento em que as instabilidades são recursos válidos.

Objetiva-se, dessa forma, que se alcance um exercício de posicionamento nos espaços científicos e que este leve em conta questões de gênero e de mulheres e incorpore críticas feministas dentro de suas estruturas e epistemologias. Ilana Lowy, em “Gênero e Ciência” explica:

o posicionamento, presume-se, integrará os pontos de vista dos indivíduos até agora excluídos do edifício da ciência, e isso tornará a ciência mais objetiva- e não menos. O alargamento da base de elaboração do conhecimento científico de forma a incluir o ponto de vista dos grupos sociais antes excluídos dessa elaboração pode melhorar, e frequentemente melhora a qualidade desse conhecimento. (2008, p.89)

No entanto, deve-se levar em consideração que a entrada das mulheres nesses campos não garante, por si só, uma mudança nas bases do conhecimento e das relações. Londa Schiebinger (2005) já alertara que talvez seja mais interessante falar sobre implicações do feminismo para as ciências do que em mudanças trazidas pelas mulheres. Isso porque as mulheres não são um grupo homogêneo e nem têm todas o mesmo objetivo relacionado à busca por equidade entre os gêneros. Por esse motivo, defende que:

as metas feministas na ciência não serão realizadas através da invocação de princípios dominados por clichês tirados de um mítico "feminino perdido". É tempo de afastar-se de concepções de ciência feminista como empática, não-dominadora, ambientalista, ou "favorável às pessoas". É tempo de voltar-se, ao invés disso, para instrumentos de análise pelos quais a pesquisa científica possa ser desenvolvida, bem como criticada em linhas feministas. Eu não proponho esses instrumentos para criar alguma ciência "feminista" especial, esotérica, mas sim para incorporar uma consciência crítica de gênero na formação básica de jovens cientistas e no mundo rotineiro da ciência. (p. 31)

Exposta a discussão sobre algumas consequências epistemológicas fomentadas a partir da inserção de diversos grupos e, em especial, das mulheres e das críticas feministas nas

instituições científicas indaga-se: como alcançar no ambiente científico universitário uma “consciência crítica de gênero”? O que tem sido feito em termos de políticas e de diretrizes educacionais para garantir às mulheres universitárias espaços seguros e equânimes de estudo e pesquisa onde a violência de gênero seja enfrentada?

Capítulo Três - Políticas públicas , equidade de gênero e enfrentamento à violência contra mulheres no ambiente universitário

3.1 Políticas públicas e programas sobre/para mulheres

Diante das desigualdades entre homens e mulheres anteriormente discutidas e que proporcionam a estas, enquanto grupo, situação de desvantagem social existe a necessidade de que ações sejam tomadas visando a i) universalização de direitos sociais, como o direito à educação, ao trabalho e à segurança a fim de que estes alcancem as mulheres assim como os homens, e o ii) reconhecimento das especificidades das mulheres enquanto grupo, em face das atribuições e das características que lhes são imputadas socialmente causando desigualdades conforme discutido no capítulo anterior.

Walby (2004 apud NASCIMENTO, 2016, p. 320) diz que não é suficiente na esfera política, por exemplo, o direito de eleger representantes, mas que mulheres precisam eleitas de maneira que o conceito genérico de cidadania e das dimensões nele existentes - social, política, civil- de fato incluam as mulheres como sujeitas de direitos plenos. Para que os direitos civis contemplem as mulheres, argumenta, eles precisam incluir a dimensão do corpo, da sexualidade e do livre arbítrio como direito à contracepção, aborto, exercício da sexualidade e direito de não ser vítima de violência.

Cobra-se , desta maneira, que o poder público atue por meio de programas e políticas para a promoção de bem estar e de condições justas de existência social à mulheres adotando, para isso, uma perspectiva de gênero.

Política Pública, para Marta Farah (2004), é “um curso de ação do Estado, orientado por determinados objetivos, refletindo ou traduzindo um jogo de interesses”, (REIS, 1989;SALISBURY, 1995 apud FARAH, 2004, p.14) e programa governamental “consiste em uma ação de menor abrangência em que se desdobra uma política pública” (DRAIBE, 1991, apud FARAH, 2004, p.14).

A partir dos anos 1970 no Brasil diversos atores políticos e movimentos sociais reivindicaram a redemocratização do país e a inclusão pelo Estado de agendas relativas à direitos políticos, sociais e humanos, entre eles os movimentos de mulheres e feministas. À época, tornou-se massiva a presença das mulheres no espaço público urbano e com elas viu-se crescer um movimento de luta por acesso a serviços e melhorias para a qualidade de vida deste grupo, ressaltadas suas diferenças internas especialmente de classe, raça e etnia, e diversidade de reivindicações. Dentre as pautas levantadas estavam o direito à creche, à saúde integral, ao exercício da sexualidade e ao enfrentamento da violência de gênero.

Da década de 80 adiante, após sucessivas pressões e divisões dentro do movimento feminista, foram implantadas as primeiras políticas públicas com recorte de gênero no país (FARAH, 2004). Em 1983 instituiu-se o primeiro Conselho Estadual da Condição Feminina, no estado de São Paulo, e estabeleceu-se o Programa de Assistência Integral à Saúde da Mulher, de âmbito nacional. Também a pioneira Delegacia de Polícia de Defesa da Mulher foi criada em São Paulo, em 1985. Neste mesmo ano, por sua vez, foi criado o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher vinculado ao Ministério da Justiça. Algumas bandeiras levantadas pelas mulheres foram ainda incorporadas à elaboração da Constituição Federal por meio da Carta das Mulheres Brasileiras apresentada Congresso Constituinte (FARAH, 2004).

Além dessas conquistas, oriundas da inserção de parte das feministas na esfera do Estado e do trabalho conjunto destas com aquelas denominadas autônomas e inseridas em organizações não governamentais, novas reivindicações foram sendo cada vez mais demandadas. Já nos anos 1990 e 2000, a adoção de uma perspectiva de gênero na elaboração de programas e políticas públicas e na tomada de decisões de diversos países do globo foi pauta de encontros e conferências mundiais, sendo influenciada por pressões externas advindas de ativistas e movimentos estrangeiros e de organismos internacionais. (FARAH, 2014)

Assim, em 1995 recomendava-se, a partir da Plataforma de Ação de Beijing, que a condição de gênero como fator estruturante das relações entre os indivíduos e destes para com o mundo fosse considerada em todas as fases de elaboração e de implementação de políticas e também nos processos decisórios dos governos. Foi na IV Conferência Mundial de Mulheres em Beijing, de acordo com Kuchemann, Bandeira e Almeida (2015), que a estratégia da transversalidade de gênero passou a ser consolidada e difundida como necessária aos governos e suas respectivas políticas e programas, baseada no entendimento de que nenhuma política, regra ou norma é neutra em relação ao gênero.

No entanto, mesmo com o empenho, para isso, de importantes agências de cooperação internacional em transversalizar a condição de gênero em seus programas e ações, por exemplo, a ampla adoção dessa estratégia como recomendado pelos movimentos feministas por vezes não acontece. Dessa forma, “gênero, como categoria a ser transversalizada, é considerado apenas ocasionalmente, dependendo do critério pessoal e da compreensão daqueles que desempenham projetos e ações governamentais” (KUCHEMANN, BANDEIRA e ALMEIDA, 2015, p.78).

A adoção parcial da perspectiva de gênero como se este fosse apenas um aspecto da ordem particular e individual e não uma estrutura de organização e de poder sociais, por sua vez, acaba por dificultar que desigualdades de gênero sejam enfrentadas profundamente. Pois ainda que reconheça as diferenças que um ou outro gênero carregam e impõe socialmente a adoção parcial da perspectiva - gênero como acessório, apenas algo a mais a ser considerado - não têm a pretensão de alterar e democratizar, isto é, modificando estruturalmente, os lugares de poder visando alcançar a equidade de fato.

Além da estratégia da transversalidade, outra estratégia muito adotada nas políticas públicas brasileiras com perspectiva de gênero é a da focalização. Ao contrário da transversalidade, a focalização ocorre quando se desenha programas dirigidos especificamente às mulheres ou que envolvam atenção privilegiada a estas. (FARAH, 2004). Ambas são muito importantes e, tratando de proporcionar melhores oportunidades às mulheres, são utilizadas a depender do tipo de atenção necessária e dos objetivos que se almeja alcançar em cada esfera específica em que atuam.

Destaca-se também que, no anos 2000, são criados no Brasil alguns órgãos e políticas favoráveis às agendas e demandas das mulheres e dos direitos humanos em geral : Secretaria Especial de Direitos Humanos, Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, Plano Nacional de Políticas Para as Mulheres, Delegacias Especializadas de Atendimento à Mulher, Juizados Especiais, programas de combate à violência e discriminação contra pessoas LGBT, aprovação da Lei Maria da Penha (NASCIMENTO, 2016) e tipificação do Femicídio, entre outros.

Esse aparato de políticas que se formou no país representa avanços de extrema importância, necessitando, contudo de aperfeiçoamento constante e, em alguns casos, de ampliação de suas ações. Nascimento (2016) aponta que muitas são as desigualdades ainda vivenciadas pelas mulheres brasileiras nos campos do Trabalho, da Política e da Ciência.

No campo do Trabalho, por exemplo, a despeito da população ocupada urbana feminina possuir maior escolaridade do que a masculina, com uma taxa de 9,2% e 7,8%

respectivamente (IBGE, 2009 apud NASCIMENTO, 2016, p. 327) , as mulheres experimentam maiores taxas de desemprego, estão mais distribuídas em ocupações informais, sujeitas à precarização e à pobreza, e recebem, mesmo quando empregadas com carteira de trabalho, remunerações médias inferiores às dos homens (NASCIMENTO, 2016, p. 327). Um das explicações para os menores rendimentos das mulheres pode estar relacionada ao fato de que estas ocupam, tradicional e majoritariamente, profissões com remunerações médias mais baixas, como as áreas da saúde e da educação básica, o que por sua vez, tem relação com uma socialização primária voltada para o desenvolvimento e o estímulo a habilidades ligadas ao cuidado, por exemplo, já discutidas no capítulo anterior.

No campo da Política, mesmo com a adoção pelo país de cotas para a participação das mulheres, Nascimento (2016) argumenta que o impacto têm sido sentido ao poucos, de maneira que o crescimento de mulheres eleitas é gradual, tendo aumentado após as alterações da Lei nº 12.034/09 modificarem o termo “reserva de vagas” para “preenchimento das vagas” (2016, p.330).

Já no campo científico, mesmo com o aumento da presença das mulheres no ensino superior, tanto como ingressantes quanto concluintes na graduação e da pós-graduação ainda persiste o imaginário de que a ausência dessas em alguns campos se deve à falta de interesse, gosto ou capacidade para a ciência, ou à falta de persistência para conciliar o trabalho e a pesquisa com questões consideradas de “ordem pessoal” como a família e a maternidade. Com isso, recairiam sobre as mulheres, enquanto indivíduos, o peso de desigualdades que são estruturais. (NASCIMENTO, 2016)

Utilizando dados de 2013 do CNPq (Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico) sobre a quantidade de pesquisadores por área do conhecimento, a autora argumenta que áreas como as Ciências Humanas apresentam as mulheres como maioria, sendo possível observar algum equilíbrio nas Ciências da Saúde e nas Ciências Biológicas como um todo, mas constatando a presença feminina como majoritária em cursos como Fonoaudiologia e Enfermagem. Nas Ciências Exatas, por sua vez, encontra-se um quadro de segregação horizontal, isto é, com poucas ingressantes nos cursos, de forma que a presença de pesquisadoras varia entre 13% e 20% em alguns cursos (NASCIMENTO, 2016).

Com esses dados é possível observar que ainda que as mulheres estejam inseridas no ensino superior, essa inserção segue um padrão de “guetização” dessa população, formando nichos ocupacionais e profissões que são desigualmente exercidas mais por um ou por outro gênero.

A partir do quadro apresentado até aqui de inserção desigual das mulheres em várias esferas públicas como a do trabalho, da política e das instituições científicas pretende-se no próximo capítulo discutir a atuação da Diretoria da Diversidade da Universidade de Brasília enquanto uma política que visa garantir os direitos das mulheres no espaço universitário, e especialmente o direito a não sofrer violência de gênero.

Nesse sentido, cumpre destacar que a própria criação da Diretoria faz parte de um movimento amplo, nacional e internacionalmente, de busca pela equidade entre os gêneros e de respeito à diversidade.

3.2 Por que falar em equidade?

A partir da década de 1990 ganha força no discurso dos governantes e nos documentos dos organismos internacionais a ideia de equidade social como aquela da qual se partiria no desenho de políticas sociais e na intervenção do Estado nas áreas sociais a fim de corrigir as desigualdade existentes, mas sob uma perspectiva liberal. Segundo essa última, equidade diria respeito a ter acesso a direitos sociais mínimos de forma a garantir a sobrevivência e a reprodução da força de trabalho na nova ordem mundial capitalista. (RIZZOTTO e BORTOLOTO, 2011)

A forma como cada governo tem incorporado o termo desde então, enquanto princípio norteador da elaboração e implementação de políticas, sofre variações com o passar do tempo.

Segundo Rizzotto e Bortoloto (2011), no Brasil, em toda a década de 1990 e no início da 2000, as políticas sociais adotadas embasaram-se na perspectiva liberal do termo equidade traduzindo-se em ações focalizadas, residuais e compensatórias o que estava em consonância com a orientação política dos governos à época acerca do papel do Estado. A perspectiva liberal, por sua vez, não foi adotada apenas pelo Brasil, mas também por outros países latinoamericanos sendo incorporada na proposta de desenvolvimento da CEPAL (Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe).

As autoras explicitam que equidade, no sentido liberal, funda-se na teoria liberal da justiça de John Rawls.

Nessa perspectiva, a justiça não se relaciona unicamente à justiça formal, ou seja, à instituição de leis e normas jurídicas, mas, aos direitos e deveres de todos os cidadãos de uma dada sociedade e à garantia de um mínimo de bem-estar para todos

no ponto de partida, o que depende, substancialmente, de um sistema de cooperação, sem o qual ninguém pode alcançar uma vida satisfatória. (RIZZOTTO e BORTOLOTO, 2011, p.795)

Rawls, por sua vez, defende que a sociedade favorece alguns pontos de partida mais do que outros, pois as pessoas encontram-se em posições sociais diversas tendo expectativas diferentes dependentes tanto do sistema político quanto das questões econômicas individuais. Assim, John Rawls admite que as desigualdades sociais são profundas, mas não as questiona. Aponta apenas que elas existem e que devem, por isso, ser alvos prioritários dos princípios da justiça social (RAWLS, 1997, apud RIZZOTTO e BORTOLOTO, 2011).

Dessa maneira, caberia ao Estado, dentro do sistema capitalista que é *naturalmente* desigual, portanto, atuar por meio das políticas sociais para amenizar as desigualdades existentes. Trata-se de uma função corretiva e compensatória.

Esse entendimento, presente na proposta de desenvolvimento da CEPAL para a América Latina denominada “transformação produtiva com equidade”, privilegia o Estado enquanto instituição capaz de atuar sobre as desigualdades tentando amenizá-las. Contudo, não busca apontar e/ou transformar a distribuição de recursos em sua origem, pois não questiona problemas que são inerentes ao modo de produção capitalista, como uma divisão do trabalho generificada. Equidade, dessa forma, estaria relacionada à “uma ação estatal para os mais necessitados e à igualdade jurídica, mas nunca à igualdade material”. (RIZZOTTO e BORTOLOTO, 2011, p.802)

No entanto, segundo Rizzoto e Bortoloto (2011), está em curso uma mudança da concepção liberal de equidade adotada até então pelos países latinoamericanos. A mudança, por sua vez, preconiza que as desigualdades passem a ser vistas como produzidas estruturalmente e não concebidas como naturais.

Essa última perspectiva se aproxima mais daquela adotada neste trabalho, em que a ideia de equidade de gênero tem o sentido de transformação profunda e sistemática da sociedade brasileira e deve, para tanto, constituir-se em princípio a ser constantemente buscado e implementado, especialmente nos espaços educacionais, a fim de erradicar, por exemplo, as violências que atingem mulheres estudantes dentro das instituições universitárias e científicas.

3.3 Educação para a superação das desigualdades e violências de gênero

Acredita-se que um dos caminhos possíveis e mais potentes para a superação de desigualdades de gênero é a educação. Além da instituição de mecanismos responsabilizatórios, quando da ocorrência de atos violentos e degradantes da dignidade das mulheres e de outros grupos vulneráveis, e da implementação de políticas públicas de promoção, incentivo e reconhecimento das diferenças, defende-se que o trabalho de educação formal e informal de toda a sociedade é imprescindível para a construção de uma realidade mais humana e justa para todas/todos.

Isso porque uma ordem de gênero com bases patriarcais tem como sintoma a desvalorização e a subjugação de todos os outros grupos que não o de homens em posições de poder, mas tem como causa uma hierarquia que desumaniza, em diferentes sentidos, todas as pessoas nela imersas. Isso significa que, ainda que os homens sejam, em geral, os maiores causadores de danos, agressões e violências às mulheres e a outros grupos minoritários, eles também são, de formas e intensidades diversas - a depender da posição de privilégio social que ocupam - atingidos por uma estrutura de gênero que é violenta em si. Daí a perspectiva de busca por equidade num sentido profundo e não como um objetivo paliativo de dar a todas/todos acesso mínimo a direitos.

Ao reconhecer que os homens também estão submetidos a uma ordem de gênero que produz violências de gênero não se pretende, no entanto, retirar dos homens a responsabilidade pelos atos cometidos por eles, mas partir da ideia de que falamos de desigualdades que, sendo sistemáticas, os envolvem necessariamente.

Como aponta Raewyn Connell (2016), trazer os homens para essa discussão é necessário já que, por um lado,

as próprias desigualdades de gênero em relação a bens econômicos, poder político, autoridade cultural, e os meios de coerção que as reformas de gênero pretendem modificar, significam efetivamente que homens (com frequência, grupos específicos de homens) controlam a maior parte dos recursos necessários para implementar as reivindicações de justiça das mulheres. Homens e meninos são, de maneiras significativas, controladores de acesso a igualdade de gênero. (p.91)

E por outro, porque uma cultura de violência incide também, devido a fatores como a socialização e a formação de masculinidades tradicionais, muito fortemente sobre os homens. Segundo Connell (2016), esses estão envolvidos e são causadores da maioria das lesões

registradas nas polícias dos países que possuem esse tipo de estatística e são a maioria das pessoas presas e daquelas mortas em combate. Constituem ainda grandes contingentes agredidos e mesmo mortos por (efetivamente) serem (ou estarem identificados/percebidos como) homens homossexuais. Para os homens, a capacidade de agir com violência contra si mesmos e contra as/os outras/os é um recurso social de muita importância e prestígio para o qual há incentivos e aprendizagens durante toda a infância e a vida adulta.

Diante deste quadro parece imperativo sensibilizar também os homens para os malefícios causados por eles para si mesmos, para as mulheres e para o meio social mais amplo devido à construção de masculinidades violentas. Muito se perde em qualidade de vida, em saúde e em sociabilidades produtivas pelo processo de encapsulamento das pessoas em formas binárias, fixas, racializadas e opressoras de conceber os gêneros tanto para um lado quanto para o outro.

Como as relações de gênero e as identidades sociais são construídas de maneira relacional, isto é, em interação com a/o outra/o, aposta-se na possibilidade de que estas trocas, se pensadas em termos de busca por igualdade e fundadas na tolerância e no respeito sejam capazes de gerar mudanças a curto, médio e longo prazo na vida especialmente das mulheres.

Além de modificações no âmbito das relações, compreende-se ser necessária a efetivação em documentos e legislações educacionais nacionais e em acordos e convênios internacionais orientações, compromissos e objetivos visando a prática da educação para a não violência e para a equidade entre os gêneros a fim de superar desigualdades e discriminações.

Faz-se necessário a difusão do entendimento de que a violência contra mulheres ocorre nos mais variados ambientes, inclusive nos sistemas de ensino da educação básica e superior, e que é dever destes, portanto, abordar em seus currículos, eventos e diretrizes educacionais os temas da violência de gênero e da diversidade.

Em âmbito internacional, um exemplo de orientação que já existe para a execução desses objetivos é a campanha Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável da ONU, cujos objetivos 4.5 e 5 preconizam : “ Até 2030, eliminar as disparidades de gênero na educação e garantir a igualdade de acesso a todos os níveis de educação e formação profissional para os mais vulneráveis, incluindo as pessoas com deficiência, povos indígenas e as crianças em situação de vulnerabilidade” e “ Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas”, e tem a Unesco como organização que busca dar concretude a esses pactos no âmbito da educação e da cultura dentro de cada Estado membro na ONU.

Além desses, em políticas nacionais é possível observar a intenção de promoção, por meio da educação formal e não formal, de uma cultura de paz e de respeito à diversidade e aos direitos humanos presente no Plano Nacional de Educação em Direitos Humanos, instituído em 2007, que preconiza objetivos e ações de educação não só para o ensino básico e superior, mas também junto a profissionais do sistema de justiça e segurança e junto à mídia. E, ainda, no Pacto Nacional Universitário Pela Promoção do Respeito à Diversidade, da Cultura de Paz e dos Direitos Humanos, de 2016, que têm como intenção a “formulação, implementação, monitoramento e disseminação de medidas organizadas em cinco eixos-ensino, pesquisa, extensão, gestão e convivência universitária e comunitária”, podendo ser adotado tanto por instituições de ensino superior quanto por entidades apoiadoras que desejem exercer parcerias com as respectivas instituições.

No entanto, ainda que recente, o reconhecimento da necessidade de adoção nos sistemas de ensino e nas legislações do país de princípios de valorização da diversidade sexual e de gênero, assim como de uma educação voltada para a igualdade e para os direitos humanos tem sido ameaçado por grupos políticos e religiosos conservadores que, estando no poder, se opõem a discussão desses temas em âmbito escolar e universitário.

Dessa forma, uma das ameaças se concretizou na retirada, em 2014, do texto do Plano Nacional de Educação do trecho entre parêntesis segundo o qual seria diretriz do PNE a superação das desigualdade educacionais com “ênfase na promoção da igualdade racial, regional, de gênero e de orientação sexual” e na erradicação de todas as formas de discriminação¹³, ficando as formas de discriminação, no texto aprovado, sem especificação e configurando um retrocesso na tentativa de que as instituições de ensino tenham respaldo e mesmo a obrigatoriedade de respeitar e promover o convívio com a diversidade nos currículos e projetos pedagógicos. A censura dos termos se deu sob a justificativa de que com eles se estaria promovendo, na verdade, uma “ideologia de gênero” que visaria, grosso modo, a *destruição* dos papéis tradicionais de gênero e das configurações tradicionais de família¹⁴, gerando o que algumas/uns autoras/es classificam como um tipo de estratégia política, por sua vez, baseada na propagação do pânico moral.

Sobre isso, Miskolci e Campana (2017) indicam como alguns sujeitos políticos, os “empreendedores morais”- a Igreja Católica, grupos neopentecostais e pessoas não religiosas

¹³ Um pouco mais dessa discussão pode ser encontrada em REIS, Toni; EGGERT, Edla. Ideologia de Gênero: uma falácia construída sobre os Planos de Educação Brasileiros. 2017. Disponível em : <http://www.scielo.br/pdf/es/v38n138/1678-4626-es-38-138-00009.pdf>.

¹⁴ Idem.

que também compartilham de um entendimento moral/ético/político que se coloca contra a chamada “ideologia de gênero” -, têm atuado na América Latina no último milênio, por meio da estratégia do pânico moral , para tentar barrar a movimentação de pautas dos movimentos feministas e LGBTs relacionadas com o avanço de direitos sexuais e reprodutivos, o que certamente impacta na equidade de gênero e no reconhecimento da diversidade.

Os autores apontam, retomando a genealogia do uso do termo “ideologia de gênero” na América Latina que, como reação às contribuições dos estudos de gênero e feministas, dos movimentos políticos-sociais e às mudanças sociais relacionadas à descriminalização do aborto, ao reconhecimento da união entre casais do mesmo sexo e a inclusão da educação sexual nas escolas (p.728), entre outras, viu-se crescer uma ofensiva de setores conservadores. Estes, especialmente os religiosos, sob uma retórica de ameaça à sociedade manifestam o entendimento de que uma perspectiva de gênero não é nada mais que ideologia/ferramenta ideológica doutrinária a ser, portanto, combatida e eliminada.

Em acréscimo, esses grupos, além de atuar na esfera institucional da política opondo-se a uma agenda de ampliação de direitos e combate às desigualdades de grupos “minoritários” nos parlamentos e planos de governo, por exemplo, entendem que a chamada “ideologia de gênero” deve ser “ retirada” também das instituições educacionais, tanto do ensino básico quanto do superior. Como apontam Miskolci e Campana, “Os empreendedores morais contra o que chamam de ‘ideologia de gênero’ parecem partilhar com seus inimigos defensores dos direitos humanos a crença na educação como meio de formação política.” (2017, p.734).

Nesse sentido, podem ser observados retrocessos ainda i) na ofensiva representada por projetos como o Programa Escola Sem Partido - que diz combater a “doutrinação ideológica” que aconteceria em escolas e universidades brasileiras, ofendendo e desrespeitando a liberdade de expressão e ensino de professoras/res – e ii) no perfil conservador- religioso de alguns dos ministros nomeados pelo presidente Jair Bolsonaro, como o Ministro da Educação Ricardo Vélez Rodríguez e a Ministra da Mulher, Família e Direitos Humanos Damares Alves, para citar apenas alguns exemplos.

Diante desse quadro, no entanto, faz-se ainda mais necessário o respaldo legal da prerrogativa e atribuição da educação para trabalhar com temas como igualdade de gênero e respeito à diversidade sexual presentes em documentos internacionais dos quais o Brasil é signatário como a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, assim como o Estatuto da Juventude, que é um documento nacional, e que prevê em seu artigo 18 que:

a ação do poder público na efetivação do direito do jovem à diversidade e à igualdade contempla a adoção das seguintes medidas:

I - adoção, nos âmbitos federal, estadual, municipal e do Distrito Federal, de programas governamentais destinados a assegurar a igualdade de direitos aos jovens de todas as raças e etnias, independentemente de sua origem, relativamente à educação, à profissionalização, ao trabalho e renda, à cultura, à saúde, à segurança, à cidadania e ao acesso à justiça; (BRASIL, 2013)

Capítulo Quatro - O caso da Universidade de Brasília: um olhar sobre a Diretoria da Diversidade e a Coordenação dos Direitos da Mulher

O trabalho de campo empreendido nesta monografia possui a finalidade de conhecer, descrever e analisar a atuação da Diretoria da Diversidade (DIV) e da Coordenação dos Direitos da Mulher (CODIM) nos casos referentes a violência contra estudantes ocorridos na Universidade de Brasília. Os dados que serão mencionados foram obtidos por meio de técnicas de entrevistas e de observação dos espaços da Diretoria. Para tanto, procurei algumas/uns funcionárias/os da DIV a fim de entender o funcionamento dessa unidade acadêmica, quais seus eixos norteadores, como é a relação com a comunidade universitária, quantas e como são em média as demandas recebidas, qual a capacidade de oferta e quais serviços são efetivamente oferecidos, entre outras questões. Uma das/os 7 profissionais entrevistadas/os foi ouvida de maneira virtual, por meio de aplicativo de mensagens, enquanto as/os demais encontros se deram de maneira presencial, dentro dos espaços da Diretoria, e com assinatura de termo de consentimento¹⁵.

A escolha pela investigação desta e não de outras unidades acadêmicas da referida Universidade se deve ao entendimento de que a Diretoria da Diversidade (DIV) é o espaço institucional por excelência a quem fora destinado o papel de auxílio ao enfrentamento e prevenção à violência que vitima as estudantes no espaço universitário, mas também servidoras docentes, servidoras técnicas e colaboradoras terceirizadas. No entanto, é importante destacar que a DIV além de demandas relacionadas à questão de gênero específicas das mulheres também atende e tem como função zelar pela garantia de direitos da população negra, da população indígena e da população LGBT dentro da UnB.

¹⁵ Que pode ser encontrado no Anexo IV.

Espera-se ser possível, com isso, indicar, analisar e divulgar , ao menos em parte, como a Universidade de Brasília já tem trabalhado no que tange às questões ligadas à discriminações e desigualdades em relação às mulheres e quais medidas e ações ainda poderiam ser pensadas, executadas e aperfeiçoadas a fim de que o ambiente universitário seja um espaço cada vez mais democrático, no qual a igualdade e a incorporação da diversidade estejam presentes.

Como já explicitado no primeiro capítulo, a descrição propositiva aqui realizada se dá sob a ótica apenas das/os funcionários da Diretoria, visto que não foram encontradas estudantes que tenham sido usuárias dos serviços oferecidos em tempo hábil para a inclusão neste trabalho, o que certamente constitui uma lacuna a ser preenchida em pesquisas futuras sobre o tema.

A Diretoria da Diversidade (DIV) foi criada em 2013 como parte da estrutura do Decanato de Assuntos Comunitários (DAC) da Universidade de Brasília com a finalidade de assegurar o respeito às diferenças/diversidade dentro dessa instituição. De acordo com seu Ato de Criação estão entre seus objetivos promover, avaliar e elaborar políticas, programas e ações com vistas a assegurar direitos à comunidade universitária relacionados a questões de gênero, raça, etnia e orientação sexual, para todos os *campi* existentes, apesar de estar localizada apenas em um.

Segundo informações fornecidas nas entrevistas realizadas, um dos estopins para a criação da DIV foi exatamente o caso de violência física ocorrido contra uma estudante lésbica do curso de agronomia no estacionamento do *campus* Darcy Ribeiro em 2013, citado no capítulo um. Conforme relatado também, algumas mobilizações advindas da comunidade universitária já aconteciam em forma de grupos de trabalho o que constitui um histórico de ações e discussões sobre o tema e demonstra que a criação da Diretoria veio atender à apelos e reivindicações de vários atores/atrizes.

Duas características acerca da criação dessa unidade acadêmica chamam atenção: seu pouco tempo de existência e o pioneirismo por meio do qual foi instituída. A DIV não encontra correspondência em outras instituições, que possuindo alguns programas de combate à violência no meio universitário não são dotadas de um espaço institucional com atribuições próprias e autonomia. Dessa maneira, além de jovem a DIV também carrega a responsabilidade inerente ao fato de ser uma unidade “desbravadora” em certo sentido, à qual cabe realizar procedimentos e ações por vezes inéditas, já que o terreno de prevenção e enfrentamento institucionais de discriminações e de violências nos ambientes universitários do país é ainda incipiente.

Considera-se aqui que a criação da Diretoria da Diversidade pode ser pensada enquanto uma política de apoio e promoção à diversidade dentro da Universidade de Brasília, e por isso espera-se que a descrição empreendida neste trabalho possa servir para divulgar o trabalho já realizado e, quem sabe, inspirar outras Universidades a adotar também unidades de atenção especializada em relação à diversidade e às mulheres.

Cumprido destacar ainda que, como a pesquisa tem natureza exploratória e descritiva de um serviço que a autora não conhecia em profundidade, algumas perguntas norteadoras básicas foram registradas em um roteiro de entrevistas enquanto outras foram surgindo à medida que as conversas tomavam corpo.

4.1 O campo: conhecendo recursos, políticas, programas e ações desenvolvidas

A estrutura da Diretoria da Diversidade é dividida entre uma parte administrativa geral (Secretaria Administrativa) e quatro coordenações específicas: Coordenação dos Direitos da Mulher (CODIM), Coordenação da Diversidade Sexual (CODSEX), Coordenação da Questão Indígena (COQUEI) e a Coordenação da Questão Negra (COQUEN). Foram realizadas entrevistas com 7 servidoras/es a fim de contemplar as cinco áreas existentes – foram ouvidas/os uma/um servidora/or da COQUEN e da COQUEI, duas da Secretaria Administrativa, e 3 da CODSEX e da CODIM- e abarcar o maior número de informações possíveis sobre o funcionamento de cada uma delas e suas intersecções com as demandas das mulheres estudantes vítimas de violência.

Não houve dificuldade em entrar em contato com as/os servidoras/es ouvidas/os, de maneira que todas/os foram muito solícitas/os, prestativas/os e interessadas/os em contribuir para a elaboração deste trabalho. Por sua vez, destaca-se ainda que o contato com cada uma/um das/os entrevistadas/os, exceto aquela ouvida de maneira virtual, se deu por indicação das/os funcionárias/os do setor administrativo da DIV cujo critério de escolha obedeceu aos seguintes fatores: a) funcionárias/os das Coordenações que acreditava-se estarem mais propícias/os à realização das entrevistas devido a seu maior ou menor nível de contato/atendimento empreendido com estudantes mulheres em situação de violência, b) tempo de trabalho dentro da Coordenação. Por fim, dentro das indicações feitas ouviu-se as/os funcionárias/os de maneira aleatória.

Os relatos, então, foram agrupados em três categorias analíticas – Recursos disponíveis; Políticas, programas e ações; Atendimentos e encaminhamentos; - elaboradas com a finalidade de facilitar tanto a exposição das informações obtidas quanto a breve análise

das mesmas. As categorias, que representam ainda os principais aspectos norteadores das entrevistas¹⁶ realizadas serão melhor exploradas em diferentes sessões, como se segue.

Quadro de categorias analíticas.

Brasília, DF – Fev/Mar 2019

Categoria I	Recursos Disponíveis
Categoria II	Políticas, Programas e Ações
Categoria III	Atendimentos e Encaminhamentos

Fonte: Elaboração própria

No que diz respeito à Categoria “Recursos Disponíveis”, procurou-se conhecer como se dá a disponibilidade de recursos humanos, materiais e financeiros dentro da Diretoria analisando se são suficientes para atender às demandas existentes. À época da pesquisa, cada subdivisão dentro da DIV (Coordenações e Secretaria Administrativa) contava com cerca de 3 funcionárias/os , o que foi apontado pelas/os servidoras/res ouvidas/os como fator que gera sobrecarga de trabalho em relação à demanda visto que o público que compõe a rubrica da Diversidade - população negra, indígena, LGBT e mulheres - é extenso.

Soma-se a isso o fato de que a Diretoria possui atribuições de prevenção, promoção e garantia de direitos com a função de criar e fiscalizar medidas, programas e ações que atendam a esses objetivos tanto em âmbito formativo quanto no enfrentamento das discriminações, violências e desigualdades que venham a ocorrer dentro do espaço universitário ou que nele sejam observadas.

¹⁶ Um modelo de roteiro de entrevista pode ser consultado nos Anexos.

Assim, a quantidade de profissionais atuando na Diretoria é indicada como insuficiente de modo que num cenário ideal, por exemplo, conforme relatado, deveriam existir uma/um psicóloga/o, uma/um assistente social e uma/um pedagoga/o para cada coordenação, o que não ocorre.

Além disso, a existência desse número de servidoras/res (16 no total) é recente, de maneira que foi alcançado apenas a partir de 2015/2016 com a chegada de novas/os integrantes. Desse ano (2016) para frente a DIV passou por uma reestruturação interna que impactou na quantidade de ações realizadas e na própria organização de suas coordenações. Todas as coordenações, com isso, passaram a atuar mais intensamente e de forma mais estruturada. A CODIM é uma delas, tendo sido impulsionada em suas ações principalmente a partir do Femicídio de Louise Ribeiro, ocorrido dentro da Universidade, e da necessidade já premente de discussão e enfrentamento da violência contra mulheres também no espaço universitário que este caso suscitou.

Assim, argumenta-se que a reestruturação interna da Diretoria a partir dos anos 2015/2016 deve ser destacada, pois apresenta-nos uma unidade acadêmica que existindo desde 2013 tomou mais fôlego e expandiu sua atuação apenas 2/3 anos depois de sua criação o que sendo, em parte, natural sob o ponto de vista do tempo que a estruturação de um serviço pode levar também impacta no alcance deste perante seu público-alvo. Dessa forma, os resultados apontados na pesquisa explicitada no capítulo 1 segundo os quais observa-se um desconhecimento da existência e do trabalho de atendimento às estudantes que sofreram violência no *campus* desenvolvido, entre outras unidades, pela Diretoria da Diversidade muito possivelmente têm relação com o próprio tempo de funcionamento da Coordenação dos Direitos da Mulher (CODIM), que é bastante recente.

Esta coordenação, juntamente com a Coordenação da Diversidade Sexual (CODSEX) e com a Secretaria Administrativa localizam-se no Instituto Central de Ciências (ICC) enquanto a Coordenação da Questão Negra (COQUEN) está presente no Centro de Convivência Negra (CCN) e a Coordenação da Questão Indígena (COQUEI) tem lugar na Maloca que é um espaço de convivência indígena no *campus*. O fato da CODIM e da CODSEX estarem localizadas num lugar de grande circulação de pessoas proporciona, por sua vez, um encurtamento da distância em relação ao público atendido por essas coordenações, sendo uma forma de visibilizar a existência da DIV e de aproximá-la da comunidade acadêmica como um todo o que é positivo. Além disso, estar “no meio das/os estudantes” tanto reflete como ajuda a reforçar e a construir (novos) laços com esse público

assim como com docentes e outras/os servidoras/res que é um dos objetivos da Diretoria e uma das suas formas de ação.

A COQUEI e a COQUEN, por sua vez, estando um pouco mais afastadas da área central do *campus* possuem um tipo de relação diferente com o público que atendem e que é mais pautada na convivência diária e/ou em eventos específicos. Dessa forma, proporcionando espaços mais voltados para a população negra e para a população indígena tendem a atender exclusivamente esses públicos, o que sendo necessário e positivo por um lado acaba afastando essas coordenações do convívio com a comunidade mais ampla por outro.

Exceto na Maloca, que é um espaço construído com a finalidade de ser um centro de convivência, nos outros dois espaços visitados (CCN e ICC) há reclamações acerca do espaço disponível para a execução de atividades, especialmente o Centro de Convivência Negra, que ocupando um espaço improvisado com condições precárias de trabalho por vezes inunda na época das chuvas e esquenta excessivamente na época do calor. Apesar disso, os dois centros de convivência contam com espaços destinados a estudo e formação das/os estudantes negras/os e indígenas, no qual acontecem cursos e onde se reúnem grupos de estudo e de trabalho. Na Maloca acontecem ainda eventos em torno das mobilizações nacionais do Abril Indígena e também da Semana dos Acadêmicos Indígenas.

Já no espaço ocupado pela DIV no ICC também ocorrem reuniões de alguns grupos de estudantes e coletivas/os e está sendo montada aos poucos uma biblioteca sobre assuntos relacionados à diversidade, gênero e políticas públicas. Nos três espaços da Diretoria, por sua vez, há salas onde podem ser realizados atendimentos ao público, sendo que o espaço do ICC é o que conta com salas de atendimento específicas para essa função. Neste último, a época da coleta das informações havia muitos mosquitos que foram apontados como existindo durante todo o ano de maneira que representam perigo iminente de transmissão de doenças a qualquer pessoa que frequente o espaço, incluindo as/os próprias/os funcionárias/os.

Este espaço é ainda caracterizado por conter vários cartazes, panfletos, livretos e algumas exposições relacionadas ao tema da diversidade. À época da coleta dos dados, estavam coladas nas paredes do local três exposições fotográficas: uma feita por estudante e relacionada à identidade negra na UnB (fotos de estudantes que se identificam como negras/negros), uma segunda sobre valorização da auto estima e visibilidade das servidoras terceirizadas do Restaurante Universitário e a terceira sobre visibilidade de mulheres trans estudantes da UnB. Além disso, uma das salas da Diretoria é compartilhada/cedida ao Centro de Convivência de Mulheres, que utiliza-a para a realização de atividades próprias.

No que tange a recursos materiais e financeiros o quadro encontrado também é de certa escassez visto que, por exemplo, os recursos financeiros existentes são destinados ao pagamento de bolsas de assistência e ao cumprimento de editais específicos. Isso significa que praticamente não há recurso financeiro para a manutenção das atividades cotidianas da Diretoria como compra de alguns materiais e /ou pagamento de palestrantes e demais despesas oriundas dos cursos ministrados. Segundo relatado, dessa forma, materiais como microfone e caixa de som, que são indispensáveis para qualquer ação que vá ser realizada com um público de tamanho médio, precisam ser emprestados de outras unidades acadêmicas pois não são adquiridos devido à falta de recursos.

Na categoria II, “Programas, políticas e ações” , estão reunidas as ações desenvolvidas por cada coordenação e que representam parte do trabalho realizado pelas mesmas no âmbito da UnB. Um ponto de convergência entre todas as coordenações é que as 4 realizam atendimentos junto a seus respectivos públicos, mas nenhuma delas presta atendimento clínico, apenas psicossocial e pedagógico.

Na COQUEI é feito um acompanhamento com as/os estudantes indígenas desde que são admitidas/os no vestibular. Com isso a coordenação entra em contato com as/os ingressantes antes mesmo de se matricularem, buscando transpor as primeiras barreiras e violências a que podem ser/estar submetidas/os na Universidade: a solidão - num ambiente novo por vezes distante de suas comunidades, famílias e culturas - e a dificuldade de comunicação na língua portuguesa. Nesse sentido, as ações desenvolvidas pela Coordenação da Questão Indígena prezam prioritariamente pela integração dessas/es estudantes com o restante da comunidade universitária assim como pela troca de saberes e de culturas entre indígenas e não indígenas. Além disso, realizam acompanhamento quando necessário também com as famílias das/os estudantes com o objetivo de prestar apoio em relação à adaptação dos grupos novos integrando-os com os já estabelecidos.

O espaço da Maloca, nesse sentido, é gerido de maneira horizontal sendo a maioria das decisões tomadas em grupo em reuniões semanais e mensais assim como algumas questões relacionadas a dificuldades acadêmicas para as quais a COQUEI pode intervir junto aos departamentos e faculdades intermediando a relação entre as/os estudantes indígenas e o corpo docente. Pode também intervir apresentando fisicamente o *campus* e seus principais serviços e instâncias. Dessa forma, o trabalho dessa coordenação é majoritariamente de integração representando uma parte da Universidade de Brasília que se encontra mais próxima das/os estudantes indígenas ouvindo suas demandas e auxiliando em suas dificuldades de cunho acadêmico e interrelacional.

O tipo de violência relatado como mais comum no âmbito dessa coordenação não tem conexão com gênero à primeira vista, se manifestando, essencialmente, por meio da exclusão da população indígena. Isso ocorre devido a suas características étnicas, ao preconceito enfrentado perante as/os não indígenas e a desigualdade de acesso a recursos que são muito valorizados no mundo acadêmico como domínio da língua portuguesa escrita de modo formal e conhecimento de outros idiomas ocidentais que não o português, entre outras.

Em relação à violência contra mulheres estudantes praticamente não foram relatados casos, de forma que essa coordenação não possui ações ou políticas específicas para estas. Acerca desse fato, algumas hipóteses são levantadas para pensar a quase ausência de relatos de violência entre as estudantes indígenas. A primeira delas está relacionada ao baixo número de estudantes indígenas na UnB, tanto homens quanto mulheres que, no ano de 2018 na graduação contabilizavam 75 pessoas. Dessa forma, além de ter adentrado apenas recentemente nas universidades a população indígena encontra-se presente ainda, em alguns contextos, de forma muito reduzida.

A segunda hipótese tem a ver com a possibilidade inerente de diversidade entre os arranjos de gênero, que como já discutido no capítulo um, são relativamente mutáveis e tendem a variar de acordo com a população, o tempo histórico, o regime político e econômico, a localização geográfica, entre outros fatores, de modo que práticas que poderiam ser consideradas como violência de gênero por um grupo podem não sê-lo para outro.

Isso posto, passamos ao exame do Centro de Convivência Negra (CCN) no qual fica localizada a COQUEN. O CCN, por sua vez, tem como principal programa desenvolvido o Afroatitude, que é um projeto de ensino, pesquisa e extensão que visa contribuir para a formação e para a permanência de estudantes negras/os na Universidade realizando ações de consciência racial na sociedade mais ampla. A forma de ingresso no programa se dá por meio de edital que garante bolsa-auxílio a todas/os que dele participam com duração de dois anos.

Dentro do Afroatitude são desenvolvidos três projetos: um relacionado à formação, discussão e criação de mídias negras; uma pesquisa, a ser elaborada, acerca do perfil étnico racial de estudantes e servidoras/es da UnB e o “Afro vai as escolas”, o projeto mais longo e mais consolidado do programa que é realizado em parceria com escolas do Distrito Federal no qual estudantes universitárias/os desenvolvem ações relacionadas à valorização da identidade e da cultura negras junto a secundaristas.

Já a COQUEN é responsável por prestar apoio técnico em casos que envolvam violência racial, realizar palestras, instituir parcerias com órgãos de fora da UnB e propiciar atendimento psicossocial e pedagógico a estudantes que procurem a Coordenação. Além

dessas ações, intentam fazer inspiradas/os no trabalho da COQUEI junto às/aos indígenas uma sistematização das/os estudantes negras/os da UnB afim de realizar um acompanhamento mais próximo dessas/es estudantes. Dessa forma, seriam melhor divulgados os trabalhos desenvolvidos pela Coordenação, destacando o caráter de centro de convivência do espaço, a fim de que este volte a ser ocupado e vivenciado por estudantes cotidianamente como o foi em seu início no ano de 2006. Atualmente, O CCN está em processo de revitalização, a saber, buscando novas parcerias. Além de sala de estudos com vasta biblioteca que recebe grupos de trabalho, pesquisadoras/res e cursos diversos em seu espaço também são desenvolvidas oficinas e aulas de dança afro abertas à comunidade.

Outro projeto existente é a roda de conversa sobre saúde mental negra, que tendo ocorrido uma vez no ano de 2018 está nos planos de ação da coordenação a fim de que seja realizada mensalmente.

Como na Coordenação da Questão Indígena, não são relatados muitos casos de violência contra mulheres estudantes na Coordenação Negra. Os casos existentes tendem a ser relatados junto a CODIM, o que pode ter a ver com o fato de que a presença de profissional habilitada para realizar atendimentos na COQUEN, sendo recente, não é ainda de conhecimento geral. Assim, não há também programas, políticas ou ações especificamente voltados para as mulheres nesta Coordenação. Os atendimentos realizados, portanto, geralmente são mais relacionados à vivência racial e nem sempre constituem denúncias. Caso necessário, geram encaminhamentos para a rede interna e externa, como Centro de Referência Especializado de Assistência Social, Serviço Único de Saúde, atendimento sociojurídico, Clínicas Escola.

Tanto na COQUEN quanto na CODIM as/os funcionárias/os relataram o fato de que algumas estudantes não têm interesse, por vários motivos, de registrar denúncias. Um deles é o descrédito em relação à apuração dos casos e geração de responsabilizações devidas a quem praticou a violência, especialmente quando ela vem de professores ou outros profissionais superiores hierarquicamente às estudantes. No entanto, muitas agradecem, no momento do atendimento ou posteriormente a ele, o “simples” fato de terem tido a oportunidade de serem ouvidas em seus relatos e sofrimentos, o que destaca tamanha a importância do acolhimento que a Diretoria da Diversidade como um todo possui atribuição de exercer e exerce no *campus*.

A CODIM e a CODSEX, por seu turno, tem atuado juntas dividindo o espaço físico e as/os profissionais que nelas trabalham. No âmbito da prevenção à violência, especialmente contra mulheres, as ações educativas realizadas por essas coordenações dizem respeito a

palestras e cursos de formação - com participação de estudantes LGBT e pessoas especializadas no tema da diversidade- , ciclos e rodas de conversas. Dois cursos de formação voltados para a comunidade acadêmica - sobre direitos das mulheres e sobre direitos da população LGBT- já foram realizados e há projetos para a ampliação e reprodução destes. Outra medida importante foi a construção e implementação da resolução que dispõe do uso do nome social para pessoas transgêneras/transexuais na UnB, aprovada em 2017 e atualmente em vigor.

Além disso, a CODIM desenvolveu entre 2016 e 2017 um projeto com a ONU Mulheres - o Orange Day - tendo realizado debates sobre violência doméstica, aborto, violência sexual, mulheres em diversidade. Também nos anos anteriores a 2017 realizava-se o projeto Cine Divas, que buscava a conscientização e o diálogo com a comunidade acadêmica por meio da apresentação de filmes com temáticas relacionadas à diversidade e ao gênero interseccionadas com questões raciais, étnicas, de classe e regionais.

Atualmente, também no âmbito da educação e da prevenção, são desenvolvidas ações na Semana das Mulheres, no mês de março; no mês da visibilidade lésbica, em agosto, e na Semana Universitária, em novembro, como cursos e debates. Essas são mobilizações construídas em conjunto com vários setores da Universidade, com movimentos sociais e coletivos/os prezando sempre pelo diálogo, construção e implementação conjunta das ideias propostas. Assim, é característico da DIV , segundo relatado e observado, o trabalho por meio de parcerias com estudantes, professoras/res, integrantes de ONGs, profissionais ligadas/os à Rede de Proteção às Mulheres do Distrito Federal , ao sistema de justiça, ao sistema de saúde e sindicatos e movimentos sociais diversos.

Sobre isso é importante destacar que a Universidade de Brasília integra a Rede de Proteção a Mulheres do Distrito Federal, por meio do Centro de Atendimento e Estudos Psicológicos (CAEP), do Núcleo de Estudos e Pesquisas Sobre a Mulher (NEPeM/CEAM) e do Núcleo de Estudos Sobre Violência e Segurança (NEVIS/CEAM) , junto com outras tantas instituições governamentais ou não, de Pesquisa e Consultoria, do Poder Judiciário, Saúde, Segurança Pública, Educação, Assistência Social e Previdência Social assim como Núcleos e Centros Especializados de Atendimento a Mulheres e também às famílias e aos autores de violência.

Além dessas, que são programações específicas sobre as mulheres, a DIV também conta com eventos que ocorrem em torno de outras datas durante o ano, relacionadas aos demais públicos que compõem a Diretoria, e que abarcam também as mulheres: janeiro pela

visibilidade trans, abril indígena, maio com a parada LGBT da UnB, setembro voltado à prevenção ao suicídio e novembro negro. Essas atividades podem se organizar em semanas ou dias temáticos, sendo executadas por meio de cursos de formação, debates, oficinas, atividades culturais e palestras.

No âmbito da promoção de seu público, a DIV possui em vigor dois programas: o Pdiv, que dispõe auxílio financeiro emergencial destinado à qualquer estudante que faça parte da rubrica da diversidade no valor de 400 reais e com duração de três meses, que costuma ser ofertado, por sua vez, a estudantes que passam por situações de violência no ambiente doméstico, especialmente LGBTs e mulheres.

O segundo programa chama-se Formação e Informação e tem como objetivo a promoção da diversidade de gênero, sexual, de raça e de etnia nos *campi* da UnB. Consiste na execução de atividades como seminários, palestras, *workshops*, curso de formação, capacitação ou performance artística/cultural que favoreça a diversidade. Estas, por sua vez, são selecionadas por meio de edital próprio, podendo ser sugeridas tanto por estudantes quanto por estudantes e professoras/res. A(s) atividade(s) desenvolvida(s) pode(m) gerar certificado de extensão, créditos e mesmo bolsa-auxílio para estudantes que executem os projetos. Além disso, os relatos ouvidos destacaram que esse programa ajuda a difundir as temáticas da diversidade especialmente em lugares onde o trabalho da DIV não encontra muita capilaridade, como nos outros *campi* da Universidade de Brasília.

4.2 Atendimentos, encaminhamentos e outras medidas: desafios e possibilidades

No âmbito da proteção/ enfrentamento das violências, a DIV realiza atendimentos e encaminhamentos, fazendo parte de uma rede de proteção à violência contra mulheres interna e externa à Universidade e também de seu Conselho de Direitos Humanos. Sobre isso destaca-se que a própria Universidade de Brasília integra a Rede de Proteção a Mulheres do Distrito Federal, por meio do Centro de Atendimento e Estudos Psicológicos (CAEP), da Coordenação dos Direitos da Mulher (CODIM/DIV/DAC), do Núcleo de Estudos e Pesquisas Sobre a Mulher (NEPeM/CEAM) e do Núcleo de Estudos Sobre Violência e Segurança (NEVIS/CEAM). Além dessas, integram a Rede outras tantas instituições governamentais ou não, de Pesquisa e Consultoria, do Poder Judiciário, da Saúde, Segurança Pública, Educação, Assistência Social e Previdência Social assim como Núcleos e Centros Especializados de

Atendimento a Mulheres e também às famílias e aos autores de violência presentes e espalhadas em todas as regiões administrativas do DF.

Dito isso, é importante esclarecer que todas as funções exercidas pela Diretoria da Diversidade são de âmbito administrativo. Dessa forma, não está entre elas a investigação formal de denúncias, que é feita por outras unidades acadêmicas. O que cabe à Diretoria é o papel de ser promotora de atividades educativas que visem à prevenção da violência e de ser local de escuta, acolhimento, aconselhamento e encaminhamento de demandas relacionadas à violências e violações de direito não possuindo atribuições para investigar criminalmente as denúncias, quando ocorrem, ou mesmo indicar responsabilizações. Sua tarefa é de informar às estudantes os direitos que possuem, como os trâmites e processos administrativos acontecem e quais recursos/qual tipo de ajuda elas podem obter para enfrentar aquela situação dentro da Universidade e fora dela.

Os atendimentos e os encaminhamentos, dispostos na categoria analítica III, podem ser emergenciais ou regulares, a depender da demanda. Há, como já explicitado no começo deste capítulo, necessidade de mais profissionais para atuar junto à Diretoria, especialmente na CODIM. Segundo relatado, em eventos traumáticos para a comunidade, isto é, nos quais várias pessoas são emocionalmente afetadas como em situações de suicídio, homicídio e feminicídio já ocorridas no *campus* há muita demanda por atendimento. A demanda, além disso, também costuma aumentar no início dos semestres especialmente em relação a estudantes de fora do Distrito Federal e que se encontram distantes da família, de amigas/os, e muitas vezes em situação de vulnerabilidade socioeconômica e emocional.

Dessa forma, as/os profissionais que hoje atuam realizando atendimentos – psicóloga/o e assistente social, assim como algumas/uns coordenadoras/es - se revezam para não deixar a Diretoria sem alguém capacitada/o para atender ao público caso uma demanda surja.

No ano de 2017 foram atendidas 94 mulheres, o que indica uma demanda grande para a coordenação. Quando foram coletados os dados para esta pesquisa, ainda não havia sido fechada a planilha de controle dos atendimentos do ano de 2018, mas é possível afirmar, de acordo com os relatos ouvidos, que os atendimentos têm crescido com o passar dos anos devido à maior consolidação das atividades realizadas e da visibilidade, com isso, que a Diretoria vem gradualmente conquistando entre a comunidade acadêmica e perante às estudantes.

Desde seu início a DIV recebe denúncias de casos de mulheres em situação de violência, não só estudantes, mas servidoras e professoras também. Segundo relatado, no entanto, não se tem acesso a um tipo de histórico desses atendimentos, pois esse trabalho de sistematização tem sido feito do ano de 2017 pra cá, inclusive na forma detalhada de relatórios com um perfil das pessoas atendidas.

Assim, atualmente, toda pessoa que busca atendimento na DIV preenche uma ficha de registro de atendimento que ajuda a equipe a conhecer o perfil das/os usuárias/os, gerando dados que são úteis a pesquisadores e órgãos de controle externo, além de comporem um registro das pessoas atendidas que pode, por sua vez, subsidiar o aperfeiçoamento dos serviços oferecidos, o acompanhamento dos casos e a criação de novas iniciativas, mais focalizadas nos tipos de demandas existentes. Nas fichas de registro, por sua vez, são colhidas informações acerca do atendimento realizado, do motivo de procura do mesmo, da raça/cor da/o usuária/o, do vínculo com a UnB, dados para contato, idade, identidade de gênero, orientação sexual, renda média mensal, entre outras. Todo atendimento gera um registro, pelo menos, que pode ser um relatório, uma ficha de atendimento, uma memória ou um processo no SEI.

A CODIM, que é a coordenação que realiza os atendimentos relacionados à situações de violência contra estudantes possui um protocolo de ação/atendimento segundo o qual encaminha administrativamente as denúncias recebidas, caso o atendimento gere um denúncia, ou caso a estudante recebida já tenha realizado um denúncia em outra unidade e seja por ela encaminhada, como a Ouvidoria. Dessa forma, cabe a Coordenação dos Direitos da Mulher, além do encaminhamento de denúncias a função de acolhimento, escuta e encaminhamento das mulheres para os serviços que forem necessários, dentro e fora da Universidade, fornecendo informações sobre quais medidas existem e podem ser tomadas em cada situação específica de violência.

Além disso, as/os profissionais da Coordenação acompanham, no caso das estudantes, essas mulheres em âmbito acadêmico trabalhando como interlocutoras/res perante as outras unidades acadêmicas a fim de assegurar que as estudantes tenham seus direitos garantidos e sejam protegidas institucionalmente dos danos que uma situação de violência pode gerar em sua vida universitária- como reprovação, desligamento e desistência-, prioritariamente, mas também em outras esferas de sua existência.

Dessa forma, quando a estudante chega para fazer o atendimento identifica-se primeiramente quais são as demandas existentes por meio de algumas perguntas que ajudarão a delinear as necessidades daquela usuária do serviço: a situação de violência relatada tem relação com a questão racial, identidade de gênero, orientação sexual ou questões étnicas necessitando, assim, que o atendimento mobilize outras coordenações da DIV além da CODIM? Trata-se de uma violência que ocorreu na Universidade ou em âmbito doméstico? Essa estudante deseja realizar uma denúncia formal? Que medidas já foram e quais ainda precisam ser tomadas e em quais âmbitos? Elas são internas ou externas às competências da UnB?

Essas são algumas questões levantadas num primeiro momento. Então, de acordo com a necessidade e com a disponibilidade da mulher em situação de violência que está sendo ouvida, as/os profissionais da DIV indicam os serviços disponíveis na rede interna ou externa à Universidade:

- Existência de grupos de escuta e apoio, como o Revira (coletivo para pessoas negras) e a Escuta Diversa (coletivo voltado à população LGBT) entre outras/os coletivas/os;
- Possibilidade de acompanhamento psicológico clínico por meio do CAEP (Centro de Atendimento e Estudos Psicológicos, a clínica-escola do Instituto de Psicologia da UnB);
- Possibilidade de abertura de denúncia administrativa;
- Possibilidade de realização de atendimentos psicopedagógicos continuados na própria DIV;
- Possibilidade de fornecimento de auxílio financeiro emergencial por meio do Padv;
- Possibilidade de encaminhamento para a Rede externa de Proteção à Mulher do Distrito Federal : Sistema Jurídiciário, CREAS, DEAM, DECRIN, SUS, Clínicas-Escola, Casa da Mulher Brasileira, entre outras;

Segundo relatado em uma das entrevistas, é comum que nesse momento algumas estudantes estejam fragilizadas e não sejam capazes e/ou não queiram realizar uma denúncia,

motivo pelo qual é necessário que a Diretoria esteja preparada para acolher, escutar e indicar àquela estudante que ela pode retornar posteriormente para outros atendimentos, caso queira.

Se a situação relatada constituir violência ou violação de direito praticada na Universidade ou por membro dela e a estudante quiser realizar uma denúncia a/o diretora/or da DIV repassa uma comunicação, contendo o relatório de intervenção/atendimento da DIV, para o Decanato de Assuntos Comunitários a fim de que este, na pessoa de sua/seu Decana/o a) ou componha uma comissão de investigação do caso ou encaminhe para a instância competente.

Segundo relatado ainda, quando são vivenciadas situações de violência perpetradas por outras/os estudantes geralmente o processo vai pra unidade de origem onde o conflito se estabeleceu. Nela é composta uma comissão que pode envolver professoras/es ou servidoras/es daquele espaço ou de fora, e são tomadas medidas que, sendo sanções, geralmente possuem um caráter pedagógico podendo ainda a/o agressora/or ser afastada/o do convívio com a vítima, por exemplo. Nos casos em que a/o agressora/or é outra/o estudante a DIV consegue acompanhar o andamento do processo, o que não ocorre quando a denúncia é feita contra uma/um servidor do quadro e/ou uma/um docente. Nessa última, o processo segue um rito mais específico, seguindo para a Reitoria e para Comissões de Ética Disciplinar, onde passa a correr em sigilo.

Expostas as principais ações relatadas pela Diretoria sobre quais são os eixos que orientam seu trabalho, como ela funciona, com qual finalidade foi criada, quais os programas existentes e quais os protocolos adotados e desenvolvidos, especialmente no que tange à violência de gênero perpetrada contra estudantes, seguimos discutindo os desafios e as possibilidades oriundas da atuação da DIV no *campus*.

Com o trabalho de campo empreendido, ainda que apresentando resultados parciais acerca do trabalho desenvolvido pela Diretoria da Diversidade visto que as entrevistas só foram realizadas com as/os profissionais que nela atuam e não com estudantes que tenham utilizados os serviços oferecidos foi possível observar um conjunto de ações e programas efetivos e positivos desenvolvidos para o público da diversidade na Universidade de Brasília.

O quadro de escassez de recursos - humanos, materiais e financeiros - encontrado implica sérias consequências para as possibilidades de ação existentes, de forma que ainda que conte com servidoras/res bem intencionados e comprometidas/os com o trabalho

realizado, estas/es necessitam ser melhor reconhecidas/os, contando com mais amparo financeiro, melhores instalações físicas e mais incentivo salarial para desempenhar tarefas que estão diretamente relacionadas com a qualidade da formação profissional e cidadã que é oferecida na Universidade de Brasília. A inexistência de um orçamento garantido, por exemplo, faz com que se gaste tempo e energia atrás de recursos com os quais mais ações educativas e formativas poderiam ser realizadas numa periodicidade e em proporções bem maiores do que as já existentes.

Apesar de ser gratificante, enquanto estudante desta instituição, observar o comprometimento que existe de certos setores para a consolidação de uma UnB mais conectada com as/os estudantes, respeitando-as/os em sua pluralidade e interessada em propiciar que a Universidade seja espaço de descobertas, desafios e aprendizados no qual possam de fato conviver de forma equânime diversos grupos sociais este é um caminho em construção que exige constante reflexão e reelaboração.

No que tange às ações relacionadas à temática da violência contra estudantes, constatou-se a inexistência de um protocolo de ação geral, assim como de legislações e diretrizes específicas sobre o fenômeno e que ajudem a guiar o trabalho da CODIM nesses casos. Dessa forma, segundo relatado, os caminhos de denúncia e de enfrentamento das situações de violência são “desbravados” e desenvolvidos de acordo com cada demanda recebida, o que acabou gerando um protocolo de ação interno baseado nas tentativas e nos precedentes já abertos. Com a atribuição de prestar assistência técnica nos casos de violência ou violação de direitos a CODIM e a DIV, quando acionadas ou convidadas pelas unidades acadêmicas, recomendam a adoção de algumas medidas, que podem ou não ser observadas pelas demais unidades que compõem a Universidade, visto que não existe um trabalho de capacitação e orientação que abarque todas e estabeleça uma uniformização de procedimentos mínimos a serem adotados. Dessa forma, os meios de apuração, enfrentamento e denúncia dos casos acabam ficando fragmentados pois os departamentos podem agir de acordo com seus entendimentos e, diferentemente da Diretoria, possuem atribuições para abrir denúncias. E a Ouvidoria, por exemplo, também possui um procedimento próprio, podendo consultar e/ou trabalhar em conjunto com a DIV ou não. Com isso, o seguimento das orientações dadas pela DIV e pela CODIM, que são instâncias especializadas no atendimento a situações de violência ou violação de direitos pelas demais unidades acadêmicas, como os departamentos e institutos, acaba se tornando opcional.

Nesse sentido foi ainda relatado por diferentes profissionais que há uma dificuldade constante e de cunho institucional para encaminhar algumas ações, pois existe uma resistência cultural de muitos setores e unidades em reconhecer e valorizar as atribuições que a Diretoria possui e mesmo em lidar com a existência de denúncias relativas a condutas inadequadas de suas/seus servidoras/res. Assim, a Diretoria aparenta atuar, muitas vezes, a contragosto em relação a seus pares servidoras/res e docentes, o que sem dúvidas constitui impecilho para seu pleno funcionamento.

Por isso, acredita-se que alguns cuidados e mudanças devam ser empreendidos a fim de se criar um protocolo de ação com efeitos vinculantes e gerais com vistas a evitar, por exemplo, uma subnotificação dos casos ocorridos ou ainda a falta de apoio especializado junto às estudantes fazendo com que possa recair sobre estas, sozinhas, quase todo o ônus das situações vivenciadas. A sensação de solidão e desamparo, por sua vez, causada por este fato, pode culminar ainda na descrença em relação a apuração devida dos casos e ao estabelecimento de responsabilizações satisfatórias para as/os agressoras/res, especialmente quando estas/es são professoras/res e servidoras/res do mesmo departamento da estudante.

Outro desafio encontrado relaciona-se com a necessidade de que as próprias unidades acadêmicas conheçam o trabalho da DIV assim como desenvolvam parcerias para a expansão e realização coletiva das ações da Diretoria junto a seus departamentos, faculdades e institutos a fim de que somem forças no enfrentamento à assédios, desqualificações e violências que ocorrem em seus espaços e na Universidade como um todo. Pois as atividades empreendidas pela Diretoria da Diversidade são, em sua maioria, de cunho pedagógico e formativo tanto das/os estudantes quanto de servidoras/res técnicas/os e docentes. O trabalho de enfrentamento da violência contra as mulheres e contra outros grupos sob a rubrica da diversidade deve ser realizado de forma conjunta com toda a sociedade, incluindo as/os funcionários das instituições universitárias, visto que a violência é um fenômeno difuso e presente no cotidiano das sociabilidades, discursos e práticas, inclusive as universitárias, e que seu combate passa por uma mudança de mentalidades que é cultural e urgente.

Nesse sentido, é imperativo que a Universidade de Brasília continue tomando para si a responsabilidade de abordar de forma séria e comprometida a problemática da violência contra as mulheres dentro e fora do ensino superior em seus currículos, projetos e planos de ação. Isso deve ser feito, por exemplo, por meio da criação e ampliação de disciplinas sobre gênero e diversidade que, recomenda-se, façam parte das disciplinas obrigatórias de todos os

cursos já que esse assunto diz respeito à todas e a todos que vivem em sociedade. Além disso, é preciso que mais ações de capacitação de suas/seus servidoras/res do quadro, docentes e servidoras/res terceirizadas/os sejam realizadas, havendo para isso liberação dos recursos necessários e planejamento logístico para que a participação em cursos e palestras seja também obrigatória para esse público nos quatro *campi* universitários. O combate à violência contra mulheres se faz de forma gradual e envolvendo tanto a parte agressora quanto a agredida a fim de que ambas, ressalvadas suas diferenças e necessidades de responsabilização, compreendam suas causas, sintomas, consequências e o quanto ela se encontra por vezes difusa no dia a dia provocando desigualdades de condição e de direitos para as mulheres em todos os níveis e hierarquias sociais.

No que tange à divulgação dos serviços prestados pela DIV está em andamento uma parceria com essa finalidade junto à Faculdade de Comunicação na qual estudantes realizarão trabalhos cujo propósito é desenvolver meios de visibilizar a existência da mesma, o que constitui, por sua vez, exemplo de como o trabalho em rede é necessário e de como a formação de parcerias são benéficas e enriquecedoras para o bem coletivo da Universidade. As parcerias já consolidadas com movimentos sociais, estudantes, coletivas/os, pessoas de fora da UnB, docentes e servidoras/res são muito importantes devendo ser, contudo, ampliadas. Especialmente na relação com outros *campi* onde a Diretoria não possui locais de trabalho já que suas atribuições estão relacionadas a demandas que são oriundas dos quatro *campi* existentes.

Por fim, recomenda-se também a criação de um tipo de espaço virtual ou físico de avaliação dentro da própria Diretoria da Diversidade, que atualmente não dispõe de tal serviço de maneira sistematizada. Algumas/uns usuárias/os costumam dar um retorno sobre os atendimentos e ações das quais participam fazendo isso pessoalmente, por email ou pelas redes sociais, mas talvez uma ficha de avaliação ou de sugestões, por exemplo, gerasse mais respostas. Entende-se, dessa maneira, que a transparência e a avaliação dos trabalhos desempenhados são fatores que contribuem para a possibilidade de aperfeiçoamento necessária e positiva à qualquer política ou programa, especialmente os que são orientados por princípios de equidade, respeito e promoção da população a que se destinam.

Considerações Finais

O trabalho empreendido nesta monografia é parte integrante da tentativa de compreender sociologicamente as dinâmicas de violências e assédios ocorridas na Universidade de Brasília e em seus arredores perpetrada contra estudantes de graduação do *campus* Darcy Ribeiro. Já tendo ouvido algumas estudantes acerca do fenômeno em outra pesquisa, o trabalho de campo realizado nesta objetivou conhecer e avaliar como a Universidade, por sua vez, representada pela Diretoria da Diversidade e pela Coordenação dos Direitos da Mulher tem atuado para a prevenção e para o enfrentamento das violências vivenciadas.

O quadro encontrado aponta a existência de uma preocupação institucional em lidar no âmbito da proteção com casos de violência e violação de direitos não só referentes às mulheres, mas também a outras populações em situação de vulnerabilidade e desvantagem social em razão de processos históricos e culturais de subordinação, como negras/os, indígenas e pessoas LGBT. Essa preocupação, por seu turno, é verificada na criação de uma unidade institucional especializada em atendimento e promoção dessas parcelas populacionais dentro do ambiente universitário, a DIV, cuja atuação tem se mostrado efetiva, especialmente nos últimos 2 anos.

A partir da apresentação da existência de programas, projetos e ações de atendimento, promoção e proteção à população universitária sob a rubrica da diversidade como um todo, e às mulheres em específico, e de como elas funcionam foi possível observar que dentro das condições existentes a Diretoria tem cumprido com seus objetivos, sobretudo se observado o seu caráter pedagógico de ação.

A despeito das dificuldades encontradas relativas a escassez de recursos financeiros essenciais à compra de materiais de uso comum - como microfones e caixas de som-, materiais - relativos à condição física precária de algumas coordenações - e humanos - número insuficiente de profissionais - e que impactam diretamente sobre a quantidade e qualidade dos serviços oferecidos ainda assim é verificada uma agenda regular de eventos, cursos, rodas de conversa e palestras durante todo o ano voltados a temáticas específicas, mas transversais a toda a população da diversidade e à comunidade universitária.

No mês de março, por exemplo, são realizadas diversas ações voltadas à conscientização de toda a comunidade acadêmica para questões relativas às desigualdades que atingem mulheres, em suas diversidades, equidade de gênero e prevenção à violência e ao

assédio que se estendem para outros meses embora em menor quantidade. Além dessas, outras ações em âmbito pedagógico são cursos de capacitação e formação acerca dos temas gerais gênero e direitos da população LGBT.

Relativas ao enfrentamento de situações de violência contra mulheres estudantes são medidas adotadas e existentes os atendimentos psicopedagógicos emergenciais e/ou continuados - efetuados por psicólogas/os e assistentes sociais- e o acompanhamento sociopedagógico das estudantes agredidas, além do encaminhamento administrativo dos casos para que sejam apurados e proporcionalmente responsabilizados de acordo com as atribuições da Universidade.

Verificou-se ainda por meio das entrevistas colhidas a inexistência de um protocolo de ação integrado e compartilhado entre todas as unidades acadêmicas, de maneira que a capacidade de prestação de auxílio técnico existente na DIV e na CODIM por vezes não é aproveitada já que não há atualmente a obrigatoriedade de integração desta unidade com as demais por meio de um protocolo único e vinculante do que fazer em caso de violência e/ou violação de direitos das estudantes.

Assim, a descrição e a análise parciais empreendidas nesta pesquisa acerca da atuação da DIV e da CODIM e dos serviços oferecidos à comunidade acadêmica e às estudantes com foco na prevenção e no enfrentamento das situações de violência contra mulheres constatou que as atribuições da Diretoria são bem executadas, mas poderiam ser ampliadas visando seu maior alcance. Baseada nas reivindicações abarcadas pela pesquisa “Percepção da violência contra estudantes no *campus* Darcy Ribeiro da Universidade de Brasília”, na experiência como estudante vivida por esta autora e na escuta/observação empreendida no trabalho de campo realizado e objetivando contribuir para o maior aperfeiçoamento das ações já efetuadas pela DIV propõe-se algumas sugestões:

- 1) Criação de um protocolo de ação integrado, cuja adoção deve ser obrigatória a todas as unidades acadêmicas da Universidade de Brasília e que priorize a atribuição especializada da DIV e da CODIM para o acompanhamento e para a recomendação de como deve ser o processo de escuta, acolhimento e encaminhamento das estudantes que tenham ou estejam passando por situação de violência ou assédio e de seus respectivos processos administrativos;
- 2) Criação de espaço integrado destinado à avaliação das atividades da Diretoria e de suas Coordenações disponível de maneira uniforme ao público por elas atendido. (Como uma

caixa para depósito de mensagens, email específico, ficha de avaliação do serviço a ser preenchida no final do atendimento etc);

- 3) Ampliação da frequência de realização de cursos de capacitação e formação para a comunidade sobre as temáticas da Diversidade com foco para a equidade de gênero e do número de vagas disponíveis;
- 4) Aperfeiçoamento da divulgação das atividades da Diretoria por meio de parcerias com outras unidades acadêmicas, como já vem ocorrendo.

Além dessas, acredita-se que algumas medidas devem ser tomadas pela Reitoria, pelo Decanato de Assuntos Comunitários e pelos Conselhos Superiores para que a DIV e a CODIM possam ter maiores e melhores condições de ampliar seu funcionamento visando a erradicação da violência contra estudantes baseada no gênero dentro da Universidade de Brasília. São elas:

- 1) Valorização das/os profissionais lotados na Diretoria, garantindo gratificações remuneratórias pelas funções exercidas que incentivem e permitam que mais servidoras/res da UnB se interessem em trabalhar nas Coordenações, condições/instalações físicas de trabalho melhores e garantia de orçamento anual específico a ser utilizado pela Diretoria compatível com as atribuições e as ações desenvolvidas visando sua ampliação;
- 2) Expansão das atividades da Diretoria e de suas Coordenações também para os *campi* da UnB no Gama, na Ceilândia e em Planaltina com a instalação de espaço físico específico para esse trabalho;
- 3) Transparência na apuração de denúncias administrativas e em todo o processo investigativo com empenho na aplicação de responsabilizações efetivas e de medidas de proteção às estudantes como o afastamento imediato de estudante e/ou servidora/or acusada/o de assédio ou violência das atividades e do ambiente universitário, garantindo que as estudantes agredidas não sejam de forma alguma penalizadas ou sofram o ônus – retaliações e perseguições- por denunciarem situações de violência e assédio na UnB;

- 4) Obrigatoriedade de capacitação de todo o quadro de funcionárias/os, inclusive terceirizadas/os, com prejuízo de exercício do cargo/função, recebimento de remuneração e progressão de carreira caso não participem de oficinas e cursos de formação com as temáticas de diversidade sexual e de equidade de gênero e prevenção à violência;
- 5) Inclusão nos currículos de todos os cursos de graduação e pós- graduação oferecidos pela UnB de pelo menos uma disciplina, minicurso ou oficina de participação obrigatória para conclusão do curso sobre direitos humanos, gênero e diversidade.

Por fim, ressalta-se a existência da DIV e da CODIM e seu pioneirismo como um ganho a ser valorizado e constantemente revisto e aperfeiçoado visando a garantia de direitos e a possibilidade de convivência de grupos diversos dentro do ambiente universitário de forma democrática e respeitosa. Seu caráter prioritariamente pedagógico, isto é, de formação, capacitação e informação junto a toda a comunidade acadêmica é louvável e deveria ser replicado em outras instituições, como forma de prevenir situações de discriminação e de violência em relação às mulheres, à população negra, indígena e LGBT e de garantir a sua permanência plena no ensino superior.

Espera-se, dessa forma, que a discussão aqui empreendida possa contribuir para o debate sobre a busca por equidade de gênero ao apontar tanto avanços quanto possibilidades de aperfeiçoamento existentes na Universidade de Brasília no que tange à prevenção e ao enfrentamento da violência contra mulheres. Acredita-se, para isso, que a adoção de uma perspectiva de gênero interseccional com vistas a uma mudança cultural e de mentalidades se faz necessária, sendo um passo imprescindível para a superação das violências de gênero e o consequente aumento da qualidade de vida, estudo, trabalho e formação profissional para todas e todos.

Referências Bibliográficas

ALMEIDA, Tânia Mara Campos. A violência contra alunas: currículo oculto nos ambientes universitários. In Bidaseca, Karina (coord). Poéticas de los feminismos descoloniales desde el Sur. Analéctica. 1ºed. – Buenos Aires: Red de Pensamiento Decolonial (RPD), 2018. p. 209-236.

BANDEIRA, Lourdes M. A contribuição da crítica feminista à ciência. Revista Estudos Feministas. 16(1): 207-230, Florianópolis: 2008. p.207-230.

_____ Trotes, Assédios e Violência Sexual nos Campi Universitários no Brasil. In: Gênero.v.17. n.2.p.49-79, Niterói,2017 .

_____ Violência de gênero: a construção de um campo teórico e de investigação. In: Sociedade e Estado. Vol. 29, No. 2. Brasília, 2014.

BUTLER, Judith. Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade. Rio de Janeiro: Editora Civilização Brasileira, 2003. 236 p. (Cap. 1)

BRASIL. Lei n. 12.852, de 5 de agosto de 2013. Institui o Estatuto da Juventude e dispõe sobre os direitos dos jovens, os princípios e diretrizes das políticas públicas de juventude e o Sistema Nacional de Juventude - SINAJUVE. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 8 ago. 2013. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2011-2014/2013/Lei/L12852.htm. Acesso em : 02 de Abr/2019

CARNEIRO, Sueli. “Enegrecer o Feminismo: A Situação da Mulher Negra na América Latina a partir de uma perspectiva de gênero”. In: ASHOKA. Racismos contemporâneos. Rio de Janeiro: Tanako, 2003.

COSTA, F.L.; CASTANHAR, J. C. Avaliação de programas públicos: desafios conceituais e metodológicos. Revista Brasileira de Administração Pública, Rio de Janeiro, v. 37, n.5, p.:969- 992, 2003.

CRENSHAW, K. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. In: Estudos Feministas. Vol. 10 – UFSC – 2002/1 – 171-188.

CONNELL, Raewyn. Gênero em termos reais. São Paulo: nVersos, 2016.

_____. Gênero e corporificação na sociedade mundial. Revista Lusófona de Estudos Culturais, vol. 3, n.1, 2015, pp. 281 – 287.

DATA FOLHA. Assédio sexual entre as mulheres. 2017. Disponível em:<https://datafolha.folha.uol.com.br/opiniaopublica/2018/01/1949701-42-das-mulheres-ja-sofreram-assedio-sexual.shtml>. Acesso em: 20/02/2019

DATA POPULAR/INSTITUTO AVON. Violência contra a mulher no ambiente universitário. 2015. Disponível em: http://www.ouvidoria.ufscar.br/arquivos/PesquisaInstitutoAvon_V9_FINAL_Bx20151.pdf Acesso em 20/02/2019

FARAH, Marta F. Gênero e políticas públicas. Estudos Feministas, Florianópolis, n. 12, v. 1, p. 47-71, jan./abr. 2004.

G1 Globo. Agredida na UnB estudante diz que foi vítima de homofobia. 2013. Disponível em :<http://g1.globo.com/distrito-federal/noticia/2013/02/agredida-na-unb-estudante-diz-que-foi-vitima-de-homofobia.html>. Acesso em 29/01/2019

GROSGOUEL, Ramón. A estrutura do conhecimento nas universidades ocidentalizadas: racismo/sexismo epistêmico e os quatro genocídios/epistemicídios do longo século XVI. *Sociedade e Estado*. Vol.31. nº 1, Brasília. Jan/Abr 2016.

GRUPO DE PESQUISA FEMIVIDA. (NEPeM/CEAM/UnB). Percepções da violência contra as mulheres no campus Darcy Ribeiro da Universidade de Brasília. Brasília-DF, 2018.

HARAWAY, Donna. Saberes localizados: a questão da ciência para o feminismo e o privilégio da perspectiva parcial. *Cadernos Pagu*: v. 5, p.7-41 1995.

INEP. Mulheres são maioria na Educação Superior brasileira. 2018. Disponível em: http://portal.inep.gov.br/artigo/-/asset_publisher/B4AQV9zFY7Bv/content/mulheres-sao-maioria-na-educacao-superior-brasileira/21206 . Acesso em: 20/02/2019

JORNAL DA USP. Rede de professoras da USP luta contra a violência sexual e de gênero. 2016. Disponível em: <https://jornal.usp.br/universidade/rede-de-professoras-da-usp-luta-contra-a-violencia-sexual-e-de-genero/>. Acesso em 30/01/2019

KÜCHEMANN, Berlindes Astrid, BANDEIRA, Lourdes e ALMEIDA, Tânia Mara C. A categoria gênero nas ciências sociais e sua interdisciplinaridade. *Revista do CEAM*. Vol 3. N 01, 2015.

LIMA, Betina S. Violências de Gênero nas Ciências. In: *Fazendo Gênero: Corpo, Violência e Poder*, 2008, Florianópolis.

_____. O labirinto de cristal: as trajetórias das cientistas na Física. *Revista Estudos Feministas, UFSC*, v. 21, p. 883-903, 2013.

LOWY, Ilana. Gênero e Ciência. In: Nunes, J. A. e Roque, R. (org.). *Objectos impuros: Experiências em estudos sociais da ciência*, p.79 - 93. Porto: Edições Afrontamento, 2008.

MISKOLCI, Richard; CAMPANA, Maximiliano “Ideologia de gênero”: notas para a genealogia de um pânico moral contemporâneo. *Sociedade e Estado*, vol. 32, núm. 3, septiembrediciembre, 2017, pp. 725-747. Universidade de Brasília, Brasil.

NASCIMENTO, Janaína Xavier. Políticas Públicas e Desigualdade de Gênero na Sociedade Brasileira: Considerações sobre o campo do Trabalho, da Política e da Ciência. *Mediações, Londrina*, v. 21 n. 1, p. 317-337, Jul./Dez. 2016

OKIN, Susan Moller. Gênero, o público e o privado. *Rev. Estud. Fem.*[online]. 2008, vol.16, n.2, pp.305-332.

ONU. *Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável*. 2015. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/pos2015/agenda2030/>. Acesso em : 26/02/2019

PORTO, Magde. O enfrentamento da violência no ambiente universitário: uma experiência na Ufac. IN: STEVENS, C; OLIVEIRA,S; ZANELLO,V; SILVA.E, PORTELA, C. (org) . Mulheres e Violências: Interseccionalidades, p.400-411. Brasília, DF. Technopolitik, 2017.

RIZZOTTO, Maria Lucia F.; BORTOLOTO, Claudimara. O conceito de equidade no desenho de políticas sociais: pressupostos políticos e ideológicos da proposta de desenvolvimento da CEPAL. Interface -Comunicação, Saúde, Educação., v.15, n.38, p.793-803, jul./set. 2011.

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

SCOTT, Joan W. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. Revista Educação e Realidade, Porto Alegre, 16(2): 5-22, jul/dez de 1990.

SEDH/MJ, MEC. Pacto Nacional Universitário. 2016. Disponível em <https://www.mdh.gov.br/navegue-por-temas/educacao-em-direitos-humanos/pacto-nacional-universitario>. Acesso em 27/02/2019

SUAREZ, Mireya. Gênero: uma palavra para desconstruir idéias e um conceito empírico e analítico. In: Silva, K. (org.) Gênero no Mundo do trabalho: I Encontro de intercambio de Experiências do Fundo de Gênero no Brasil. Brasília: Agencia Canadense, Brasília, 2000.

WAISELFISZ, Júlio Jacob. Mapa da Violência 2015. Homicídio de mulheres no Brasil. Brasília: Flacso Brasil, 2015.

YOUTUBE. 2017. VÍDEO POLI USP AQUI NÃO. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=Kuk0RQGUmDA>

Anexos

Anexo I- Cursos segundo as áreas do CNPq

Cursos de graduação do <i>Campus</i> Darcy Ribeiro segundo as áreas do conhecimento do CNPq	
Áreas segundo CNPq	Cursos
Ciências Exatas e da terra	Matemática, Estatística, Física, Química, Ciência da Computação, Geologia, Geofísica.
Ciências Biológicas	Biologia
Engenharias	Civil, Elétrica, Mecânica, de Redes, da Computação, de Produção.
Ciências da Saúde	Medicina, Odontologia, Farmácia, Enfermagem, Nutrição, Saúde Coletiva, Educação Física.
Ciências Agrárias	Agronomia, Engenharia Florestal, Medicina Veterinária.
Ciências Sociais Aplicadas	Direito, Administração, Economia, Arquitetura e Urbanismo, Biblioteconomia, Arquivologia, Museologia, Comunicação Social, Serviço Social, Desenho Industrial, Turismo.
Ciências Humanas	Filosofia, Antropologia, Sociologia, História, Geografia, Psicologia, Pedagogia, Ciência Política
Linguística, Letras e Artes	Letras, Artes Plásticas, Fundamentos e Críticas das Artes, Dança, Teatro, Fotografia, Cinema, Artes do Vídeo, Educação Artística, Música.
Outros	Engenharia Mecatrônica e Relações Internacionais.

<p>Cursos não mencionados pelo CNPq</p>	<p>Ciências Contábeis, Gestão de P. Públicas, Biotecnologia, Ciências Ambientais, Design, Engenharia Ambiental, Engenharia Química, Comunicação Organizacional, Gestão de Agronegócio, Química Tecnológica.</p>
--	---

Fonte: Grupo FEMIVIDA a partir de informações fornecidas pelo site do CNPq.

Anexo II – Modelo de questionário aplicado



Centro de Estudos Avançados Multidisciplinares



Núcleo de Estudos e Pesquisa sobre a Mulher

Projeto de PIBIC edital 2017/2018

“Percepção da violência contra a mulher no *Campus* Darcy Ribeiro da Universidade de Brasília”

Autoras: Fernanda Mendes e Ismene Castro

Orientadora: Lourdes Bandeira

Co-orientadora: Ana Paula Martins

AVISO: Asseguramos a confidencialidade e o sigilo das informações/opiniões aqui expressadas, de forma que só serão utilizadas para efeitos de pesquisa científica e de modo anônimo.

Instruções

- 1- O questionário deve ser respondido à caneta.
- 2- Por favor, caso não queira responder a alguma pergunta coloque um traço (___) no espaço de resposta da mesma.
3. Sempre que solicitado, se possível, descreva a situação vivida.
4. Existem no final do questionário algumas linhas reservadas para observações, sugestões e críticas. Sinta-se à vontade para utilizá-las.

Nº: |__|__|__|

Data de preenchimento: |__|__| |__|__| |__|__|__|__|

I – IDENTIFICAÇÃO

1- Idade: |__|__|

2 - Unidades Acadêmicas (Faculdade/Departamento/Instituto): _____

3- Período de estudo: () Integral () Noturno

4- Curso: _____

5 - Ano de Ingresso: |__|__|__|__|

6- Raça/Cor (Autonomação): () Branca () Parda () Preta
() Amarela () Indígena () Outras: _____

7- Estado Civil: () Solteira () Casada () União Estável
() Divorciada () Outros: _____

8- Orientação Sexual: () Heterossexual () Bissexual () Homossexual

9- Identidade de Gênero: () Cisgênera* () Transgênera**

10- Possui Filhos (as)? () Sim () Não

11- Religião: _____

12- Local de residência: _____

13- Meio de transporte utilizado para se locomover até a universidade: () A pé
() Bicicleta () Carro Próprio () Carona ou Lotação () Ônibus
Outros: _____

14- Tem renda própria? () Bolsista () Estagiária () Outros
Faixa de renda familiar em Salários mínimos: _____

15 - Qual o seu tempo diário de permanência no *Campus*?
() De 2 a 4 horas () De 4 a 8 horas () De 8 a 12 horas () Mais de 12 horas

***cisgênera** é a identidade da pessoa que se identifica com o gênero que lhe foi atribuído no nascimento. Por exemplo: uma pessoa que possui características biológicas típicas do gênero feminino e que se identifica como uma mulher.

** **transgênera** é a identidade da pessoa que se identifica com um gênero diferente daquele que lhe foi atribuído no nascimento. Por exemplo: uma pessoa que nasce com características biológicas típicas do gênero masculino, mas que se sente pertencente /se identifica como mulher.

II- VIOLÊNCIA OCORRIDA NO *CAMPUS*

1 a - Você já sofreu algum tipo de violência (desqualificação intelectual, ofensas, humilhações, uso indevido de imagem, xingamentos, intimidações, invisibilidade, ser forçada a participar de trotes, ser forçada a ingerir drogas ou ser drogada sem consentimento, destruição de bens e materiais pessoais, assédio sexual, tentativa de estupro, estupro) no *Campus*?

Sim Não*

Descrever:

1 b - Você já sofreu algum tipo de violência no caminho de ida ou de volta para o *Campus* ou dentro das imediações da UnB? Sim Não*

Espaço ou transporte público Espaço ou transporte privado

Onde? _____

*Se respondeu não, vá para a pergunta 12.

2- Marque o tipo de violência sofrida (todas as violências já sofridas):

Psicológica/Moral/Emocional (desqualificação intelectual, ser ofendida, humilhada, uso indevido de imagem).

Física (danos à integridade física)

Patrimonial (destruição de bens e materiais pessoais)

Sexual (assédio sexual, tentativa de estupro, estupro).

Racial (injúria, preconceito e violação de direitos).

Les/Bi/Transfóbica (injúria, preconceito e violação de direitos).

Coerção (trotes, ser forçada a ingerir bebidas alcoólicas/drogas, ser drogada sem conhecimento; ser forçada a participar de atividades como leilões, desfiles, etc.; ser obrigada a realizar atividades e/ou desistir de realizá-las, etc.).

Institucional (cerceamento de acesso, escuta e participação em atividades/processos institucionais)

Outras:

Descreva:

3- Em qual turno ocorreu a agressão? (assinale todas as opções, se necessário).

Matutino

Vespertino

Noturno

4- Em qual ocasião (lugar) a(s) agressão (os) ocorreu (ram)? (Marque todas as alternativas necessárias)

Trote

Festas e confraternizações universitárias (*happy hours* etc.) no *Campus*

Festas e confraternizações universitárias (*happy hours* etc.) fora do *Campus*

Sala de aula

Trajeto, espaços de circulação internos nos prédios/instalações e áreas verdes Onde?

 Dependências físicas da Universidade (Estacionamento, Restaurante Universitário, Biblioteca Central de Estudantes, Reitoria, Instituto Central de Ciências, Centro Acadêmico, Departamentos, Casa do Estudante Universitário, Centro Olímpico, Áreas comerciais próximas ao *Campus*, Bancos etc.).

Onde? _____

Parada de ônibus no *campus* ou nos arredores:

Outras: _____

III Medidas e Providências

1-Você buscou ajuda após a violência sofrida? Se sim, de quem? (Marque todas as alternativas necessárias)

- Amigos Não Sofri Violência
 Familiares
 Docentes
 Servidores
 Coletivos de estudantes
 Movimento de Mulheres
 Casa ou associação de apoio
 Instância universitária. **Qual?** Especifique: _____
 Serviço de atendimento à saúde
 Serviço de assistência social (CRAS, CREAS).
 Comunidade religiosa
 DEAM ou outras Polícias
 Outros: _____

2- Você fez algum tipo de denúncia da violência sofrida? (em caso positivo marque todas as alternativas necessárias):

- Denúncia dentro da Universidade Não Sofri Violência
 A) Ouvidoria
 B) Diretoria da Diversidade
 C) Coordenação de graduação do curso
 D) Centro Acadêmico do curso e/ou DCE
 E) Outro órgão institucional da UnB. Especifique: _____
 Denúncia fora da Universidade

Descreva:

3 - Caso tenha respondido não, você acha que algum desses fatores teve influência em sua decisão para não denunciar? (Marque todas as alternativas necessárias)

- Medo de retaliação Não Sofri Violência
 Medo de exposição
 Medo de não ser ouvida/levada a sério
 Medo de não ter provas suficientes
 Não queria envolvimento com a justiça, polícia, UnB.
 Desconhecimento dos mecanismos de denúncia
 Inexistência de mecanismos de denúncia
 Ineficiência do sistema de investigação e punição
 Sentimento de culpa ou nojo pela violência sofrida
 Preferiu resolver sozinha
 Preferiu recorrer a terceiros
 Preferiu recorrer a familiares
 Preferiu recorrer a uma comunidade religiosa
 Outro(s) fator (ES). Qual? _____

4- Você conhece (já ouviu falar de) algum tipo de instância de acolhimento disponível às estudantes vítimas de violência no *Campus*?

- Sim Não

Quais? _____

5- Você conhece (já ouviu falar de) algum tipo de instância de denúncia disponível às estudantes vítimas de violência no *Campus*?

Sim Não

Quais? _____

6- Você considera suficiente e adequado o atendimento que a Universidade oferece às estudantes vítimas de violência?

Sim Não tenho conhecimento Não

Por quê?

7- O que poderia ser feito para coibir e enfrentar a violência contra as estudantes no *Campus*?

8 - Você considera importante o debate acerca da violência contra a mulher no *Campus*?

Sim Não

Por quê?

9 - Você considera que as estudantes mulheres da UnB encontram-se em situação de maior vulnerabilidade a sofrer violência no *Campus* do que estudantes mulheres de/em outras universidades do Distrito Federal/Brasília?

Sim Não

Por quê?

10 – Você acha que numericamente os (as) agressores (as) são predominantemente:

Estudantes

Servidores (as) terceirizados (as)

Servidores (as) do quadro

Pessoas de fora da UnB que circulam no *campus*

11- Você já sofreu assédio por parte de algum (a) professor (a) ou de algum (a) servidor (a)?

Sim Não

Descreva:

Observações: _____

Anexo III - Roteiro de observação e de entrevista utilizado na DIV

Roteiro de observação e perguntas

Quantidade de funcionárias/os?

-Funções de cada uma/um? Funcionárias/os mais relacionados com a codim?

-Há demanda por mais recursos humanos ou é suficiente o que existe?

- instalações físicas (figuras, disposição do espaço, cartazes, informais visuais disponíveis, material disponível)

- quantidade de computadores, telefones, há mesas de trabalho suficientes? Quais o espaço utilizado para atendimentos? E o espaço para outras atividades, acontecem outras atividades (como formação de servidores, estudantes, rodas de conversa dentro da div?)

- quando da criação, ficava próxima à maloca, por que a realocação? Como se deu? Este local atende as necessidades da diretoria?

- pode dar um exemplo de protocolo de atendimento a casos de violência a mulheres?

- o atendimento psicológico também é realizado neste espaço?

- quando não há atendimentos, como é a rotina?

-quais são as atividades de acolhida da div e da codim no início do semestre?

- Por quais meios as estudantes entram em contato com vocês, além de ir pessoalmente?

- existe algum registro dos casos que chegam ao conhecimento de vocês, como um arquivo? Em termos de quantidade de atendimentos, tramitação de processos, desfecho dos casos? Se sim, isso já existia antes ou não existe registro anterior à criação da div?

- segundo informado , a div não encontra instância correspondente em estrutura em outras universidades. O que você acha da estrutura da div? Existe alguma interlocução com outras universidades? Como vocês percebem esse pioneirismo da div?

Anexo IV Termo de Consentimento Livre e Esclarecido utilizado na DIV

Universidade de Brasília

Departamento de Sociologia

Projeto de Pesquisa 2/Elaboração de monografia

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO E AUTORIZAÇÃO PARA USO DE VOZ PARA FINS ACADÊMICOS

Eu, _____, inscrita(o) no RG/CPF sob o n. _____, e na (Fundação)Universidade de Brasília sob a matrícula _____ no gozo das minhas capacidades civis, enquanto servidora(or)/funcionária(o) do *campus* Darcy Ribeiro, concordo em participar voluntariamente de entrevista realizada no âmbito da elaboração de trabalho de conclusão de curso da estudante Fernanda Mendes Dias, de matrícula 14/0020004, orientada pela professora doutora Lourdes Maria Bandeira e coorientada pela professora doutora Ana Paula Antunes Martins. Fui devidamente informada(o) e esclarecida(o) pela pesquisadora sobre a pesquisa, os procedimentos e métodos nela envolvidos. Declaro ainda que, considerando o método empregado, baseado em entrevista registrada por equipamento de som, autorizo a veiculação do registro da conversa, para fins acadêmicos, com a ocultação de meu nome, de minha identidade e de informações que possam vir a me identificar.

Brasília, ____/____/____/