

Percepções de gestores sobre violência baseada em gênero na universidade

Perceptions of managers about gender based violence in the university

Percepción de los administradores sobre la violencia de género en la universidad

Recebido: 08/03/2022 | Revisado: 14/03/2022 | Aceito: 22/03/2022 | Publicado: 28/03/2022

Deíse Camargo Maito

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3858-9573>
Universidade de São Paulo, Brasil
E-mail: dcmaito@gmail.com

Maria Paula Panuncio Pinto

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3782-3655>
Universidade de São Paulo, Brasil
E-mail: mapaula@fmrp.usp.br

Elisabeth Meloni Vieira

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5229-3904>
Universidade de São Paulo, Brasil
E-mail: bmeloni@fmrp.usp.br

Resumo

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

Palavras-chave: Violência baseada em gênero; Violência no ambiente de trabalho; Percepção; Violência sexual.

Abstract

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

Keywords: Gender-based violence; Violence in the workplace; Perception; Sexual violence.

Resumen

Objetivo: Describir y analizar las percepciones de los administradores universitarios sobre la violencia en la universidad. **Metodología:** Se aplicó un cuestionario sobre el conocimiento, la opinión y la experiencia de la violencia de género (VG) en el entorno universitario y los procedimientos relacionados con ella a 101 administradores universitarios. Se realizó un análisis mediante estadística descriptiva con la frecuencia simple de las variables y se buscaron asociaciones estadísticas entre las variables dependientes e independientes mediante las técnicas de Chi Cuadrado de Pearson y del test exacto de Fisher. **Resultados y conclusión:** El conocimiento sobre la violencia de género en el ámbito universitario fue bajo para el 27,7% de los participantes, medio para el 44,5% y alto para el 27,7%. El conocimiento sobre los procedimientos relacionados con la violencia de género en el ámbito universitario fue bajo para el 34,0%, medio para el 33,0% y alto para el 33,0%. En cuanto a la opinión sobre la violencia de género, el 50,5% tiene una opinión poco reactiva y el 49,5% tiene una opinión muy reactiva. Se encontró asociación entre el

mayor conocimiento sobre la violencia de género en la universidad y haber sido testigo de discriminación y una opinión más reactiva sobre la violencia de género y haber recibido informes de discriminación en el trabajo actual y haber sido testigo de una mayor cantidad de tipos de violencia.

Palabras clave: Violencia de género; Violencia laboral; Percepción; Violencia sexual.

1. Introdução

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

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

No Brasil, a violência no contexto universitário ganhou visibilidade em 2014, a partir de denúncias feitas à Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo, que resultaram em uma Comissão Parlamentar de Inquérito (CPI) para investigar as violações de direitos humanos nas universidades paulistas. O relatório final da CPI repercutiu nacionalmente e identificou diversas formas de violência, dentre elas, a violência sexual contra mulheres, responsabilizando politicamente as universidades por sua ocorrência (São Paulo, 2015). Nesse sentido, universidades paulistas, chamadas a enfrentar violências em seu cotidiano, inclusive a VBG, criaram políticas ou normas para este enfrentamento (São Paulo, 2019; ONU, 2015).

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

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

2. Metodologia

O projeto de pesquisa foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa e teve como universo gestores universitários, quais sejam, pessoas que ocupam cargos administrativos nas unidades de ensino do *campus* USP Ribeirão Preto. Os órgãos de administração das unidades são a congregação, a diretoria, o conselho técnico-administrativo (CTA), as comissões de graduação, pós-graduação, pesquisa e cultura e extensão (São Paulo, 1988). Além disso, foram incluídos professores

coordenadores das Comissões Coordenadoras de Cursos de Graduação (COCs), chefes de departamento e assistentes técnicos (acadêmico, financeiro e administrativo). Os gestores são funcionários docentes e não docentes, atuantes durante e a partir do mês de agosto de 2020, sendo diretores e vice-diretores, presidentes e vice-presidentes atuais ou que ocuparam esses cargos na gestão imediatamente anterior, num período que variou de oito meses a quatro anos. Não foi realizado cálculo amostral, pois todas as pessoas nessas condições foram incluídas: 259 pessoas em 283 cargos de gestão (uma pessoa pode ocupar mais de um cargo ao mesmo tempo). No total foram convidados 248 gestores, com onze perdas ou exclusões, sete pessoas que não puderam ser contatadas e quatro pessoas excluídas devido à proximidade com a equipe da pesquisa. A coleta foi encerrada quando foi atingida a participação de 100 pessoas. A todos foram dadas as mesmas oportunidades de participação, e ao final, 101 gestores participaram. A coleta de dados ocorreu de 13 de agosto a 5 de novembro de 2020, com a aplicação de um questionário realizado face a face na plataforma Google *Meets*, por duas entrevistadoras treinadas, com hora previamente agendada por e-mail.

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

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

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

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

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

A análise foi realizada por meio da estatística descritiva com a frequência simples das variáveis. Buscamos associações estatísticas entre as variáveis dependentes e independentes usando o teste do Chi Quadrado de Pearson, que também foi utilizado para comparar a composição de sexo do grupo convidado com o grupo entrevistado. O teste Exato de

Fisher foi utilizado quando os números nas caselas eram menores que 10. A hipótese de associação estatística significativa foi aceita quando o p encontrado foi menor ou igual a 0,05. Quando o resultado mostrou associação estatisticamente significativa e em mais de 20% das caselas da variável havia menos de 5 sujeitos, foi feita a correção de Yates.

3. Resultados

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

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

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

Variável	N	%
Sexo		
Feminino	51	50,5
Masculino	50	49,5
Idade		
33 a 49 anos	37	36,6
50 a 59 anos	46	45,5
60 a 74 anos	18	17,8
Raça/cor		
Preta	2	1,9
Parda	14	13,8
Branca	82	81,1
Amarela	3	2,9
Religião		
Católica	50	49,5
Evangélica pentecostal	1	0,9
Evangélica de missão	2	1,9
Espírita	9	8,9
Sem religião	32	31,6
Outra religião	7	6,9
Prática semanal da religião*		
Não	34	49,3
Sim	35	50,7
<i>Subtotal</i>	69	100,0
Estado Civil		
Casado (a)	72	71,9
Em união estável	12	11,8
Solteiro (a)	10	9,9
Divorciado (a)	7	6,9
Tem filhos		
Sim	78	77,2
Não	23	22,7
Quantidade de filhos*		
Um ou dois filhos	61	78,2
Três ou quatro filhos	17	21,9
<i>Subtotal</i>	78	100,0
Sexo dos filhos*		
Feminino	28	36,0
Masculino	18	23,0
Ambos	32	41,0
<i>Subtotal</i>	78	100,0

Orientação sexual		
Heterossexual	96	95,0
Homossexual	3	3,0
Não quis falar	2	2,0
Tempo de universidade		
Até 18 anos	51	50,5
Mais de 18 anos	50	49,5
Cargo ocupado		
Diretores, vice-diretores e presidentes de comissões estatutárias	46	45,5
Presidentes de CoCs, chefes e vice-chefes de departamento	39	38,6
Assistência técnica ou representante de funcionários na congregação/CTA	16	15,8
Tempo de gestão no cargo		
Abaixo de um ano	33	32,6
De um ano até dois anos	30	29,7
Acima de dois anos	38	37,6
Tem gestão anterior		
Sim	87	86,1
Não	14	13,8
Cargo anterior*		
Chefe de departamento ou presidente de comissão	39	44,8
Membro de colegiado ou coordenação de curso	18	20,9
Outros cargos – funcionários	13	14,9
Outras comissões ou coordenação de serviços universitários	17	19,5
<i>Subtotal</i>	87	100,0
Titularidade ou posição na carreira		
Professor Doutor 1 ou 2	16	15,8
Professor Associado 1, 2 ou 3	42	41,5
Professor titular	27	26,7
Servidor de qualquer nível/posição	16	15,8
Total	101	100,0

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

O conhecimento sobre VBG no ambiente universitário foi pontuado pela soma dos pontos dos 101 registros, que apresentou a média de 9,06, desvio-padrão 2,21, com valor mínimo de 2 e máximo de 12 pontos. Do total de participantes, 28 pessoas (27,7%) foram classificadas com conhecimento baixo (2-8 pontos); 45 (44,5%) com conhecimento médio (9-10 pontos) e 28 (27,7%) com conhecimento alto (11-12 pontos). A Tabela 2 apresenta o conhecimento sobre VBG em ambiente universitário: embora algumas questões tenham alto índice de acertos, as com menores índices foram: Questão 9, na qual somente 13(12,8%) acertaram a cifra de 40,0% de estudantes que relataram sofrer violência; Questão 8, frequência em que ocorre o estupro de vulnerável em festas, na qual somente 22,7% (23) dos participantes acertaram a resposta, “raramente”. Em relação à frequência de machismo e discriminação no ambiente universitário, Questão 5, apenas 30(29,7%) responderam acertadamente e em relação à frequência de violência no ambiente universitário, Questão 4, apenas 35(34,5%) acertaram a frequência de violência na universidade, sendo ambas respostas “às vezes”.

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

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

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

O conhecimento sobre procedimentos relativos à VBG a serem tomados na universidade observados em 100 registros de respostas ao conjunto de variáveis apresentou o escore médio de 13,32 pontos, desvio-padrão 2,63, com valor mínimo de 4 e máximo de 21 pontos. De acordo com essa classificação, 34 (34,0%) apresentam conhecimento baixo (4-12 pontos); 33 (33,0%) conhecimento médio (13-14 pontos) e 33 (33,0%) conhecimento alto (15-21 pontos). A Tabela 3 sintetiza o conhecimento sobre procedimentos relativos à VBG. As questões que apresentam menores índices de acertos são a Questão 2, na qual somente 11,8% (12) acertaram a resposta sobre o índice de violência contra a mulher no Brasil, “25 a 30%”; Questão 4, na qual somente 20,0% (20) das pessoas entenderam que a universidade dispõe de mecanismos para enfrentar a violência contra a mulher e uma pessoa se recusou a responder.

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

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

Afirmações/Questões	Acerto		Erro		Não sabe	Total		
	N	%	N	%				N
1. Você considera que a violência em função de gênero se refere exclusivamente à mulher? (N)	83	82,1	12	11,8	6	5,9	101	100,0
2. Porcentagem de mulheres no Brasil que sofreu algum tipo de violência nos últimos 12 meses. *	12	11,8	56	55,6	33	32,6	101	100,0
3. O que acontece no cotidiano envolvendo a violação de direitos humanos nas interações na comunidade acadêmica não é responsabilidade da universidade e seus gestores. (F)	95	94,0	2	2,0	4	4,0	101	100,0
4. Mecanismos administrativos previstos no Regimento Geral da Universidade não garantem a proteção e atendimento integral às vítimas de violência de gênero. (F)	20	20,0	58	58,0	22	22,0	100	100,0
5. Se a violência contra mulher, como um estupro, ocorrer em uma festa de república, não há nada que a universidade e seus gestores possam fazer, pois isso escapa do nosso ambiente. (F)	72	71,2	20	19,8	9	8,9	101	100,0
6. Se ocorrer uma queixa de violência de gênero em uma unidade da USP, quem deve exercer o poder disciplinar na unidade de acordo com o Regimento Geral:								
6.1. Reitor (S)	31	30,6	50	49,5	20	19,8	101	100,0
6.2. Diretor ou chefe de departamento (S)	92	91,0	2	1,9	7	6,9	101	100,0
6.3. Prefeito (a) do campus (N)	59	58,4	31	30,6	11	10,8	101	100,0
6.4. Congregação (N)	36	35,6	56	55,4	9	9,0	101	100,0
6.5. Outros (N)	63	62,3	21	20,7	17	16,8	101	100,0
6.6. Comissões especiais (N)	94	93	7	6,9	0	0	101	100,0
7. Ao tomar conhecimento de algum caso de violência de gênero qual seria a conduta mais correta para o gestor universitário tomar?								
7.1. Instaurar ou pedir para que a autoridade competente instaure uma sindicância para apurar a situação. (S)	70	69,3	31	30,6	0	0	101	100,0
7.2. Garantir que as partes sejam ouvidas na comissão sindicante. (S)	42	41,5	59	58,4	0	0	101	100,0
7.3. Orientar a vítima a registrar a ocorrência na Delegacia de Defesa da Mulher. (S)	12	11,8	89	88,12	0	0	101	100,0
7.4. Acolher a vítima. (S)	23	22,7	78	77,2	0	0	101	100,0
7.5. Providenciar para que a vítima seja acolhida por meio de escuta qualificada. (S)	11	10,8	90	89,1	0	0	101	100,0
7.6. Orientar a vítima quanto aos seus direitos e os procedimentos a serem tomados seguirão a escolha compartilhada. (S)	7	7,0	94	93,0	0	0	101	100,0
7.7. Encaminhar a situação à ouvidoria da universidade para providências cabíveis. (N)	98	97,0	3	3,0	0	0	101	100,0
7.8. Não Sabe. (N)	98	97,0	3	3,0	0	0	101	100,0
8. A composição de uma comissão sindicante para apurar uma situação de violência contra mulher deve manter uma perspectiva de gênero, e, nesse sentido, evitar qualquer tipo de estereótipo, preconceito ou discriminação de gênero. (V)	97	96,0	0	0	4	4,0	101	100,0
9. É responsabilidade institucional da universidade enfrentar as situações de violência de gênero, de acordo com o que está previsto na legislação atual, como a Lei Maria da Penha. (V)	78	77,3	2	2,0	21	20,7	101	100,0
10. Aos membros de uma comissão sindicante instaurada para apurar uma situação de violência contra mulher, notificada em uma Instituição de Ensino Superior, cabe ouvir as partes em separado, não emitir qualquer juízo de valor e nunca questionar as condutas notificadas, tanto da suposta vítima quanto do suposto agressor (V)	80	80,0	8	8,0	12	12,0	100	100,0
11. Mulheres em situação de violência têm direito a um atendimento integral e prover direta ou indiretamente este atendimento às vítimas de violência na universidade, é dever da Instituição de Ensino Superior. (V)	72	71,3	8	8,0	21	20,7	101	100,0

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

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

menos tolerantes à violência, pois pontuaram de 18-24 pontos. A Tabela 4 sintetiza a opinião sobre violência na universidade, de modo que a maioria das pessoas discorda ou discorda plenamente das afirmações da tabela.

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

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

Fonte: Elaboração própria.

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

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

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

* - Teste exato de Fisher. Fonte: Elaboração própria.

4. Discussão

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Em relação ao conhecimento sobre procedimentos relativos à VBG em ambiente universitário, observamos na Tabela

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

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

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

Outro ponto que merece atenção é a Questão 6: apenas 30,6% dos entrevistados consideraram, acertadamente, que o reitor da universidade teria poder disciplinar também sobre a unidade, de acordo com o artigo 42 do Estatuto da USP (São Paulo, 1988), ao passo que 19,8% não souberam responder e 49,5% consideraram erroneamente que o reitor não teria este poder. Entretanto, 91% responderam acertadamente que o diretor ou o chefe de departamento tem este poder na unidade, conforme artigo 42 do Regimento Geral da USP (USP, 1990), o que demonstra que poucos tem dúvidas em relação ao poder disciplinar da diretoria e chefia de departamento.

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

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

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

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

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

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

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

5. Conclusão

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

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

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

Agradecimentos

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

Referências

- Blay, E. A., Venturi, G., Santos, P. K., Pasinato, W., Alves L. P. & Capocchi, E. (2018). *Pesquisa interações na USP: Primeiros resultados da pesquisa*. <http://uspmulheres.usp.br/pesquisa-interacoes-na-usp/>
- Bueno, S. & Lima, R. S. (Coord.) (2019). *Visível e Invisível: Vitimização de Mulheres no Brasil*. (2a ed.). Fórum Brasileiro de Segurança Pública. Recuperado de: <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2019/02/relatorio-pesquisa-2019-v6.pdf>
- Butler, J. (2003) Problemas de gênero. *Civilização Brasileira*.
- Campbell J. (2002). Health consequences of intimate partner violence. *The Lancet*. 359(9314), 1331-6
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex; a black feminist critique of discrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *University of Chicago Legal Forum*, 139-167.
- Cruz F., Almeida H.B., Lucas D’Oliveira A.F.P., Lima E.F.A., Lago C. & Machado A.M. (2018). Don’t Stay Silent: Network of Female Professors against Gender Violence at University of São Paulo (USP). Special Issue ‘Sex and Power in the University’. *Annual Review of Critical Psychology*; (15), 223-245.
- Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal. Rio de Janeiro, 31 de dezembro de 1940. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm
- Figueiredo, V. C. N., Silva, Q. E. F. & Santana, F. A. L. (2020). Assédio moral e gênero na universidade pública: ressonâncias do produtivismo no trabalho docente. *RPGE– Revista on line de Política e Gestão Educacional*, Araraquara 24(3), 1841-1855.
- IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2010). Comissão Nacional de Classificação. <https://cnae.ibge.gov.br/en/component/content/article/95-7a12/7a12-vamos-conhecer-o-brasil/nosso-povo/1472-nupcialidade-e-fecundidade.html?Itemid=6160>
- IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2016). Estatísticas do Registro Civil 2003-2016. <https://seriesestatisticas.ibge.gov.br/series.aspx?no=10&op=0&vcodigo=RGC278&t=casamento-conjuges-solteiros>
- IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2019). Características gerais dos domicílios e dos moradores 2019. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101707_informativo.pdf
- Jaramillo-Sierra, I. & Buchely-Ibarra, L. F. (Coord.). (2020). Várias autoras. Perspectivas de gênero en la educación superior: una mirada latino-americana. Isabel C. Cali: Universidad Icesi; Red Alas. <https://doi.org/10.18046/EUI/ee.12.2020>
- Lei nº 11.340, de 07 de agosto de 2006. Brasília, DF. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111340.htm
- Nunes, T. S., Tolfo, S. R. & Cantera-Espinosa, L. (2019). A percepção de servidores universitários sobre as políticas, ações e discursos institucionais sobre o assédio moral no trabalho. *Organizações em contexto*, 15 (29).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Universidade de São Paulo (USP). (1966). Estatuto dos Servidores da Universidade de São Paulo. Portaria GR nº 239, de 3 de maio de 1966. Baixa o Estatuto dos servidores da Universidade de São Paulo. Universidade de São Paulo, 3 maio 1966. <http://www.usp.br/drh/biblioteca-drh/legislacao/estatuto-dos-servidores-usp/>

Universidade de São Paulo (USP). (1999). Portaria GR nº 3154, de 27 de abril de 1999. Dispõe sobre a proibição do trote na USP. Reitoria da Universidade de São Paulo, 27 de abril de 1999. <https://prg.usp.br/institucional/reitoria/gr-315499-dispoe-sobre-a-proibicao-do-trote-na-usp/>.

Universidade de São Paulo (USP). (2016). Portaria GR nº 6766, de 10 de agosto de 2016. Dispõe sobre o Escritório USP Mulheres. Portaria da Reitoria n. 6766, de 10.08.2016. São Paulo, 10 Ago 2016. <http://www.leginf.usp.br/?portaria=portaria-gr-6766-de-10-de-agosto-de-2016>.

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

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

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

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