

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FACULDADE DE DIREITO DE RIBEIRÃO PRETO

DEÍSE CAMARGO MAITO

**Parâmetros teóricos e normativos para o enfrentamento à violência contra as mulheres
na Universidade de São Paulo**

Ribeirão Preto
2017

DEÍSE CAMARGO MAITO

**Parâmetros teóricos e normativos para o enfrentamento à violência contra as mulheres
na Universidade de São Paulo**

Versão Corrigida

Dissertação apresentada ao programa de Pós-Graduação *stricto sensu* – Mestrado – da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo, como requisito obrigatório para obtenção do título de Mestra em Ciências.

Orientadora: Professora Associada Fabiana Cristina Severi.

Ribeirão Preto
2017

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

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca
e Seção Técnica de Informática da FDRP/USP,
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

M217p	Maito, Deíse Camargo Parâmetros teóricos e normativos para o enfrentamento à violência contra as mulheres na Universidade de São Paulo / Deíse Camargo Maito; orientadora Fabiana Cristina Severi. -- Ribeirão Preto, 2017. 218 p.
	Dissertação (Mestrado - Programa de Pós-Graduação em Direito) -- Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, 2017.
	1. DIREITOS HUMANOS DAS MULHERES. 2. VIOLÊNCIA CONTRA MULHERES NA UNIVERSIDADE. 3. VIOLÊNCIA CONTRA MULHERES. 4. UNIVERSIDADE. I. Severi, Fabiana Cristina, orient. II. Título

Dissertação de mestrado de Deíse Camargo Maito, com o título **Parâmetros teóricos e normativos para o enfrentamento à violência contra as mulheres na Universidade de São Paulo**, sob orientação da Professora Associada Fabiana Cristina Severi, à banca examinadora designada pelo Programa de Pós-Graduação em Direito *stricto sensu* – Mestrado – da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo, em 21/09/2017.

As membras da banca examinadora consideram a candidata aprovada.

Professora Associada Fabiana Cristina Severi

Banca Examinadora:

Professora Doutora Elizabeth Meloni Vieira

Professora Doutora Maria Paula Panúcio Pinto

Professora Doutora Carmen Hein de Campos

Dedicatória

Dedico o trabalho a todas as mulheres nas universidades: trabalhadoras terceirizadas, trabalhadoras contratadas, trabalhadoras concursadas, estudantes, professoras, pesquisadoras, que, com suas especificidades e lutas diárias, lutam para conquistar o espaço público que muitas vezes nos foi negado, mas sempre nos pertenceu de direito.

Agradecimentos

Como todas as obras da vida e também da vida acadêmica, este trabalho é uma construção coletiva. Posso dizer isso em relação à vontade de ocupar a academia, à inspiração e ao incentivo para isso.

Primeiramente, meus pais, que com seus esforços em seus trabalhos cotidianos permitiram com que eu trabalhasse menos para que eu pudesse ter tempo livre e me dedicar ao programa de mestrado sem bolsa.

À *(des) orientador@* Fabiana Cristina Severi, que consegue extrapolar a relação de orientação e criar uma relação de amor e militância com o “objeto” de pesquisa e com *@s (des) orientad@s*.

Aos supervisores do programa de iniciação à docência que ensinaram a ser docentes e muito contribuíram para desenvolver os conceitos aqui trabalhados, Caio Gracco Pineiro Dias e Thiago Marrara de Matos.

Às professoras Elizabete Franco Cruz, Elisabeth Meloni Viera e Maria Paula Panúncio Pinto por importantes discussões impulsionadoras das ideias aqui trabalhadas.

Aos advogados populares, companheiros de mestrado, sonhos e lutas, Jesus Pacheco Simões, Ana Cláudia Mauer dos Santos, André Simionato Castro, Gabriela de Oliveira Leal, Juliana Fontana Moyses, Laís Gonzales e Júlia Navarro Periotto.

Aos Najurpianos e *(des) orientad@s* que na assessoria jurídica popular e na pesquisa muito incentivaram e compartilharam: Maurício Buosi Lemes, André Luis Gomes Antonietto, Cláudia Valente, Yan Bogado Funk, Inara Firmino, Eller Aguiar, Paulo Henrique Boldrin, Beatriz Nogueira, Taísa Mara Pinheiro da Silva, Mariana Zan, Alexandre Dias, Flávia Paseri, Tharuell Khawage.

À Comissão Sobre Violência de Gênero da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, composta pelas integrantes: Fabiana Cristina Severi, Cynthia Soares Carneiro, Emanuelle Urbano Maffioletti, Iara Pereira Ribeiro, Juliana Oliveira Domingues, Ariadne Pereira Gonçalves, Daniela Veríssimo Gomes, Claudia Sarkis Rezende Vania Cristina Vasconcellos Rezende, Isabelle Lucena Paiva, Juliana Amoedo Amoedo Plácido, Camila Maria de Lima Villarroel, Bruna Santiago Franchini, Sthefani Luane Moraes de Melo Batista, Laysi da Silva Zacarias, Inara Flora Cipriano Firmino, Barbara Oliveira Marcondes.

À CAV-Mulheres USP-RP, composta pelas integrantes: Maria Paula Panúncio Pinto, Fabiana Cristina Severi, Juliana Cristina dos Santos Monteiro, Cláudia Ortiz, Daniela Veríssimo Gomes, Luciana Gonçalves de Aguiar Campanini, Joseli de Marco, Bruna Carolina Garcia, Florença Salvério.

Resumo

MAITO, D. C. **Parâmetros teóricos e normativos para o enfrentamento à violência contra as mulheres na Universidade de São Paulo**. 2017, 218 fls. Dissertação de mestrado apresentada ao programa de Pós-graduação stricto sensu – Mestrado. Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo. Ribeirão Preto, 2017.

O estudo surge de reflexões e diálogos com grupos formados na Universidade de São Paulo que reivindicam da instituição uma resposta às violências contra as mulheres ocorridas em seus contextos. Essa reivindicação surgiu porque a universidade, ao não enfrentar essa violência, praticou violência institucional contra as mulheres nos termos dos tratados internacionais de direitos humanos das mulheres que o Brasil é signatário. Assim, em contato com esses grupos, o objetivo do trabalho é a propositura de formas institucionais e parâmetros normativo-dogmáticos para o enfrentamento da violência contra as mulheres na universidade, enfatizando a responsabilidade jurídica das instituições de ensino superior no enfrentamento desse problema. Pela centralidade desses grupos na reivindicação normativa, fizemos o acompanhamento do processo de construção de agenda e políticas desses grupos para o enfrentamento da violência contra as mulheres nas universidades brasileiras. Esse enfrentamento existe há mais tempo em outros países, como Estados Unidos, países europeus e latino-americanos. Desta forma, para compreender as características desse tipo de violência e as respostas já delineadas pelas universidades desses países, realizamos uma revisão bibliográfica sobre a violência contra mulheres em contexto universitário. Procuramos também entender a violência contra mulheres sob a perspectiva dos tratados internacionais e da legislação nacional sobre direitos humanos das mulheres. Dentro desta perspectiva, buscamos compreender as dificuldades do enfrentamento institucional da violência contra as mulheres, para evitar essas dificuldades e, incorporando as críticas feitas ao enfrentamento institucional da violência, ser um novo mecanismo de enfrentamento à violência contra as mulheres a fim de promover seus direitos humanos, dentre eles, o direito a viver uma vida livre de violência.

Palavras-chave: violência contra mulheres; universidade; direitos humanos das mulheres.

Abstract

MAITO, D. C. **Theoretical and Normative Parameters Towards the Struggle Facing Violence Against Women In the University of São Paulo**, 2017, 218 fls. Dissertação de mestrado apresentada ao programa de Pós-graduação stricto sensu – Mestrado. Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo. Ribeirão Preto, 2017.

The study emerges from reflections and dialogues with feminist groups formed in the University of São Paulo, which claim a response from the institution to the violence against women occurred in its contexts. This claim arose due to the university's failure facing these acts of violence, thus practicing institutional violence against women in the terms of international treaties of human rights that Brazil has signed. Therefore, in contact with these groups, the objective of this work is to propose new institutional forms and dogmatic-normative parameters towards the struggle facing violence against women in the university, emphasizing the legal responsibility of superior education institutions to face this problem. Due to the centrality of these groups in claims of normative change, we have followed the process of construction of their agendas and policies towards the struggle facing violence against women in the Brazilian universities. This struggle exists longer in other countries, such as the United States, European and Latin American countries. Thus, in order to comprehend the characteristics of this type of violence and the already delineated answers given by the universities in these countries, we accomplished a bibliographic revision about violence against women in the university's context. We also sought to understand the violence against women under the perspective of the international treaties and the national legislation about women's human rights, which, in a critical feminist perspective of Law, claims its rights in the very institutions that have historically denied them. In this perspective, we aimed to comprehend the difficulties of the institutional struggle facing violence against women, to avoid them and, incorporating the critics done to the institutional struggle facing violence, to be a new mechanism of struggle promoting women's human rights, amongst them, the right to live free from violence.

Key words: Violence against women. University. Women's Human Rights

Lista de Siglas e Abreviações

ADC – Ação Declaratória de Constitucionalidade
ADI – Ação Direta de Inconstitucionalidade
ALESP – Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo
Art. – Artigo
CAV - Mulheres USP/RP – Comissão Para Apurar Denúncias de Violência Contra as Mulheres e Gênero no *Campus* de Ribeirão Preto
CDDHD – Comissão de Defesa da Diversidade, Direitos Humanos e Democracia
CEDAW – Convenção Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres
CEJIL – Centro Pela Justiça e Direito Internacional
CERD – Convenção Internacional Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial
CLADEM – Comitê Latino-Americano e do Caribe para a Defesa dos Direitos da Mulher
CIDH – Comissão Interamericana de Direitos Humanos
CNDM – Conselho Nacional de Direitos da Mulher
CNJ – Conselho Nacional de Justiça
CPI – Comissão Parlamentar de Inquérito
CSA – *Campus Sexual Assault*
DEAM ou **DDM** – Delegacias Especializadas em Atendimento às Mulheres
FDRP/USP – Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo
FMB – Federação das Mulheres do Brasil
JECrim – Juizados Especiais Criminais
LGBTQI - Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais, Travestis, Queer, Intersexual
LMP – Lei Maria da Penha
LDBE – Lei de Diretrizes e Bases da Educação
MPDFT – Ministério Público do Distrito Federal e Territórios
NCWSV – *National College Women Sexual Victimization Study*
OEA – Organização dos Estados Americanos
ONG – Organização Não Governamental
OMS – Organização Mundial da Saúde
ONU – Organização das Nações Unidas
PLP – Promotoras Legais Populares
PRG – Procuradoria Geral da República
REUNI - Reestruturação e Expansão das Universidades Federais
RENAP – Rede Nacional de Advogados e Advogadas Populares
PUC – Pontifícia Universidade Católica
STJ – Superior Tribunal de Justiça
STF – Supremo Tribunal Federal
SPM – Secretaria de Políticas para Mulheres
TCO – Termo Circunstanciado de Ocorrência
TJMG – Tribunal de Justiça de Minas Gerais
TJSP – Tribunal de Justiça de São Paulo
UBA – Universidad de Buenos Aires
UNB – Universidade de Brasília
UNAM – Universidad Nacional Autónoma do México
UNPL – Universidad Nacional de La Plata
USP – Universidade de São Paulo
UFPE – Universidade Federal do Pernambuco

Sumário

1	APRESENTAÇÃO	17
2	ABORDAGEM TEÓRICA E METODOLÓGICA	23
2.1.	Marcos Conceituais	23
2.1.1	Ciência e Saber Científico	23
2.1.2	Perspectivas teóricas feministas	25
2.1.3	Perspectivas teóricas feministas no Direito	30
2.1.4	Violência Contra Mulheres	32
2.1.5	Universidade e ambiente universitário	34
2.2	Metodologia	38
2.2.1	Procedimentos para coleta de dados	38
2.2.1.1.	Revisão Bibliográfica	38
2.2.1.2.	Levantamento de dados	39
2.2.1.3.	Análise documental	39
2.2.1.4.	Observação Participante	40
2.2.2	Procedimentos para organização e análise dos dados	42
3	VIOLÊNCIA CONTRA MULHERES NA UNIVERSIDADE	45
3.1	Universidades Norte-Americanas	46
3.2	Pesquisas sobre outras universidades estrangeiras	57
3.2.1	Universidades Espanholas	62
3.2.2	Universidades Latino-Americanas	66
3.3	Universidades Brasileiras	71
3.4	Universidade de São Paulo	76
3.4.1	CPI dos Trotes na Assembleia Legislativa de São Paulo	77
3.4.2	Não Cala! USP	79
3.4.3	Programa <i>HeForShe</i> e Escritório USP Mulheres	81
3.4.4	Grupo Violência e Gênero em Ribeirão Preto	84
3.4.5	Iniciativas institucionais para o enfrentamento à violência contra mulheres nas universidades brasileiras	87
3.4.6	CAV- Mulheres USP RP	88
3.4.7	Comissão Sobre Violência de Gênero da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto	93
3.4.8	Limites e possibilidades da CAV-Mulheres e da Comissão Sobre Violência de Gênero da FDRP	95
4	A NORMATIZAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS DAS MULHERES	101
4.1	Direito Internacional dos Direitos Humanos das Mulheres	101
4.1.1	Sistemas de Garantias de Direitos Humanos	101

4.1.2	Construção e Positivção dos Direitos Humanos das Mulheres	105
4.1.2.1.	Princípio da não discriminação	111
4.1.2.2.	Direito a viver uma vida livre de violência.....	115
4.1.2.3.	Dever de devida diligência – prevenção, investigação, punição e reparação	119
4.1.2.4.	Acesso das mulheres à justiça – Recomendação Geral n. 33 do Comitê CEDAW	121
4.2	Direitos Humanos das Mulheres no Brasil.....	123
4.2.1	Direitos Humanos das Mulheres e o Direito Penal	126
4.2.2	Lei Maria da Penha Como Parâmetro Para o Enfrentamento à Violência Contra a Mulher no Brasil.....	133
4.2.3	Política Nacional de Enfrentamento à Violência Contra Mulheres	141
4.3	Desafios no enfrentamento da violência contra as mulheres	149
5	A CONSTRUÇÃO DE PARÂMETROS PARA O ENFRENTAMENTO DA VIOLÊNCIA CONTRA MULHERES NA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO	155
5.1	Fatores de risco e abrangência do enfrentamento.	155
5.2	Ações para enfrentar a violência contra mulheres na universidade	156
5.3	Dever de prevenção, investigação, punição e reparação com a devida diligência..	157
5.4	Poder disciplinar: necessidade de devida diligência para investigar e sancionar a violência contra mulheres na universidade	159
5.5	Ensino, pesquisa e extensão no enfrentamento à violência contra mulheres na universidade	168
5.6	Mudanças necessárias nas normativas da USP	169
5.7	Diretrizes gerais para as ações institucionais de intervenção diante de situações de violência ou discriminação de gênero ou orientação sexual	170
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	187
7	REFERÊNCIAS	189
8	ANEXOS	201
8.1	Anexo I – Cartilha CAV-Mulheres	201
8.2	Anexo II – Programa Mulher, Viver sem Violência – A Casa da Mulher Brasileira 210	
8.3	Anexo III – Protocolo a Partir dos Estudos Espanhóis	215
8.4	Anexo IV – Campus Sexual Assault Victims’ Bills Of Rights.....	216

1 APRESENTAÇÃO

A pesquisa surge a partir de reflexões e diálogos que fizemos com grupos formados na Universidade de São Paulo que buscavam respostas à violência sexual e contra mulheres em ambiente universitário. Essas buscas ganharam maior evidência quando, em 2014, foi concluído o relatório da Comissão Parlamentar de Inquérito (CPI) “para apurar 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 acadêmico”, chamada CPI dos Trotos (SÃO PAULO, 2015).

O Relatório final da CPI dos Trotos colocou em evidência diversos casos de violências cometidas no contexto das relações universitárias ocorridos, sobretudo, na maior universidade pública do país, a Universidade de São Paulo (USP). As discussões sobre a ocorrência de casos de violência contra as mulheres em contexto universitário também ganharam visibilidade no mesmo período em outras universidades brasileiras, como a Universidade de Brasília.

O Relatório da CPI dos Trotos (SÃO PAULO, 2015, p. 170) nos permitiu identificar que os casos de violência contra as mulheres nas universidades se dão de diversas formas, como violências sexuais perpetradas em festas e algumas práticas consideradas como tortura pelo relatório, à reprodução de letras de músicas das festas universitárias com teor discriminatório contra mulheres e pessoas negras. Além dessas violências entre discentes, o relatório descobriu também a existência de relações violentas discriminatórias contra mulheres e também em função da raça nas relações entre professores, professoras, funcionários e funcionárias.

O Relatório concluiu que as universidades são responsáveis pelas violações de direitos humanos, especialmente o direito das mulheres a viver uma vida livre de violência, em razão da omissão na apuração das denúncias e também da promoção indireta desses atos por meio de outras instituições dentro do ambiente universitário, as quais, a despeito de não fazerem parte de sua estrutura administrativa (como diretórios, centros acadêmicos e atléticas), integram seus cotidianos.

Desta forma, frente a essas violações de direitos humanos das mulheres, o objetivo principal de nossa investigação é propor formas institucionais e parâmetros normativo-dogmáticos para o enfrentamento da violência contra as mulheres na universidade,

ênfatizando a responsabilidade jurádica das instituições de ensino superior no enfrentamento desse problema.

Nos termos da Convenção de Belém do Pará, as universidades brasileiras podem ser responsabilizadas pela violência contra as mulheres que ocorrem em seus contextos. Essa possibilidade se dá pelo compromisso que o Brasil assumiu ao assinar esta Convenção em proporcionar às mulheres uma vida livre de violência, com a obrigação de prevenir, punir e erradicar a violência contra mulheres.

O direito a viver uma vida livre de violência, também protegido pela sistemática da Organização das Nações Unidas, ONU, inclui o direito de não sofrer violência institucional, que ocorre quando uma instituição provoca a violência na pessoa ou, tendo a responsabilidade de enfrentá-la, se omite.

Sabendo da possibilidade de responsabilizar as universidades pelas violações de direitos que nelas ocorrem, pessoas da comunidade universitária, em organizações ou não, começaram a reivindicar que as universidades, ao invés de praticar violência institucional contra as mulheres, respondessem a esse problema de alguma forma, pois, todas se mostraram ineficientes quando acionadas.

Essa questão ensejou uma pesquisa feita pelo Instituto Avon e Data Popular e realizada com discentes de Instituições de Ensino Superior (IES) de todo o país (Miriam SCAVONE et. al., 2015, p. 6), que concluiu que 67% das entrevistadas já enfrentaram algum tipo de violência no ambiente universitário. A pesquisa demonstrou também um anseio da comunidade acadêmica em ver o problema enfrentado na instituição, pois 88% dos homens entrevistados e 95% das mulheres “acreditam que a faculdade deveria criar meios de punir os responsáveis por cometer violência contra as mulheres na instituição”.

Diante dessa realidade, houve um aumento da mobilização em torno da temática e de tentativas de respostas formais por parte de Instituições de Ensino Superior brasileiras à violência contra as mulheres no ambiente universitário. Na USP, após o resultado da CPI das Universidades (SÃO PAULO, 2014), professoras e pesquisadoras da instituição formaram a “Rede Não Cala”, que tem como objetivo “contribuir para o reconhecimento da violência sexual e de gênero como problema importante no contexto da vida universitária, bem como para seu enfrentamento, o que demanda ações de toda a comunidade e efetividade dos mecanismos institucionais” (NÃO CALA, 2016).

Em 2016, em decorrência da participação da campanha da campanha mundial da ONU *Heforshe*, que busca promover igualdade entre homens e mulheres pelo engajamento de homens na busca da equidade de gênero, a reitoria da USP criou o escritório USP Mulheres.

Sua função primordial é realizar ações para promover a igualdade de gênero no âmbito universitário e uma de suas prioridades é o enfrentamento à violência contra mulheres na universidade.

No *campus* de Ribeirão Preto, pela reivindicação de grupo de mulheres funcionárias, docentes e discentes desse *campus*, o Conselho Gestor do *campus* criou a Comissão Para Apurar Denúncias de Violência Contra as Mulheres e Gêneros no *Campus* de Ribeirão Preto (CAV – Mulheres USP/RP). Algumas Unidades localizadas nos *campi* da USP também criaram comissões com objetivos semelhantes, a exemplo da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto (FDRP), que criou a Comissão de Violência de Gênero da FDRP.

Estivemos próximas a essas iniciativas e também engajadas na realização de seus objetivos. Acompanhamos o processo de construção dessas duas últimas e as respostas por elas criadas para o enfrentamento da violência contra mulheres na universidade. Assim, um de nossos objetivos foi analisar tais processos e contribuir com o fortalecimento dessas iniciativas, ao reunir parâmetros normativos para a construção de políticas de enfrentamento à violência contra as mulheres por parte da Universidade de São Paulo.

Na tarefa de pesquisa encontramos que o problema já havia sido investigado em universidades de outros países e encontramos que em algumas universidades, estrangeiras ou nacionais, há comissões, diretrizes, protocolos de enfrentamento, códigos de conduta e outras iniciativas para enfrentar essas violações. Nos Estados Unidos, a questão está em pauta desde a década de 1990, quando surgiram pesquisas sobre tal problemática e houve diversas mobilizações da comunidade estudantil reivindicando políticas universitárias para o enfrentamento da violência contra as mulheres.

Esses esforços proporcionaram a edição de legislação nacional que criou obrigações às universidades a ela submetidas. No entanto, percebemos que a mera edição de normas para enfrentar os problemas é insuficiente, uma vez que é necessário que eles sejam levados a sério pelas entidades encarregadas por sua aplicação.

Na Europa e na América Latina, encontramos iniciativas neste sentido, inclusive, encontramos pesquisas sobre boas práticas dialógicas de prevenção da violência contra mulheres na Universidade Autônoma do México e também em universidades no Reino Unido, que contam com uma política de prevenção da violência contra mulheres na universidade (Marlen MORTEO, 2011).

Assim, outro objetivo específico que temos é realizar uma revisão bibliográfica sobre a violência e discriminação de mulheres em contexto universitário, buscando compreender as

características desse tipo de violência e as respostas já elaboradas por algumas universidades norte-americanas e por outras europeias e latino-americanas.

O delineamento dessas respostas não é feito sem pensar nas especificidades que aquelas sociedades têm em termos de configuração social e também a particularidade de seu ordenamento jurídico. Na realização da revisão bibliográfica de estudos americanos e europeus, bem como da análise de sua legislação relativa à temática, tivemos o cuidado de não realizar *transplantes jurídicos*, tanto de normas quanto de estudos dos recortes sociais.

Transplantes jurídicos são comuns na prática jurídica latino-americana denominada formalismo jurídico. Essa visão sobre o direito o entende como um sistema coerente e fechado, composto somente por normas escritas. O *transplante jurídico* ocorre quando normas são trazidas de outro ordenamento jurídico sem que seja feita uma reflexão sobre elas e as implicações que podem trazer na realidade sócio jurídica que recebeu tal norma (Daniel Bonilla MALDONADO, 2012, p. 113).

Em relação a respostas institucionais para enfrentar a violência contra mulheres, o Brasil conta com uma sistemática de proteção de direitos humanos das mulheres. Essa proteção, na legislação nacional tem como base a Lei Maria da Penha, Lei 11.340 de 7 de Agosto de 2006, conquistada pelo movimento feminista e pelo movimento de mulheres no Brasil em constante diálogo com organizações internacionais de proteção de direitos humanos das mulheres.

A conquista dessa lei, que resultou no desenho normativo-institucional, é a base normativa da nossa Política Nacional De Enfrentamento à Violência Contra Mulheres só foi possível também porque, na conquista dos direitos humanos das mulheres, o Brasil, como mencionamos, já era signatário da Convenção de Belém do Pará e da Convenção CEDAW.

Assim, um de nossos objetivos específicos é compreender a violência contra mulheres sob a perspectiva dos tratados internacionais e da legislação nacional sobre direitos humanos das mulheres e, a partir de tais marcos, traçar os contornos da responsabilidade das universidades no enfrentamento à violência contra as mulheres.

O enfrentamento à violência contra mulheres ainda está em construção e disputa no país e em outras realidades. Apesar de o Brasil contar com essa sistemática de proteção aos direitos humanos das mulheres, muitos órgãos internacionais, em seu trabalho de monitoramento de cumprimento dos tratados internacionais, verificaram que muitas obrigações por eles pactuadas não são cumpridas pelos países. No Brasil, pesquisas também encontraram que a busca por essa resposta institucional à violência contra mulheres, por muitas vezes, resulta, ela própria, na prática da violência institucional contra mulheres.

Essa violência institucional se dá porque as práticas jurídicas do enfrentamento da violência contra a mulher se mostra impregnada por uma cultura sexista que ainda não incorporou a sistemática de proteção aos direitos humanos das mulheres ao qual o Brasil faz parte. Assim, um de nossos objetivos específicos é a discussão desses limites, através de uma revisão bibliográfica sobre os estudos feministas críticos do direito sobre a violência contra mulheres.

Por fim, visamos contribuir com estudos sobre a violência contra mulheres, com a expectativa de inspirar outros ramos do direito a tratar a questão, construindo novas formas de enfrentar a violência contra as mulheres, compreendendo, de forma crítica, os caminhos institucionais dos quais já dispomos e buscando criar novos.

2 ABORDAGEM TEÓRICA E METODOLÓGICA

2.1. Marcos Conceituais

Antes de qualquer discussão metodológica sobre meu objeto de pesquisa – como cheguei a ele e como coletei e analisei os dados – irei definir alguns entendimentos que adoto sobre conceitos teóricos e categorias analíticas que utilizo na análise que proponho. Isso é necessário para definir o que pode ser esperado desse trabalho e para atender à visão que adoto de ciência: um saber localizado, posicionado, no qual já defino os contornos do meu ponto de partida e onde pretendo chegar com a pesquisa.

2.1.1 Ciência e Saber Científico

Buscarei ancorar a abordagem teórica e metodológica do presente trabalho numa perspectiva epistemológica – visão sobre ciência e conhecimento – feminista, questionadora da neutralidade científica e da possibilidade de construção de uma ciência jurídica objetiva ou imparcial. A posição de quem faz a pesquisa e com ela se insere no mundo são fatores que importam e influenciam diretamente nossa análise. De acordo com Donna Haraway (1995), ciência é um conhecimento que, dentre os vários existentes, explica fenômenos e disputa a visão de mundo. Essa disputa de visão é, ao fim, uma disputa de poder. Por isso, antes do que um saber neutro, procuro desenvolver o que a autora nomeia de saber localizado.

A proposta de Haraway (1995, p. 24) implica na elaboração de uma nova perspectiva de objetividade e de racionalidade científicas. Objetividade localizada significa ter conhecimento de antemão do ponto de partida do sujeito que irá pesquisar. O interesse (HARAWAY, 1995, pp. 28-29) de quem realiza a pesquisa está no estabelecimento de uma conexão parcial com o objeto de pesquisa, já que o conhecimento total é impossível. A natureza não é uma matéria-prima a ser apreendida pela cultura e a cultura não é a mera construção social.

Essa visão evita dicotomias, sobretudo a existente entre sujeito e objeto, entre natureza e cultura e, como será mais bem delineado, entre sexo e gênero. A produção de conhecimento é feita por conexões entre diferentes perspectivas e pontos de vista, construídos na interação de experiências entre diversos sujeitos e grupos. Por ser parcial, o conhecimento produzido é provisório e sujeito à revisão e autocrítica constantes.

O meu estudo, portanto, sobre parâmetros normativos para o enfrentamento à violência contra as mulheres no ambiente universitário não busca oferecer uma resposta ao problema em sua totalidade e abordar todos os seus aspectos. As aproximações que escolhemos ao problema pelos instrumentos metodológicos que adotamos já oferecem limites ao estudo. Por outro lado, a delimitação me permite, enquanto pesquisadora, organizar o conhecimento e manter responsabilidade com o mundo que se conhece (HARAWAY, 1995, p. 24), uma vez que não se pode esperar desse conhecimento nada além do que está delimitado.

A ideia de localização do saber e parcialidade do conhecimento (BARTLETT, 2008, p. 31) surgiu da identificação por teorias feministas, combinadas a outras teorias críticas, do ocultamento de outras perspectivas dentro do saber científico, o que ocorre justamente para que uma perspectiva ganhe a posição de natural, objetiva e inevitável, garantindo, portanto, a situação de poder de quem produz esse conhecimento. Em contraposição à ideia de totalidade, consideram-se diversas perspectivas, para que elas, combinadas, produzam verdades e conhecimentos parciais que, por assim serem, podem ser revistos sempre.

Entendendo que tenho o compromisso e a responsabilidade com o conhecimento produzido, e, por isso, deixo alguns posicionamentos evidentes que influenciarão diretamente os resultados do trabalho. Primeiramente, me utilizarei da linguagem em primeira pessoa: do plural quando estiver me referindo a uma construção coletiva, seja na obtenção de dados, seja nas ideias compartilhadas entre mim, minha orientadora e outras pessoas participantes dos grupos e comissões em que realizei a coleta de dados; no singular quando estiver me referindo a posições e ações executadas por mim.

Para que eu possa dar o devido destaque à presença de mulheres que produzem conhecimento na academia, ao mencionar pela primeira vez uma autora ou um autor, utilizarei seu primeiro nome seguido do seu sobrenome, como preconizam as normalizações a que este trabalho está submetido. Faço isso porque, tradicionalmente, a presença de mulheres nestes espaços é apagada pela utilização de seu patronímico somente.

As temáticas de investigação aqui realizadas estão fortemente ligadas à minha realidade e de outras pessoas com as quais convivemos diariamente: mulheres, pesquisadoras e profissionais do direito inseridas no ambiente universitário. Nesta perspectiva, minha atividade de pesquisa emaranhou-se em minha militância feminista em quase todo o tempo: estive em comissões da Universidade como representante discente e como pesquisadora; inseri-me neste campo tanto para fins de pesquisa, quanto para a reivindicação política ou aconselhamento jurídico a mulheres que sofreram violência no ambiente universitário.

Entendo que isso, ao invés de prejudicar “meu olhar científico”, foi condição fundamental para a produção de um saber situado e comprometido com a ampliação da efetivação dos direitos humanos das mulheres.

2.1.2 Perspectivas teóricas feministas

As perspectivas feministas se apresentam enquanto teorias e movimentos sociais de reivindicação de direitos. Pela diversidade de formulações teóricas, não podemos falar em modelo feminista de análise, mas em perspectivas teóricas feministas, que se traduzem em diversos modelos (SAFFIOTI, 2001, p. 129).

Para a exposição da perspectiva que adotamos, nos utilizamos dos conceitos trazidos pelas pesquisadoras brasileiras Adriana Piscitelli e Cláudia Lima Costa, ao invés dos estudos das autoras que elaboraram os conceitos trabalhados, por não ser o foco deste estudo a discussão teórica sobre mulheres/gênero. Como colocamos anteriormente, entendemos ser necessário adotar uma posição teórica para a análise aqui proposta.

Os duplos papéis propostos pelas perspectivas feministas serão mais bem explorados ao longo do trabalho. Os feminismos fazem um trabalho articulado de construção teórica e mobilização sociopolítica. No campo das mobilizações, a reivindicação de direitos é parte significativa das agendas feministas. Nesse sentido, há um amplo campo de estudos feministas críticos ao direito e estudos jurídicos feministas.

Os estudos feministas iniciaram-se, com essa denominação, no final da década de 1960 nos Estados Unidos e na Europa. No Brasil os feminismos, enquanto teorias e práticas políticas ganharam força na década de 1970. A primeira questão que essas perspectivas teóricas problematizaram foi a subordinação da mulher em relação ao homem em diversas culturas que, apesar de diferentes, todas operavam com a subordinação nomeada de patriarcado (PISCITELLI, 2002, p. 9).

Com a identificação do patriarcado, e da necessidade de superá-lo, era necessário um sujeito político para o qual fosse possível viabilizar estratégias para por fim ao patriarcado, procurando ferramentas teóricas para trabalhar essas estratégias. O sujeito político capaz de superar e com base no qual foi feita a luta feminista é a mulher. Mulher, neste primeiro momento, foi identificada pelas diferenças sexuais biológicas, diferenças que implicam o desenvolvimento de desigualdades culturalmente desenvolvidas (PISCITELLI, 2002, p. 12).

A opressão, categoria marxista pela qual se explicava a situação do proletariado frente à burguesia, que se dava de forma objetiva, foi trazida para o feminismo, que identificou a opressão de forma subjetiva, nas relações pessoais entre homens e mulheres. Criou-se o pensamento de que o pessoal era político, ou seja, antes, a política que era pensada somente nos termos da vida pública, ganhou seu destaque na vida privada. Isso revela, mais uma vez, a visão sobre o patriarcado, entendido como universal, com base no qual as outras instituições sociais foram construídas e, devido à sua capilaridade, a dificuldade de superá-lo (PISCITELLI, 2002, p. 13).

Porém, essas visões tinham graves problemas ao universalizar o patriarcado e essencializar o sujeito político mulher, pois essa opressão se dava de formas diferentes nas épocas e sociedades que eram consideradas.

A categoria gênero se tornou, então, sobretudo a partir dos anos 1980, uma categoria teórica feminista que permitiria analisar a subordinação/opressão das mulheres em uma perspectiva histórica e relacional (PISCITELLI, 2002, p. 20). Sexo, biologicamente concebido, formava a base para a qual as significações sobre ser macho ou ser fêmea eram culturalmente construídos enquanto homens e mulheres, respectivamente. Já a construção cultural das diferenças sexuais foi denominada gênero, bem como as perspectivas teóricas feministas que usam o sistema sexo/gênero em suas análises.

Segundo Cláudia de Lima COSTA (1994, p. 147), os estudos sobre gênero buscam abordar a construção dicotomizada sobre o que possa ser homem e mulher, e como eles aprendem, internalizando identidades específicas pelo desempenho de determinados papéis sociais que são comumente atribuídos ao gênero masculino e ao gênero feminino. Quanto mais correspondente ao papel socialmente imposto, mais essa pessoa será respeitada e, quanto mais se afasta desse papel, mais sofrerá opressão.

Há algumas perspectivas sobre gênero que o entendem como uma variável psicológica, orientação ou força da personalidade. Ao invés de concebê-lo enquanto oposição de extremos em uma lógica dicotômica, ele é desenvolvido em graus. Deslocado do indivíduo, o gênero é visto como um efeito no campo de forças que caracterizam a sociedade (COSTA, 1994, p. 153).

Já as abordagens relacionais sobre gênero permitem desenvolver uma concepção dinâmica de masculinidades e feminilidades como estruturas de relações sociais cujos significados são dados pelo sistema de sexo/gênero na formação social. De acordo com essas perspectivas, há uma pluralidade de masculinidades e feminilidades, entendidas somente de acordo com escolhas pessoais e pressões de cada situação social, compreensíveis em um

processo de interação social (COSTA, 1994, p. 160). O gênero é o que surge a partir das relações entre homens e mulheres e, por surgir a partir dessas relações, pode ser modificado de acordo com as interações em que opera.

As teorias *queer* questionaram a possibilidade de se tratar o sexo, que pelas teóricas do gênero era entendido como dado de antemão e natural, essencializante, também como uma construção social. Teóricas como Judith Butler, por exemplo, são críticas à binariedade dos sexos e dos gêneros. O gênero se coloca como performático, ou seja, desenvolvido enquanto uma atuação, um papel social, sendo a feminilidade e a masculinidade desenvolvidas a partir de práticas sociais e institucionais (COSTA, 1994, p. 168).

Considerando gênero como categoria relacional, é possível procedermos a análises que façam interagir gênero com outros marcadores da diferença como raça, classe, etnia e orientação sexual. É impossível separar o gênero das interpretações nas quais ele é produzido e sustentado. Gênero, assim, não seria algo coerente. A suposta coerência não pode ser sequer encontrada nos indivíduos. Rejeita-se, então, pressupostos universalistas na distinção sexo/gênero (PISCITELLI, 2002, p. 28).

Na quebra da ideia de identidade e do pensamento dicotômico ocidental, Donna Haraway entende que a categoria gênero pode ser útil se considerada historicamente, ou seja, localizada em cada época. O problema de muitas teorias se dá porque o gênero é considerado por meio de uma identidade global e central. Essa busca da identidade global e central, ao longo do tempo, significou o ocultamento de categorias diferenciadoras importantes como classe, raça, idade e outras.

As pessoas não podem ser identificadas em função do gênero, mas elas são pessoas concretas e, como tais, devem ser pensadas enquanto corporificações articuladas, diferenciadas e localizadas, onde a natureza não é imaginada e atuada como recurso para a cultura como o sexo seria para o gênero. Como mencionado, a autora não admite essa separação entre natureza e cultura (PISCITELLI, 2002, p. 26).

Embora seja verdadeiro o fato de todas as mulheres estarem sujeitas ao peso da discriminação de gênero, como identificado pelas primeiras feministas que trataram do conceito, algumas teóricas identificaram que outros fatores relacionados às suas discriminações sociais, como classe, casta, raça, cor, etnia, religião, orientação sexual e origem nacional são diferenças que modificam a forma como mulheres vivenciam opressão. (Kimblery CRENSHAW, 2002, p.3).

Neste sentido, Kimblery Crenshaw buscou identificar essas formas de identificação das opressões diversas e desigualdades no conceito de interseccionalidade que, segundo ela:

Busca capturar consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação. Ela trata especificamente da forma pela qual racismo, patriarcalismo e opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, raças, etnias, classes e outras. Além disso, a interseccionalidade trata da forma como ações e políticas específicas geram opressões que fluem ao longo de tais eixos, constituindo aspectos dinâmicos ou ativos do desempoderamento (CRENSHAW, 2002, p.3).

Com essas críticas que vieram, sobretudo, de mulheres do terceiro mundo e do feminismo negro norte-americano, foram tecidas críticas epistemológicas e políticas ao sistema sexo/gênero. Essa crítica se dá, sobretudo, pela tentativa de universalização dos sujeitos e da opressão sem considerar essas pessoas em suas realidades. Essas perspectivas teóricas identificaram nas formulações sexo/gênero uma exclusão que também se colocava como opressiva, pois não levava em consideração experiências vividas por mulheres em diferentes realidades sociais. O feminismo interseccional fornece ferramentas para analisar as desigualdades no modo que elas operam concretamente nas realidades sociais.

Outra crítica feita aos estudos de gênero, que começaram assim ser chamados por problematizar esse aparato cultural nos quais as diferenças sexuais são tomadas e significadas, é que ele, por estudar essas relações, parou de focar nos problemas das mulheres enquanto tais. Assim, criticou-se que, uma categoria criada por perspectivas teóricas feministas, apesar de cientificamente útil, deixou de operar em seu propósito político e de reivindicação de direitos, ou seja, deixou de servir ao motivo pelo qual foi criada. Foram desenvolvidos muitos estudos sobre masculinidades. Com isso, o gênero, que primeiramente era tido como sinônimo de feminismo ou até mesmo de mulheres, passou a ser considerado em estudos não mais centrados em mulheres (PISCITELLI, 2002, p. 34).

Pela percepção da perda da capacidade política da utilização pelos feminismos da categoria gênero, algumas feministas propuseram a volta à utilização da categoria mulher, mas distante da categoria eleita pelas feministas da década de 1960, que pensavam na mulher de forma essencial, sem considerar interseccionalidades de raça e classe. Entende-se como tarefa política também a necessária recriação da categoria mulher, considerando essas interseccionalidades (PISCITELLI, 2002, p. 36).

A retomada à categoria mulher pelos feminismos implica em reelaborar o conceito de mulher no sentido de que ele não mais implique subordinação de diferentes mulheres. Busca-se a categoria de mulheres como análise, pois são diversas “mulheres”, tomadas com todas as

interseccionalidades que existem pelas diferenças entre elas. A categoria mulher e as diferentes mulheres serão analisadas de modo concreto, rechaçando, nesta perspectiva, qualquer conceito de identidade (COSTA, 1994, p. 168).

As teorias feministas interseccionais fazem um alerta à utilização da categoria mulher, que pode ocultar experiências e problemas tratados pela superinclusão ou pela subinclusão. Se ela pretender abarcar as experiências de todas as mulheres de forma única, pode operar em favor do que Crenshaw chama “superinclusão” (ocorre quando aspectos de um problema interseccional são absorvidos pela estrutura de gênero, sem reconhecer o papel que o racismo ou alguma forma de discriminação tenha exercido em tal circunstância) ou de “subinclusão” (ocorre quando um problema de um subconjunto de mulheres subordinadas não é percebido como problema de mulheres porque ele não faz parte da experiência de mulheres dos grupos dominantes) (CRENSHAW, 2002, p. 5).

O uso da categoria mulher, ou mulheres, envolve, então, sua consideração como ser concreto, mergulhado em uma realidade específica. Nesse sentido, ao falarmos de mulheres, no contexto brasileiro, é importante ressaltarmos que essas mulheres são discriminadas em função das categorias gênero, raça e classe social.

A trajetória do feminismo brasileiro tem, comumente, como marco importante a década de 1970 e o contexto da luta contra a ditadura militar. Mesmo havendo um significativo conjunto de estudos em gênero e sexualidade no Brasil, desde os anos 1980, a categoria mais frequentemente mobilizada é “mulheres”, de modo articulado com as categorias citadas e também com a colonialidade (SEVERI, 2017).

Assim, na presente pesquisa irei utilizar a categoria mulher/mulheres, entendida e tomada concretamente, localizada em seus contextos sociais e com marcadores de suas diferenças, referenciando-me em estudos que abordam tal categoria em uma perspectiva interseccional.

Embora muitos estudos dos quais me utilizo para demonstrar como o problema tem sido enfrentado pelas universidades utilizem a categoria gênero, esta categoria é entendida no contexto aqui exposto. No entanto, quando buscamos a construção do enfrentamento à violência contra mulheres na universidade, a categoria utilizada é mulheres, mesmo que haja a menção à categoria gênero nos estudos trabalhados.

2.1.3 Perspectivas teóricas feministas no Direito

A perspectiva que temos sobre o fenômeno jurídico importa para a análise e as proposições trabalhadas aqui. Entendemos que o direito, além das dimensões normativas e institucionais, abarca também atitudes que as pessoas têm perante ele e o conhecimento sobre a lei. Desta forma, o direito não somente é produzido formalmente pelas instituições responsáveis por isso, mas pelas pessoas às quais as normas se destinam (FACIO, 1992, p. 63).

Nesta concepção, o direito abarca o componente formal-normativo, o estrutural e o político-cultural, que se influenciam mutuamente. A interpretação concedida à lei é também parte do componente formal-normativo. O componente político-cultural é o conhecimento jurídico formado pela tradição, usos, costumes e conhecimento sobre elas. Neste enfoque, o fenômeno jurídico ou o sistema legal assumem uma natureza mais variada, democrática e complexa e, portanto, mais difícil de analisar e entender (FACIO, 1992, pp. 64-65).

Não apenas as instituições formais dizem o que é o direito, mas os diversos intérpretes e aplicadores da lei, as práticas que as pessoas responsáveis pelo seu cumprimento e, também, o entendimento que um determinado grupo tem sobre uma lei constituem o que consideramos direito. O estudo do direito aqui abrange todos esses aspectos e as críticas a ele direcionadas também pressupõem essa pluralidade de fontes jurídicas.

Como mencionado, as perspectivas teóricas feministas se espalharam em muitas áreas do conhecimento e, assim, na ciência jurídica. As perspectivas feministas do direito podem ser divididas em dois grandes grupos: teorias que criticam o direito enquanto instituição e teorias que apostam no uso do direito como ferramenta para a conquista de direitos das mulheres (JAMARILLO, 2000, p. 50 e 51).

As primeiras críticas feministas ao direito vieram em relação à neutralidade reivindicada por ele que, apesar de se apresentar neutro, é o ponto de vista masculino institucionalizado sobre a sociedade. Por ser o ponto de vista masculino, a concepção de direito tem pressupostos universais como razão, objetividade e neutralidade, concepção oposta ao feminino, concebido enquanto emoção e parcialidade. Por essa visão, mulheres, desde o início, estão alheias ao fenômeno jurídico e qualquer tentativa de levar em consideração direitos das mulheres será em vão, pois sua gênese, seu ponto de partida, são opressores contra mulheres. Critica-se, portanto, seus pressupostos e suas noções fundamentais.

A perspectiva crítica feminista que coloca o direito como ferramenta de luta pelos direitos das mulheres entende que o direito é uma forma apta para suas conquistas e deve ser estrategicamente utilizado como tal. Dentro dele são desenvolvidas ações para reivindicar novas leis sobre os direitos das mulheres, abolir leis discriminatórias, criar interpretações sobre a lei que sejam favoráveis às mulheres, reivindicar a efetividade de políticas públicas para as mulheres e se utilizar também do Poder Judiciário na reivindicação desses direitos.

Apesar de entendemos válidas as críticas radicais ao direito, acreditamos ser possível a conquista de direitos e sua utilização de forma estratégica sob uma perspectiva feminista. Um exemplo disso é a conquista da Lei Maria da Penha em nosso país, que mostra como é possível utilizar o sistema constitucional ao qual estamos submetidos à conquista de direitos humanos das mulheres. Como iremos propor normativas para enfrentar um problema que afeta mulheres específicas, temos esta perspectiva como base.

Teorias críticas feministas do direito, assim como teorias jurídicas tradicionais, construíram metodologias de análise do fenômeno jurídico. Esta perspectiva não requer o abandono total das metodologias jurídicas, mas cria uma perspectiva crítica feminista a partir dessas metodologias. O pressuposto dessas críticas é o de que as mulheres estão fora do direito, e, por isso, necessitam de maneiras de questioná-lo e desenvolver mecanismos legais que considerem necessidades de mulheres (Katherine BARTLETT, 2008, pp. 1-2). Percebe-se que esta visão não ignora o fato do direito ser androcêntrico e dar voz somente aos homens, mas cria formas de mulheres operarem juridicamente para a conquista de direitos.

A crítica feminista ao direito também reconstrói os métodos legais tradicionais que dão grande importância à predição, certeza e fixidez das regras, enquanto métodos feministas entendem que as regras fazem parte das estruturas de poder existentes e identificam pontos de vista ausentes. Esses métodos têm um fim em si mesmo, pois seu próprio manejo já permite a realização da crítica ao fenômeno jurídico e busca a concretização de direitos das mulheres. Essa perspectiva está de acordo com a ideia de saberes localizados por entender que o conhecimento é feito a partir de conexões de pontos de vista existentes (BARTLETT, 2008, p. 3).

Dentro desta perspectiva crítica, há três métodos úteis: a) a pergunta pela mulher, forma de identificar elementos da lei ou da doutrina que excluem mulheres ou membros de outros grupos dela; b) o uso do raciocínio prático feminista, onde resoluções legais são respostas pragmáticas a dilemas concretos, antes que eleições estáticas entre opostos; e c) tomada de consciência, que reflete na busca de entendimento e aumento de perspectiva

através de compromissos colaborativos ou interativos a outros baseados na experiência e narrativas pessoais, ou seja, a partir do ponto de vista dos sujeitos, combinados com os outros (BARTLETT, 2008, p. 3).

Para que essas metodologias de críticas feministas ao direito não assumam uma postura de adotar um conceito único de mulher, pois isso excluiria diversas experiências e criariam a estigmatização e exclusão de pessoas, entendemos o conhecimento e também o conhecimento jurídico feminista como conhecimentos posicionados. Na resolução de um conflito jurídico ou na tomada de decisões aptas ao caso concreto ou a escolha legislativa, é preciso considerar a situação daquelas pessoas envolvidas na questão, considerando o ponto de vista e a posição em que elas estão.

2.1.4 Violência Contra Mulheres

A produção teórica e as políticas públicas sobre a violência contra as mulheres, por muitas vezes, entenderam como sinônimos os conceitos de violência contra as mulheres, violência intrafamiliar, violência doméstica e violência de/em função de gênero. Porém, tais categorias guardam diferenças teóricas e práticas: violência contra as mulheres centra a violência no sujeito que a sofre; violência doméstica diz respeito à violência ocorrida somente no ambiente privado; violência intrafamiliar diz respeito à violência ocorrida dentro de uma comunidade de pessoas; violência de/em função de gênero é entendida como a violência produzida no contexto de relações produzidas socialmente, com o espaço de produção social e caráter relacional (Suely Souza de ALMEIDA, 2008, pp. 23-24).

Trabalharemos com o conceito de violência contra as mulheres porque consideramos válidas as críticas que a teoria feminista elaborou sobre a categoria gênero, optando pela estratégia política da utilização da categoria mulheres, que considera, de forma interseccional, todos os marcadores sociais nas vidas dessas mulheres, considerando, da mesma forma, a violência contra essas mulheres.

Outro motivo da adoção do conceito de violência contra mulheres é sua utilização pelo direito internacional dos direitos humanos e pela legislação nacional sobre o tema, em especial a Lei Maria da Penha (Lei. Federal n. 11.340/06). Desta forma, abordaremos a violência contra as mulheres, considerando mulheres de acordo com suas especificidades.

Como veremos, embora as declarações de direitos tragam o conceito de violência de gênero, não é ele o central para a análise aqui feita. Depreendemos o conceito de violência

contra as mulheres da legislação internacional e da legislação nacional, que, por sua vez, é baseada naquela. Fazemos aqui um breve apanhado deste conceito. A Declaração Sobre a Eliminação da Violência Contra as Mulheres, diz que violência contra as mulheres é:

Qualquer ato de violência baseado no gênero do qual resulte, ou possa resultar, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico para as mulheres, incluindo as ameaças de tais atos, a coação ou a privação arbitrária de liberdade, que ocorra, quer na vida pública, quer na vida privada (ONU, 1993).

A Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (BRASIL 1996) estabelece que “entender-se-á por violência contra a mulher qualquer ato ou conduta baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto na esfera pública como na esfera privada” (BRASIL, 1996).

A Lei Maria da Penha considera como “violência doméstica e familiar contra a mulher qualquer ação ou omissão baseada no gênero que lhe cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico e dano moral ou patrimonial”. Embora aqui se fale em violência baseada no gênero, a Lei trata especificamente de violência intrafamiliar contra a mulher.

A Política Nacional de Enfrentamento à Violência Contra as Mulheres entende como violência contra a mulher:

- 1) A violência doméstica ou em qualquer outra relação interpessoal, em que o agressor conviva ou haja convivido no mesmo domicílio que a mulher e que compreende, entre outras, as violências física, psicológica, sexual, moral e patrimonial (Lei 11.340/2006);
- 2) A violência ocorrida na comunidade e seja perpetrada por qualquer pessoa e que compreende, entre outros, violação, abuso sexual, tortura, tráfico de mulheres, prostituição forçada, sequestro e assédio sexual no lugar de trabalho, bem como em instituições educacionais, estabelecimentos de saúde ou qualquer outro lugar;
- 3) A violência perpetrada ou tolerada pelo Estado ou seus agentes, onde quer que ocorra (violência institucional) (BRASIL, 2011a, p.p. 21-23).

Nosso objeto de estudo é a violência contra mulheres na universidade. Considerando que as universidades são parte do Estado ou estão sob sua supervisão, a violência que esses entes praticam, na violência por seus agentes ou na omissão do enfrentamento das situações de violência, configura o que a política nacional de enfrentamento à violência contra mulheres chama de violência institucional contra mulheres:

É aquela praticada, por ação e/ou omissão, nas instituições prestadoras de serviços públicos. Mulheres em situação de violência são, por vezes, ‘revitimizadas’ nos serviços quando: são julgadas; não têm sua autonomia respeitada; são forçadas a contar a história de violência inúmeras vezes; são discriminadas em função de questões de raça/etnia, de classe e geracionais. Outra forma de violência institucional que merece destaque é a violência sofrida pelas mulheres em situação de prisão, que são privadas de seus direitos humanos, em especial de seus direitos sexuais e reprodutivos (BRASIL, 2011a, p. 24).

Esta política (BRASIL, 2011a, p. 23) diz que a violência contra a mulher é uma violência baseada no gênero, perpetrada por quem quer que seja, incluindo a violência praticada pelo Estado, que pode agir por ação, caso seja um de seus agentes que cometa a violência, ou por omissão, caso ele não dê a resposta efetiva à questão, o que os tratados internacionais chamam de devida diligência. Em ambos os casos estaremos diante do que chamamos de violência institucional.

A política explica que violência contra as mulheres baseada no gênero compreende a violência contra a mulher baseada no simples fato de ela ser mulher. Ligada a esta ideia está o conceito de discriminação contra mulheres, adotado por muitas Convenções internacionais. Segundo a Convenção Para a Eliminação da Discriminação Contra a Mulher (BRASIL, 1984), a violência contra a mulher é uma forma de discriminação.

Os documentos citados também se utilizam do conceito de discriminação e, ao utilizá-lo, dizem que a discriminação deve levar em consideração a questão de gênero, de raça, de origem social e de classe. Estes aspectos são trabalhados no capítulo 4.

Os documentos legais trabalhados, em uma perspectiva interseccional, estabelecem que é necessário enfrentar a violência de forma que contemple todas as especificidades das mulheres que as sofrem, pois, conforme mencionado, embora o fator de gênero seja o primordial que influenciou o tratamento normativo, há outras diferenças que influenciam e vulnerabilizam as mulheres de diferentes formas, combinam-se com outras formas de violência e, portanto, devem ser consideradas.

Serão tratadas as formas que a violência contra as mulheres se dá no ambiente universitário, tendo como foco a violência institucional.

2.1.5 Universidade e ambiente universitário

Nem toda instituição de ensino superior é uma Universidade. Nosso recorte justifica-se pelas características que uma política de enfrentamento à violência contra as mulheres em ambiente acadêmico pode receber, considerando a legislação que regula esse tipo de instituição.

Universidades são instituições ensino superior que, no Brasil, podem ser constituídas como pessoas jurídicas de direito público ou privado. De acordo com o último censo do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (BRASIL, 2015a), feito em 2013, no Brasil há 2.391 instituições de ensino superior, das quais 106 são federais,

119 estaduais, 76 municipais e 2.090 privadas. Dessas instituições, 195 são universidades, 140 centros universitários, 2.016 faculdades e 40 institutos ou centros federais.

O regramento brasileiro sobre universidade está na Constituição Federal de 1988 e na Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDBE), Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. O art. 207 da Constituição Federal confere a indissociabilidade ao ensino, pesquisa e extensão e autonomia às universidades, e estende esses atributos a instituições comprometidas com a pesquisa. Já o artigo 52 da LDBE estabelece:

As universidades são instituições pluridisciplinares de formação dos quadros profissionais de nível superior, de pesquisa, de extensão e de domínio e cultivo do saber humano, que se caracterizam por:

I - produção intelectual institucionalizada mediante o estudo sistemático dos temas e problemas mais relevantes, tanto do ponto de vista científico e cultural, quanto regional e nacional;

II - um terço do corpo docente, pelo menos, com titulação acadêmica de mestrado ou doutorado;

III - um terço do corpo docente em regime de tempo integral.

Parágrafo único. É facultada a criação de universidades especializadas por campo do saber (BRASIL, 1996).

Conforme estabelece o art. 45 da Lei, o ensino superior no Brasil pode ser ministrado por instituições públicas ou privadas. As universidades particulares também estão sujeitas a regramento público, pois são autorizadas pelos órgãos públicos competentes e estão sujeitas a constantes avaliações de desempenho, conforme estabelece o art. 46 Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDBE), Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.

De acordo com o art. 54 da Lei, universidades mantidas pelo Poder Público tem autonomia para realizar uma série de atos de acordo com as normas gerais. Esses atos compreendem a propositura de seus planos de carreiras, cargos e salários; bem como decidir como aplicar seus recursos. De acordo com o artigo 55, essas instituições, na sua gestão, devem pautar-se pelo princípio da gestão democrática, com a existência de órgãos colegiados deliberativos, com participação de membros da comunidade institucional, local e regional (BRASIL, 1996).

Este arranjo institucional de autonomia universitária traz outro recorte ao nosso estudo: ele vai se limitar às universidades públicas, embora existam iniciativas de criação de políticas para o enfrentamento à violência contra as mulheres em universidades privadas.

As universidades públicas brasileiras estão dispostas em autarquias ou em fundações públicas, entes autônomos, conforme traçado anteriormente e também pela própria natureza de autarquia ou fundações públicas, posição que o STF já endossou diversas vezes ¹.

Autarquia é “pessoa jurídica de direito público, criada por lei, com capacidade de autoadministração, para o desempenho de serviço público descentralizado, mediante controle administrativo exercido nos limites da lei” (DI PIETRO, 2007, p. 400). Perante a administração pública centralizada, as autarquias têm direitos e obrigações, pois a lei que a institui para prestar serviço público, do qual passa a ser titular, tendo ela o direito ao desempenho do serviço nos limites definidos em lei.

As autarquias sujeitam-se ao controle do ente público que a criou, podendo, inclusive, haver intervenção deste, caso requeira o interesse público. São pessoas de direito público interno, que fazem parte da administração pública indireta², mas equivalem à administração pública direta e, por isso, emitem atos administrativos que tem presunção de legitimidade, exigibilidade e executoriedade. Os servidores autárquicos, de acordo com a lei 8.112/90, se submetem ao mesmo regime dos servidores da administração pública direta (MELLO, 2008, pp. 163-168).

Fundações públicas, de acordo com Maria Sylvia DI PIETRO (2007, pp. 404-405), são:

Instituídas pelo poder público como o patrimônio, total ou parcialmente público, dotado de personalidade jurídica, de direito público ou privado, e destinado, por lei, ao desempenho de atividades do Estado na ordem social, com capacidade de autoadministração e mediante controle da Administração Pública, nos limites da lei.

¹ “As universidades públicas são dotadas de autonomia suficiente para gerir seu pessoal, bem como o próprio patrimônio financeiro. O exercício desta autonomia não pode, contudo, sobrepor-se ao quanto dispõem a Constituição e as leis (art. 207 da CB/1988). Precedentes: RE 83.962, rel. min. Soares Muñoz, DJ de 17-4-1979, e ADI 1.599-MC, rel. min. Maurício Corrêa, DJ de 18-5-2001. As universidades públicas federais, entidades da administração indireta, são constituídas sob a forma de autarquias ou fundações públicas. Seus atos, além de sofrerem a fiscalização do TCU, submetem-se ao controle interno exercido pelo Ministério da Educação (MEC). Embora as universidades públicas federais não se encontrem subordinadas ao MEC, determinada relação jurídica as vincula ao Ministério, o que enseja o controle interno de alguns de seus atos (arts. 19 e 25, I, do DL 200/1967). Os órgãos da administração pública não podem determinar a suspensão do pagamento de vantagem incorporada aos vencimentos de servidores quando protegido pelos efeitos da coisa julgada, ainda que contrária à jurisprudência. (...) Não há ilegalidade nem violação da autonomia financeira e administrativa, garantida pelo art. 207 da Constituição, no ato do ministro da Educação que, em observância aos preceitos legais, determina o reexame de decisão, de determinada universidade, que concedeu extensão administrativa de decisão judicial (arts. 1º e 2º do Decreto 73.529/1974, vigente à época)”. [RMS 22.047 AgR, rel. min. Eros Grau, j. 21-2-2006, 1ª T, DJ de 31-3-2006.] “O fato de gozarem as universidades da autonomia que lhes é constitucionalmente garantida não retira das autarquias dedicadas a esse mister a qualidade de integrantes da administração indireta, nem afasta, em consequência, a aplicação, a seus servidores, do regime jurídico comum a todo o funcionalismo, inclusive as regras remuneratórias”. [RE 331.285, rel. min. Ilmar Galvão, j. 25-3-2003, 1ª T, DJ de 2-5-2003.]

²Sobre os entes da administração pública, o Decreto-Lei 200 de 25 de fevereiro de 1967 conceitua: “Art. 4º A Administração Federal compreende: I - A Administração Direta, que se constitui dos serviços integrados na estrutura administrativa da Presidência da República e dos Ministérios. II - A Administração Indireta, que compreende as seguintes categorias de entidades, dotadas de personalidade jurídica própria: a) Autarquias; b) Empresas Públicas; c) Sociedades de Economia Mista. d) fundações públicas” (BRASIL, 1967).

Servidores das fundações públicas também se submetem ao mesmo regime dos servidores da administração pública direta e elas são semelhantes às autarquias, aplicando-se a estas tudo o que diz respeito àquelas (MELLO, 2008, pp. 184-186).

Esse arranjo institucional autônomo da administração pública nos interessa na análise que fazemos. A possibilidade de reivindicação e atuação política dentro dessas instituições permite que o estudo seja realizado na realidade brasileira. O estudo desenvolvido no item 3 mostra que esse arranjo institucional permite iniciativas para o enfrentamento da violência contra mulheres na universidade.

As iniciativas estudadas foram possíveis porque muitos grupos na universidade as reivindicaram e, no trabalho de reivindicação que esses grupos fazem, eles conseguem tensionar a limitação que as universidades colocam para o enfrentamento dos problemas enfrentados pelas universidades. Esse tensionamento nos leva à necessidade de conceituar ambiente universitário.

Buscamos adotar uma perspectiva ampla sobre este ambiente. A universidade não é composta somente pela sua estrutura física e as normas formalmente produzidas por elas. Fazem parte da universidade as pessoas que trabalham e estudam nela, a forma como seus agentes lidam com suas normas, o que discentes e outros segmentos fazem em função dela, seja formalmente e dentro de seu espaço físico ou não.

Portanto, o conceito de ambiente universitário que adotamos é abrangente no sentido de abarcar o espaço físico da universidade e qualquer atividade realizada em decorrência das relações nela estabelecidas, acadêmicas, como viagens e visitas de campo, atendimento à comunidade, congressos, ou de diversão de seus membros, como jogos competitivos, festas de suas entidades e repúblicas, uma vez que é nesses ambientes que se dão as relações decorrentes de laços estabelecidos em função da universidade.

E, pelo mesmo motivo que mencionamos, esse conceito ampliado de ambiente universitário também é utilizado pelo fato de os estudos de outros países, guardadas as devidas proporções que serão melhor explicadas ao longo do trabalho, verem a necessidade de ampliar o conceito do ambiente universitário.

2.2 Metodologia

2.2.1 Procedimentos para coleta de dados

2.2.1.1. Revisão Bibliográfica

Buscando compreender as características da violência contra as mulheres nas universidades e as respostas já elaboradas por algumas universidades norte-americanas, europeias e latino-americanas, realizamos uma revisão bibliográfica dos estudos realizados sobre violência contra mulheres na Espanha e Estados Unidos. Esta revisão está consolidada no capítulo 3 e há elementos dela nos outros capítulos também. A escolha de pesquisas desses dois países se deu porque, pela inserção das palavras-chave “violência de gênero na universidade”, com ou sem aspas no portal de periódicos da CAPES, conseguimos apenas uma pesquisa no Brasil e todas as outras remeteram a artigos que contavam resultados de pesquisas feitas na Espanha. Ao inserimos as palavras “violência contra mulheres na universidade” não tivemos qualquer resultado.

Com a leitura das pesquisas feitas na Espanha, selecionamos os estudos realizados nos Estados Unidos, o primeiro país a estudar o fenômeno. Os estudos espanhóis nos mostraram que havia iniciativas na América latina, motivo pelo qual realizamos a revisão bibliográfica deles também.

No capítulo 4 realizamos uma revisão bibliográfica relativa aos direitos humanos e direitos humanos das mulheres para entender como se deu a construção desses direitos e quais as obrigações que os Estados se comprometem ao assinar os tratados nos quais constam esses direitos. Os textos foram selecionados de acordo com a produção dos próprios órgãos como a Corte Interamericana de Direitos Humanos e também autoras e autores que trabalham com o direito internacional.

Neste mesmo capítulo, para mostrar como se deu no Brasil a construção dos direitos humanos das mulheres em diálogo com a construção internacional, realizamos uma revisão bibliográfica sobre direitos humanos das mulheres, que forneceram elementos para a análise documental das leis e normativas de políticas públicas que nos interessam. Por fim, fizemos uma revisão bibliográfica de estudos que analisaram a efetividade das políticas de enfrentamento à violência contra as mulheres no Brasil.

No último capítulo realizamos revisão bibliográfica para entender o que é e como aplicar o poder disciplinar para o combate à violência contra mulheres na universidade.

2.2.1.2. Levantamento de dados

Utilizamos somente do levantamento de dados para reunião de dados sobre iniciativas de universidades para o enfrentamento da violência contra mulheres. O simples levantamento foi feito para saber, no capítulo 3, mais precisamente, nos itens 3.2 e 3.4.5, quais universidades contavam com estratégias para o enfrentamento da violência contra mulheres. Nesses itens organizamos quadros nos quais essas iniciativas podem ser melhor visualizadas.

2.2.1.3. Análise documental

No capítulo 3 analisamos documentos produzidos pelo poder público norte-americano, como leis federais, relatórios governamentais e sites institucionais sobre a violência contra as mulheres nas universidades. Realizamos essa análise para extrairmos a informação que buscamos: como está configurada a política pública de enfrentamento à violência contra as mulheres nas universidades daquele país.

Analisamos também, brevemente, a legislação espanhola, mexicana e dos países latino-americanos que dispunham de lei sobre violência contra a mulher que foram citadas ou referenciadas na revisão bibliográfica.

No capítulo 3 também realizamos análises documentais de leis administrativas e educacionais nacionais. Outros documentos analisados no mesmo capítulo foram o relatório produzido pela CPI dos trotes e alguns documentos conclusivos de comissões sindicantes que trataram da temática na USP.

Já no capítulo 4, para a abordagem do direito internacional dos direitos humanos relativa aos direitos humanos das mulheres e das obrigações que os países se comprometem pela assinatura dos tratados e da reivindicação e construção dos direitos humanos das mulheres, coletamos dados dos seguintes tratados e documentos internacionais: Convenção Para a Eliminação Contra Toda Forma de Discriminação Contra Mulheres (CEDAW); Convenção Sobre Todas as Formas de Discriminação Racial; Declaração da ONU sobre Eliminação da Violência contra as Mulheres (1993); Convenção Interamericana Para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (BRASIL, 1996); Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (BRASIL, 2009); Recomendação Geral n. 19 do Comitê CEDAW (ONU, 1992); Recomendação Geral n. 33 do Comitê CEDAW (ONU, 2015).

Neste mesmo capítulo, para a análise da produção legislativa nacional sobre direitos humanos das mulheres, analisamos as leis que dizem respeito aos direitos humanos das mulheres e leis identificadas como discriminadoras pelos feminismos ou que negam direitos às mulheres. Após, analisamos a Lei Maria da Penha, que dispõe sobre o enfrentamento da violência contra as mulheres no Brasil e os documentos da Secretaria Especial de Política Para as Mulheres relativas à Política Nacional de Enfrentamento à Violência Contra Mulheres.

2.2.1.4. Observação Participante

Para acompanhar o processo de mobilização social e construção de políticas para o enfrentamento à violência contra as mulheres no âmbito da Universidade de São Paulo, participamos de alguns grupos formados na universidade. Para realizar esse acompanhamento concomitante à pesquisa desenvolvida, nos utilizamos da observação participante.

A observação é uma busca deliberada e premeditada de algo, que compreende notar e, metodicamente, registrar fenômenos sociais. Com ela descrevemos, explicamos e compreendemos eventos e comportamentos de forma interpretativa (Sylvia Constant VERGARA, 2012, p. 72-73).

Utilizamos esse procedimento nas articulações e grupos que nos inserimos na Universidade de São Paulo. O primeiro grupo estudado foi a Rede “Não Cala”, composta por professoras e pesquisadoras da USP, observada de 15/10/2015 a 15/07/2016.

No Grupo de Trabalho Violência e Gênero de Ribeirão Preto, que durou o ano de 2016, coletamos dados nas reuniões realizadas no período compreendido entre 14/06/2016 e 10/08/2016.

Já na Comissão Para Apurar Denúncias de Violência Contra as Mulheres e Gêneros no *Campus* de Ribeirão Preto (CAV-Mulheres – USP/RP), observamos o período de 10/08/2016 a 04/11/2016.

Na Comissão de Violência de Gênero da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, onde fui nomeada membra representante discente de pós-graduação, observei o período de 20/08/2016 a 20/06/2017, período em que exerci meu mandato.

A observação participante nos proporcionou uma vivência em que pudemos saber em qual contexto estávamos localizadas e quais saberes produzimos e pesquisamos. A observação participante permite que a pesquisadora se coloque na posição dos outros elementos humanos que compõem o fenômeno a ser observado, e proporciona condições de compreender hábitos,

atitudes, interesses, relações pessoais e características da vida diária de um grupo (RICHARDSON, 2009, p. 261).

Nessas observações participantes nos utilizamos do o diário de campo como instrumento de coleta de dados. O diário de campo é um relato escrito das experiências vividas e os fatos observados redigidos durante, ao final da jornada ou ao término de uma tarefa importante. Esse instrumento permite registrar os acontecimentos simultâneos com sua ocorrência espontânea, e, por isso, nos possibilita conhecer o fenômeno sem intermediários, evitando, assim, possibilidades de distorção por parte dos informantes (Nelly LOPEZ e Irma SANDOVAL, 2006, p. 8).

Os diários de campo contêm as descrições dos fatos, a interpretação do observador a seu respeito e a decodificação do observado. Nele devem constar anotações detalhistas, sentimentais e, chegando próximo ao fim das observações, é necessário redigir um relatório, respondendo ao problema que suscitou a investigação e, posteriormente, apresentado aos pesquisados. A partir deste relatório redigimos o capítulo 3.4, no entanto, as impressões advindas com a participação nos grupos estão presentes em todo o trabalho (VERGARA, 2009, p. 92).

Como forma de garantir um compromisso ético, as orientações contidas na Resolução do Conselho Nacional de Saúde nº 510, de 07 de Abril de 2016 (BRASIL, 2016) foram estritamente observadas. Dentre os procedimentos éticos previstos nos instrumentos normativos em questão, destacam-se: a privacidade, o sigilo e a confidencialidade dos sujeitos e do grupo pesquisado, bem como das informações obtidas; o consentimento livre e esclarecido dos participantes da pesquisa.

Assim, atendo à resolução, informei minhas intenções com o grupo em todas as reuniões que participei, bem como a metodologia de observação e coleta de dados das quais eu estava me utilizando.

Adotei tal procedimento, inclusive, nas comissões que participei enquanto representante discente, que foi na Comissão de Violência de Gênero da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto e na Comissão Violência e Gênero RP. Em ambas as comissões participei de todas as reuniões, sem qualquer restrição

Para manter sigilo das informações que tive acesso por participar dessas reuniões, não coletei qualquer dado enquanto assuntos sigilosos estavam em discussão.

Já em relação às comissões que acompanhei as reuniões na condição de pesquisadora, mas não era membra efetivamente, como a CAV-Mulheres e a Rede Não Cala!, me retirei nos

momentos de discussão dos casos sigilosos e, eventuais informações sigilosas às quais tive acesso, também não foram anotadas e utilizadas no presente trabalho.

Antes do início das observações, obtive, por documento escrito, autorização da presidenta da CAV-Mulheres para participar de suas reuniões. Já a Rede Não Cala!, não me proporcionou a participação a muitas reuniões e também pelo fato de ela não ser um grupo formalmente institucionalizado, sem qualquer hierarquia entre suas integrantes, a autorização para dela participar foi verbal, junto às integrantes de cada reunião.

O retorno aos grupos pesquisados, além de ser importante na metodologia utilizada, também atende à perspectiva que adoto de ciência, que enxerga o fenômeno a ser pesquisado também como sujeito, e, como tal, não pode ser meramente explorado como objeto de estudo. É preciso pensar em uma relação de troca entre o sujeito de pesquisa e sujeito pesquisado.

Esse retorno se deu e se dará das seguintes maneiras: Primeiramente, minha participação enquanto advogada/pesquisadora do direito, em muitos grupos, permitiu com que eu fornecesse informações jurídicas que os grupos precisavam; Outra forma que este retorno foi feito foi, em relação ao grupo Violência e Gênero/RP e também à CAV-Mulheres, a construção da Cartilha Sobre Violência de Gênero na Universidade, material que produzi em conjunto com mais três mulheres e que está no anexo I deste trabalho; Também realizei o retorno à CAV-Mulheres e à Comissão de Violência de Gênero da FDRP/USP com a construção em conjunto com minha orientadora e as membras da CAV-Mulheres, o documento “Diretrizes gerais para as ações institucionais de intervenção diante de situações de violência ou discriminação de gênero ou orientação sexual”, presente no item 5.7 deste trabalho.

2.2.2 Procedimentos para organização e análise dos dados

No capítulo 3, organizamos a revisão bibliográfica de acordo com o surgimento das normativas e das iniciativas de enfrentamento à violência contra a mulher na universidade. Partimos dos estudos estrangeiros, depois, ao olhar a realidade brasileira, organizamos os documentos analisados e os dados contidos nos diários de observação de campo da coleta de dados das observações participantes conforme os acontecimentos se deram.

No capítulo 4, a fim de contextualizar os direitos humanos das mulheres relativos à temática, organizei os conteúdos dos tratados internacionais e das leis nacionais sobre violência contra mulheres de modo cronológico em que se deu a conquista destes direitos, e,

após essa organização, trouxe os estudos que buscaram mostrar como esse enfrentamento se deu na prática.

A análise de dados consistiu, basicamente, na descrição dos acontecimentos e dos fenômenos sociais e organizacionais observados. Desta forma, classificamos a organização dos dados como própria de estudos descritivos e exploratórios (Maria Cecília de Souza MINAYO, 2000).

O capítulo 5 foi organizado de acordo com o encontrado nos capítulos anteriores, com o objetivo de uma proposição normativa para o enfrentamento à violência contra as mulheres na universidade.

Como é própria da metodologia que adotamos, que prevê que os sujeitos pesquisados contribuam com a pesquisa e possam dela tirar algum proveito, as propostas aqui elaboradas foram apresentadas e essas comissões, sobretudo à CAV-Mulheres, para análises e contribuições.

Assim, organizamos os dados de modo que ela própria já resultaria na conclusão, no produto do meu trabalho, que são normas de enfrentamento à violência contra a mulher nas universidades brasileiras, em particular na Universidade de São Paulo.

3 VIOLÊNCIA CONTRA MULHERES NA UNIVERSIDADE

Neste capítulo temos como objetivo compreender a como se dá o combate da violência contra as mulheres no contexto universitário e em torno da criação de mudanças institucionais de enfrentamento, sobretudo, à violência institucional contra as mulheres.

Trazemos elementos de nossa revisão bibliográfica que abordam a mesma temática tendo como foco a trajetória de outros países como: Estados Unidos, Espanha, México etc. A temática nas universidades norte-americanas é descrita, analisada e normatizada em muitas pesquisas, documentos estatais e produção legislativa a respeito do tema. Fizemos uma revisão bibliográfica de estudos sobre universidades espanholas, anglo-saxãs e latino-americanas em relação à violência contra a mulher na universidade.

Não adentraremos no estudo da forma de organização das universidades e do sistema educacional dos países citados em tais pesquisas, pois nosso trabalho não é um estudo comparativo. Fizemos algumas observações acerca dessas formas de organização, para evitar *transplantes jurídicos* que não problematizem as especificidades dos países abordados.

Em relação à realidade brasileira, realizamos pesquisa documental e bibliográfica em sítios da internet das universidades, para identificar como universidades brasileiras enfrentam o problema após pressão da comunidade acadêmica.

Conforme evidenciado, fiz o acompanhamento do processo de mobilização na Universidade de São Paulo sobre o tema, através observação-participante dos grupos criados no contexto da CPI dos trotes e também de comissões de gênero, raça e direitos humanos. A observação participante foi complementada pela análise de documentos produzidos pela universidade e por essas coletividades.

Antes de expormos os resultados da pesquisa é importante fazer uma distinção da nomeação que encontramos nos estudos. Nos Estados Unidos (EUA), vimos que o tratamento institucional é focado na violência sexual, na qual a maioria das vítimas são mulheres. Já nos estudos espanhóis e latino-americanos, a terminologia utilizada é violência de gênero, sendo que nas universidades espanholas se utiliza desta denominação com foco no assédio sexual. Entendemos que, apesar da diferença terminológica já apontada nos itens 2.1.2 e 2.1.4, as análises são feitas sobre a mesma problemática: violência contra mulheres na universidade.

3.1 Universidades Norte-Americanas

Um dos primeiros países a realizar estudos sistemáticos sobre violência contra mulheres nas universidades e prever mecanismos específicos para o enfrentamento ao problema foi os Estados Unidos. A existência de muitas iniciativas das universidades norte-americanas para o enfrentamento ao problema se dá, sobretudo, pela obrigatoriedade legal em fazer isso.

Além das leis que colocaram essas obrigações às universidades, iremos trazer as principais conclusões das pesquisas, o que foi reivindicado enquanto norma e o que foi institucionalmente conquistado. As vertentes feministas que reivindicaram e conseguiram o enfrentamento à violência contra mulheres nas universidades também receberam críticas que, apesar de reconhecermos a importância e entendermos necessárias para a produção do conhecimento científico, não serão consideradas por não ser o propósito do trabalho³.

Adotamos essa posição porque no Brasil e nos outros países latinoamericanos, ainda é necessária a construção dessas institucionalidades para o enfrentamento à violência contra as mulheres na universidade. Neste trabalho, a título de crítica, serão consideradas, no capítulo 4, críticas ao enfrentamento institucional da violência contra as mulheres no sistema de justiça e órgãos do enfrentamento à violência contra a mulher, pois nelas que serão baseadas as normativas aqui formuladas. Desta forma, não serão levadas em conta as críticas ao enfrentamento institucional da violência contra mulheres nas universidades estrangeiras.

Para que não haja *transplantes jurídicos* do que é apresentado enquanto institucionalidade nas universidades norte-americanas, precisamos demonstrar, brevemente, como as universidades são organizadas naquele país. Basicamente, há dois tipos: universidades públicas, financiadas por dinheiro público e anuidades dos estudantes e universidades particulares, com fins lucrativos e sem fins lucrativos, financiadas por instituições privadas, por estudantes e parte de dinheiro público. Há também programas de inclusão que fornecem bolsas para quem não tem dinheiro para arcar com as anuidades,

³ Neste sentido, vale mencionar a crítica de Cristina Hoff Summers, que se autoproclama “feminista da liberdade”, mas outras feministas a denominam antifeminista. Em relação ao movimento de as universidades enfrentarem a violência contra a mulher, ela critica o fato de o feminismo norte-americano estar muito voltado para si, desperdiçando esforços que poderiam ser utilizados para estudar mulheres que sequer tem liberdade de expressão em regimes totalitários, por exemplo, em oposição a mulheres norte-americanas que possuem liberdade de expressão e pensamento. Ela também critica metodologicamente as pesquisas feitas sobre violência sexual nos *campi*, dizendo que a opinião pública entende o problema de forma equivocada, tomando seus resultados parciais como resultados absolutos. Ela entende que não há uma epidemia de violência sexual nas universidades, como muitos estudos indicam. Sobre sua obra, ver: *Who Stole Feminism?: How Woman have betrayed woman; One nation under therapy: How helping culture is eroding self-reliance*; e também o canal no youtube “The Factual Feminist”.

programas regidos por normas federais ou estaduais e que, muitas vezes, incluem a participação dos estudantes nas atléticas das universidades ou outras instituições.

As universidades são organizadas de acordo com a legislação nacional que impõe obrigações às instituições. As obrigações das universidades norte-americanas se dão de acordo com o fato de receber ou não recursos públicos. Assim, um primeiro fator que podemos observar é que o controle que o poder público tem das universidades se dá em função do repasse de verbas.

Outra peculiaridade importante a ser destacada naquela realidade é que ao entrar na universidade, estudantes moram dentro do *campus*, em fraternidades ou sororidades ou em alojamentos fornecidos pela universidade (VALLS-CAROL et. al., 2008, p. 46). Fraternidades e sororidades são associações de moradia compostas por estudantes universitários que moram próximos ou dentro dos *campi* das universidades, sendo as fraternidades compostas somente por estudantes homens e as sororidades somente por estudantes mulheres.

Em relação à legislação norte-americana, a primeira que surgiu em relação ao tema e, portanto, nos interessa nesta pesquisa, é a *Title IX and Sex Discrimination*, dispositivo inserido em 1972 na legislação sobre educação. Esse dispositivo, que está a cargo do escritório de direitos civis do departamento de educação do poder executivo fazer cumprir, protege as pessoas de discriminações baseadas no sexo – entendido como masculino e feminino – em programas educacionais que recebem dinheiro do departamento de educação (USA, 2014).

Para os propósitos do *Title IX*, a violência sexual é uma forma de assédio sexual consistente em discriminação baseada no sexo. Para o cumprimento dessa lei, o escritório de direitos civis do departamento de educação confeccionou diversos guias que mostram como as instituições educacionais devem agir (USA, 2014).

Em decorrência da lei citada, vários diagnósticos sobre o fenômeno passaram a ser produzidos pelas próprias universidades norte-americanas como forma de se buscar compreender o problema com maior complexidade e, a partir daí, criar formas efetivas para seu enfrentamento.

Estudos desenvolvidos na década de 1990 demonstraram que mulheres universitárias compõem um grupo com maior probabilidade de sofrer estupro ou outras formas de agressão sexual quando comparadas a outros grupos de mulheres de mesma faixa etária (FISHER, CULLEN, & TURNER, 2000, p. 1).

Com isso, houve uma crescente preocupação nacional com crimes e questões de segurança nos *campi* das universidades, a exemplo da Lei “Student Right-to-Know and Campus Security Act of 1990” (Tradução livre: Direito de saber do estudante e lei de segurança no campus). Essa legislação modificou a lei de educação superior, “Higher Education Act of 1965” (Tradução livre: Lei de Educação Superior de 1965), para obrigar as universidades que recebem financiamento federal a preparar, distribuir e publicar, para estudantes, empregados e pessoas que querem ingressar na universidade, um manual com as políticas de segurança do campus e relatórios sobre estatísticas de crimes da instituição.

Esses relatórios devem ser enviados, anualmente, a comissões específicas do Congresso norte-americano. A lei também determina que direitos de privacidade não impedem a instituição de ensino superior de divulgar para uma suposta vítima de crime violento no campus o resultado do procedimento disciplinar conduzido pela instituição contra a pessoa suspeita, em relação à infração cometida (USA, 1990).

Consideramos como marco legislativo para o tratamento da questão a “*Campus Sexual Assault Victims' Bill of Rights Act of 1991*” (Tradução livre: Declaração de Direitos das Vítimas de Agressão Sexual de 1991) porque suas diretrizes tornaram-se obrigatórias nas universidades norte-americanas.

Essa lei requereu a inclusão no relatório enviado ao Departamento de Educação de incidentes sobre estupro e agressões sexuais. Foi requerido também das universidades o desenvolvimento e a publicação, como parte do relatório anual de segurança, suas políticas de conscientização e prevenção de agressão sexual. A lei também estabeleceu princípios para a denúncia e forma que a universidade deve lidar com as violências sexuais denunciadas no âmbito das universidades, de modo a preservar, sobretudo, a vontade e a intimidade das pessoas que denunciam nela.

Ainda no âmbito legislativo, há, desde 1999, a previsão de um programa do Departamento de Justiça que ajuda as instituições de ensino superior na adoção de respostas abrangentes para o assédio sexual, violências sexual, doméstica, no namoro e *stalking*. Este programa oferece recursos financeiros para fortalecer os programas que as universidades desenvolvem de suporte às vítimas dessas violências, oferecendo serviços de advocacia, conscientização da comunidade, aprimoramento de segurança e investigação. Essas atividades estão focadas na prevenção de crimes e permitem que as universidades adotem os mecanismos de acordo com suas necessidades (USA, 2014b).

No desenvolvimento dos programas de prevenção, foi realizado um estudo que identificou dois conjuntos de políticas: a) aquelas que tratam o problema por uma perspectiva

de saúde pública, que busca superar o problema entendendo-o como uma doença na qual as pessoas afetadas precisam de tratamento, e b) as que veem o problema como uma infração a ser punida. Há políticas focadas em um dos aspectos e políticas que mesclam ambos (Roberto POTTER; Jeanne KRIDER; Pamela MCMAHON, 2000, p.1345).

A perspectiva punitiva é entendida como aquela baseada em uma punição exemplar, enquanto a perspectiva da saúde pública, entende-se a prevenção como promoção de “comportamentos saudáveis⁴”, evitando os “não saudáveis”. A promoção de “comportamentos saudáveis” desenvolve-se nas seguintes fases: vigilância, supervisão, adoção de medidas e tratamento do problema (POTTER; KRIDER; MCMAHON, 2000, p.1350).

Pela perspectiva da saúde pública, a Universidade pode direcionar ações voltadas tanto para as vítimas, quanto para as pessoas perpetradoras da violência. Estas, ao invés de sofrer punições, podem ter o dever de participar de programas de tratamento. A vítima, por sua vez, recebe apoio em face dos danos sofridos e de modo a evitar a revitimização (POTTER; KRIDER; MCMAHON, 2000, p.1350).

O estudo utilizou uma amostra de 100 universidades norte-americanas regidas pela legislação analisada, tomadas aleatoriamente no ano de 1998, quando a adoção de políticas para a prevenção da violência sexual nos *campi* já era obrigatória. Desta amostra, 60% das universidades desenvolveram políticas de punição, sendo que somente 20% do total confeccionavam e distribuía materiais aptos a divulgar a existência dessa punição. Isso mostra que, mesmo trabalhando no viés da punição, esta não servia como prevenção. Somente 5% das universidades adotaram a perspectiva da saúde pública como forma de prevenção (POTTER; KRIDER; MCMAHON, 2000, p.1358). Desta forma, a abordagem punitiva, apesar de não se mostrar efetiva no enfrentamento ao problema, foi a mais utilizada pelas universidades norte-americanas na amostra analisada.

Buscando trazer um panorama nacional sobre o problema, o estudo de FISHER, CULLEN, & TURNER (2000, p. 3) se utilizou de uma amostra maior e que abrangeu todo o país, aplicando questionários a 4.432 mulheres universitárias, sendo que 85% responderam à pesquisa. Seu objetivo foi investigar a persistência da violência sexual contra mulheres nas universidades norte-americanas mesmo após a aprovação da legislação correlata, buscando entender os problemas para a efetividade das políticas de enfrentamento à violência contra as mulheres nas universidades.

⁴ Optei por uma tradução livre dos termos *healthy behaviors* e *unhealthy behaviors*.

A pesquisa entendeu como violência sexual o estupro e o contato sexual indesejado. Ela, também, caracterizou a violência sexual de acordo com o tipo de agressor, o local onde as agressões ocorrem, quais são seus fatores de risco. Compreender esses fatores facilita o desenvolvimento de melhores normas e protocolos nas universidades (FISHER, CULLEN, & TURNER, 2000, p. 17).

A violência sexual na universidade atingiu 15,5% das mulheres entrevistadas, com uma cifra insignificante de homens violentados, o que demonstra que a violência sexual é um problema que atinge, majoritariamente, mulheres. O agressor é, em ordem de prevalência e em relação a estupro completo e tentado: colega de classe ou trabalho (35,5% e 43,5%); amigo (34,2% e 24,2%); ex-namorado ou namorado (23,7% e 14,5%); conhecido (2,6% e 9,7%) e, por último, estranhos (4% e 8,1%). Professores não foram identificados como estupradores, mas como perpetradores de outros contatos sexuais não desejados, como assédio sexual (FISHER, CULLEN, & TURNER, 2000, pp. 17-18).

Nessas outras espécies de contato sexual não desejado contra mulheres, a pesquisa constatou a existência de *stalking*⁵, da exposição involuntária a imagens e comentários não queridos, todos de cunhos sexuais, como exposição a pornografia, exposição de órgãos sexuais, assédio verbal como assovios e cantadas; de perguntas intrusivas sobre a vida sexual ou romântica; de divulgação de boatos sobre a vida sexual. A maioria das violências ocorreu nos quartos das estudantes e nas fraternidades. Mulheres foram vitimadas dentro e fora do campus, em casas, bares e boates próximos ao *campus*, sendo a maioria perpetrada fora dele (FISHER, CULLEN & TURNER, 2000, p. 30).

Das participantes da pesquisa somente 5% relataram a violência à autoridade policial ou polícia do *campus*, porém, com um alto índice de compartilhamento da agressão com uma pessoa de confiança da vítima, como amigos, sejam eles pertencentes à universidade ou não. Os motivos de não relatar são: a vítima não achar que o abuso é sério suficiente para ser relatado, falta de conhecimento se a agressão foi cometida ou tentada, e, ainda, ter vergonha que alguém saiba do incidente. A pesquisa concluiu pela necessidade de se desenvolver melhor nas universidades as políticas de combate às agressões sexuais, focando, especialmente, em dois diferentes grupos: pessoas que sofrem as violências e pessoas que escutam as agressões (FISHER, CULLEN & TURNER, 2000, p. 23).

⁵ A pesquisa entendeu como *stalking* como uma atenção repetida dada a alguém que cause medo na pessoa que recebe a atenção, como ligações repetidas, seguir a pessoa fisicamente ou insistir em uma comunicação que a pessoa não queira.

Em 2002, sob encomenda do Departamento de Justiça, Karjane Heather, Bonnie Fishcer e Francis Cullen (2002) realizaram uma pesquisa de abrangência nacional com escala ainda maior que as duas acima discutidas: selecionaram uma amostra de 2.438 instituições de ensino superior dos Estados Unidos e Porto Rico, as quais 41% responderam à pesquisa. Os autores identificaram que poucas universidades haviam implementado as melhores práticas já descritas em literatura para o enfrentamento à violência sexual contra as mulheres, apesar de 60% das instituições desenvolverem algum tipo de política. A finalidade da pesquisa foi encontrar um parâmetro para que as universidades respondessem à violência sexual em seus *campi* de forma efetiva, atendendo às especificidades desse tipo de fenômeno.

Um dos problemas que o estudo identificou foi a ausência de definição formal para o que as universidades entendiam por violência sexual ou estupro. Essa ausência trazia como consequências: as vítimas não conseguiam identificar a situação de violência e a universidade não conseguia desenvolver políticas para enfrentá-la. (KARJANE, FISHER & CULLEN, 2002, p. 8).

Em relação às obrigações legais decorrentes do *Cleary Act*, somente 36,5% das universidades pesquisadas remetiam as estatísticas de crime da maneira recomendada; 22,1% não enviavam qualquer relatório de segurança anual; e 86,3% das universidades não colheram informações estatísticas sobre o uso de drogas no cometimento de estupros (KARJANE, FISHER & CULLEN, 2002, p. 8).

A estrutura das universidades para responder às agressões também foi analisada. Um pouco menos da metade das instituições contavam com um serviço disponível 24h para imediata resposta à violência sexual; 60% das universidades não treinaram estudantes ou funcionários para lidar com o problema; somente 48% permitiam o relato anônimo e 34,6% por terceiros; 70,2% tinha aconselhamento aos estudantes; somente 47,7% tinham serviços de saúde; 28,1% serviço de abrigo para vítimas de violência sexual; 3,2% disseram fornecer suporte legal a vítimas de violência sexual como acesso a serviços legais (KARJANE, FISHER & CULLEN, 2002, pp. 9-10).

A pesquisa analisou também fatores que levam à falta de denúncia por temores dos discentes em relação a falhas da instituição. Primeiramente, a falta de definição formal e sua divulgação sobre o que é violência sexual. Outros fatores são a existência de políticas que estigmatizam as pessoas agressoras e as vítimas, as ações revitimizadoras por parte das instituições de ensino, e a ausência de práticas preventivas de educação dos homens que potencialmente perpetrariam as agressões (KARJANE, FISHER & CULLEN, 2002, p. 11).

Como boa prática, a pesquisa identificou a necessidade de separação de procedimentos voltados para as pessoas agressoras daqueles dedicados às vítimas. Em relação às vítimas, é preciso garantir uma resposta que irá ajudar nas duas questões: garantir uma coleta imediata de prova, caso seja violência sexual que deixe marcas e atendimento de saúde. Tudo isso deve ser escrito e amplamente divulgado aos estudantes. Para a proteção à vítima, como boa prática, a maior parte das instituições contava com medidas aptas a afastar imediatamente a pessoa indicada como agressora de seu convívio, aplicando medidas de afastamento, mudança de casa ou de aulas em relação à vítima (KARJANE, FISHER & CULLEN, 2002, p. 12).

Como recomendação à elaboração de legislação a respeito e adoção de procedimentos às instituições, a pesquisa recomendou o desenvolvimento de materiais para explicar o *Cleary Act*; o desenvolvimento de um modelo de política de violência sexual para que as universidades pudessem adotar; o desenvolvimento de um modelo de educação, através de cartilhas e palestras sobre violência sexual; a criação de um modelo de serviços para vítimas de agressão sexual e que nesse modelo sejam priorizadas as necessidades das vítimas; a investigação de fatores étnicos e culturais na violência sexual no campus e, por fim, a realização de mais políticas que funcionem como facilitadoras dos relatos (KARJANE, FISHER & CULLEN, 2002, p. 14).

A pesquisa de Allan Gross e outros (GROSS et. al., 2006, p. 291) buscou entender o problema, a partir da articulação entre gênero e raça/etnia no que se refere, sobretudo, ao perfil das vítimas. Os autores aplicaram questionários a 937 mulheres estudantes de uma universidade dos Estados Unidos, entre 17 e 25 anos. Como resultado, 27% das participantes afirmaram já ter sofrido violência sexual desde que entraram na universidade. Das mulheres pesquisadas, 26% das brancas e 36% das negras afirmaram ter sofrido agressões sexuais.

Em relação aos agressores, em ordem decrescente de ocorrências das agressões, eles são namorados (41,1%), amigos (29,7%), conhecidos (21,1%), supervisores ou professores (5,2%), estranhos (5,2%) e maridos (4,1%) (GROSS et. al., 2006, p. 293).

Outro fator de risco identificado com o estudo foi o período do curso em que as estudantes encontravam-se: 84,4% das violências foram sofridas entre o primeiro e o quarto semestre/período do curso. Assim, essa pesquisa reforçou que todas essas especificidades: raça, idade, grau de avanço nos estudos, consumo ou não de álcool e manutenção de relacionamento com a vítima são indicadores úteis para guiar as políticas das universidades (GROSS et. al., 2006, p. 293).

Outro estudo a nível nacional, o “*Campus Sexual Assault (CSA) Study*” encomendado pelo Departamento de Justiça norte-americano para verificar a efetividade da legislação em

vigor, teve como objetivo principal examinar a prevalência, natureza e taxa de relato dos variados tipos de violências sexuais sofridas por estudantes universitários e informar o desenvolvimento de estratégias de intervenção. Adicionalmente, o estudo teve como objetivo trazer subsídios para ações educativas voltadas a estudantes sobre os tipos variados de assédio sexual; como eles podem maximizar sua segurança; o que podem fazer se alguém que eles conhecem é vitimado; quais os recursos do campus e da comunidade disponíveis caso eles precisem de assistência ou tenham outros problemas ou questões a serem levantadas (Christopher KREBS et. al., 2007, p. 8).

A amostra utilizada no estudo foi de 6.800 estudantes de duas universidades de grande porte dos Estados Unidos, sendo 5.466 mulheres e 1.375 homens. Das pessoas respondentes, 13,7% das mulheres que afirmaram ter sofrido algum tipo de violência sexual após o ingresso na universidade. Em relação aos fatores de risco, a maior parte foi cometida quando a mulher estava incapaz de oferecer resistência após o consumo de álcool, confirmando, assim, os fatores de risco obtidos nas pesquisas anteriores (KREBS et. al., 2007, p. 8).

Baseados em fatores de risco encontrados em pesquisas anteriores, como vitimização anterior, uso de substâncias entorpecentes (por diminuírem a capacidade das vítimas de oferecer resistência), ano de estudo pouco avançado na universidade, raça e etnia, local de residência (no *campus* ou fora dele), participação em grupos de sororidade, apresentar histórico de violência e já estar em uma experiência sexual consensual, essa pesquisa encontrou maior frequência das agressões sexuais contra mulheres recém-ingressantes nos cursos, cometidas por pessoas conhecidas por elas na universidade. A maior parte das violências sexuais, 61%, foi cometida fora do espaço físico dos *campi* das universidades pesquisadas (KREBS et. al., 2007, p. 14-17).

Perguntadas sobre as atitudes tomadas por elas após a violência, além de evitar ou tentar evitar a aproximação com o perpetrador, a maioria buscou serviços psicológicos, mas poucas levaram o caso à polícia ou autoridades do *campus* e, quando reportado à polícia ou à universidade, poucas tiveram conhecimento acerca de qualquer investigação ou ação punitiva envolvendo o agressor. O estudo concluiu com recomendações em estratégias de prevenção à violência sexual (KREBS et. al., 2007, p. 18):

- a) Fornecer, pelos programas de prevenção de informações, definições legais sobre a violência sexual, sua extensão e natureza, além dos fatores de riscos;
- b) Combinar programas de prevenção à violência sexual com educação sobre álcool e drogas;
- c) Enfatizar que muitas agressões envolvem o consumo de álcool pela vítima, o que não implica que mulheres sejam culpadas por isso, mas essa educação se mostra necessária;
- d) Ensinar efetivas táticas de resistência e defesa pessoal;

- e) Difundir formas de reportar às polícias ou escolas a possibilidade de diferentes tipos de serviços nos *campus*;
- f) Enfatizar a importância de denunciar as violências, sobretudo aos serviços psicológicos e de saúde;
- g) Informar definições legais sobre as violências sexuais como crimes;
- h) Informar os homens que eles são responsáveis por discernir quando uma mulher não pode consentir e quando ela não está apta para tanto e ensinar que uma pessoa alcoolizada ou sob influência de droga não pode dar esse consentimento;
- i) Todos esses programas devem ser desenhados para incluir os fatores de risco que homens e mulheres encontram em comum nas situações de interações sociais. Ainda, o programa deve ser desenhado para uma educação contínua com implicações nos currículos escolares, além de abordagens superficiais (KREBS et al., 2007, p. 19).

Motivada por essas pesquisas e avaliações, a legislação norte-americana sobre violência contra mulheres na universidade foi modificada novamente em 2013 com a aprovação da *Campus Sexual Violence Elimination (SAVE) Act* (Tradução livre: lei sobre a eliminação da violência sexual no *campus*). Essa lei incluiu a violência contra a mulher na universidade na lei geral sobre violência contra a mulher nos Estados Unidos, a *Violence Against Women Act (VAWA)*. Essa legislação também emendou o *Cleary Act* de 1998, requerendo a todas as instituições de educação superior o dever de educar seus discentes, funcionários e docentes na prevenção de estupro, violência doméstica e nos relacionamentos, assédio sexual e *stalking*. Essa legislação aumentou as responsabilidades dos *campi*, disciplinando seus procedimentos (USA, 2013).

A mudança na legislação implicou em novas configurações da política de violência contra mulheres, pois no ano seguinte foi criado no Escritório de Violência Contra as Mulheres, pertencente ao Departamento de Justiça norte americano, a força-tarefa da Casa Branca para proteger estudantes de agressões sexuais nos *campi*. Esta força-tarefa realizou e criou um modelo de medição de violência sexual nos *campi* e seu enfrentamento, que são a *Climate Survey*, pesquisas anuais confidenciais feitas com estudantes a respeito de seus comportamentos associados à violência sexual (USA, 2014b, p. 2).

As *Annual Climate Survey* examinam a violência sexual que ocorre nos *campi* e a percepção da comunidade universitária sobre como as instituições de ensino enfrentam a questão. Essas percepções são medidas considerando-se o tipo de medidas adotadas pelas universidades e também pelo sentimento de segurança dos discentes perante elas (USA, 2017a, p. 1.).

Com o fim de avaliar a forma como faculdades reportam, investigam e julgam violência sexual contra mulheres, o subcomitê do Senado, liderado pela Senadora Claire McCaskill, realizou uma pesquisa com base nas *Climate Surveys*. Com a amostra de 440

instituições de ensino superior, o que corresponde a mais de 3 milhões de estudantes, a pesquisa mostrou como muitas instituições, mesmo após a legislação criada a respeito do tema, falharam na resposta à violência sexual e na adoção de melhores práticas (USA, 2014b, p. 2).

A pesquisa identificou melhores práticas como a integração aos serviços externos aos *campi* e o fornecimento do serviço de enfermagem dentro dos *campi*, algo identificado em poucas universidades: em 25% das universidades havia a integração aos serviços externos e 15% ofertava de serviços de saúde para vítimas de violência sexual. Outra boa prática identificada foi o treinamento das autoridades responsáveis pela aplicação da política, identificado em 70% das instituições (USA, 2014b, p. 2).

Foram encontradas diversas falhas também no cumprimento das obrigações legais relativas à política contra violência sexual nos *campi*. Mais de 30% das universidades falharam no treinamento contra a violência sexual. Foi encontrado também que há uma falta de razoabilidade na punição de violência sexual, pois muitas são punidas da mesma forma que plágio em trabalhos escolares ou avaliações, por exemplo. 19% das instituições estudadas não previam medidas de afastamento do agressor à vítima. A possibilidade de responsabilização coletiva pelos incidentes não foi observada pela maioria das instituições, pois somente 31% previa e aplicava penalidades a atléticas, sororidades e fraternidades (USA, 2014b, p. 2).

Mesmo com as mudanças legislativas em escala federal e algumas melhoras nos indicadores, especialmente entre o período de 2002-2014, o problema da violência contra as mulheres em ambiente universitário ainda persiste nas universidades norte-americanas. Neste sentido, a força-tarefa da casa branca, com a pressão de diversos movimentos da comunidade acadêmica, continuou trabalhando para o enfrentamento do problema. A trajetória da luta de várias mulheres universitárias pelo reconhecimento e punição de estupros e assédios sexuais ocorridos nos *campi* foi contada pelo documentário “The Hunting Ground”, que também reuniu vários dados trazidos aqui na pesquisa (GROUND, 2015).

A força-tarefa da Casa Branca recomenda às universidades que, além de realizar a adoção dos protocolos e práticas desenvolvidos e publicados no site, é necessária a realização, pela própria universidade, da *Annual Climate Survey*, para que ela possa aprimorar suas práticas de enfrentamento à violência sexual e criar procedimentos de acordo com sua realidade (USA, 2017b). Isso nos mostra que o trabalho maior a ser feito se dá nas universidades, uma vez que essas obrigações já estão definidas em lei. Para que seja realmente efetiva essa legislação, é necessário que a comunidade universitária continue no seu

trabalho de reivindicação do cumprimento legal pelas universidades e na realização das melhores práticas na resposta à violência contra as mulheres.

Essa pressão do movimento de mulheres norte-americano permitiu a continuidade do trabalho de pesquisa que alimenta a normativa e as legislações. Em 2015 a Associação de Universidades Americanas realizou a *Climate Survey* em 27 universidades norte-americanas, com cerca de 150 mil pessoas⁶. A novidade deste estudo é ser feito em uma metodologia única com diversas universidades, o que fornece um melhor parâmetro sobre o problema, bem como estatísticas e estimativas confiáveis às universidades (David CANTOR et. al., 2015, p. 50).

A pesquisa confirmou alguns dados anteriores e obteve taxas maiores de outros. Confirmou o fato de que a violência sexual na universidade é violência contra mulheres: a grande maioria das vítimas em número absoluto e a quantidade de pessoas que reportaram sofrer violência sexual foi muito maior entre mulheres e entre pessoas trans. Esta mesma pesquisa também trouxe outros dados como:

- a) Maior índice de agressões decorrente de força física e incapacitação momentânea pelo uso de álcool foi maior entre pessoas dos primeiros anos;
- b) As agressões sexuais mais comuns são as que envolvem incapacidade pelo uso de entorpecentes;
- c) Poucos incidentes – 25% – são relatados à universidade, pelo motivo de mais de 50% das vítimas pensar que ele não é tão sério a ponto de ser relatado, mas, das que relataram, disseram que o relato foi muito proveitoso e bem seguido;
- d) Quase metade das pessoas entrevistadas pensa que um relato de agressão sexual, quando levado à universidade, leva a uma investigação séria e punição justa;
- e) Poucos estudantes acreditam que eles próprios podem vir a sofrer um contato violência sexual ou conduta sexual inadequada;
- f) Pouco menos da metade dos entrevistados interviram em uma situação que uma pessoa bêbada poderia ter uma experiência sexual;
- g) Um quarto dos estudantes acredita conhecer bem as políticas de sua universidade contra violência sexual (CANTOR, 2015, p. 51).

⁶ Apesar da amostra selecionada ser de 779.170 pessoas, a taxa de resposta resultou baixíssima, de 19%, o que é discutido na pesquisa. Pesquisadores responsáveis entendem que isso não prejudica a representatividade da amostra, o que é rebatido por críticas como Cristina Hoff Summers, que diz que essa baixa taxa de adesão compromete a generalização dos resultados. No entanto, a baixa adesão pode significar que quem não adere é menos propenso a reportar uma agressão sexual ou que a importância da pesquisa não foi devidamente divulgada. Seja qual razão for, a pesquisa foi validada. A pesquisa ainda informou que há variações significativas de universidade para universidade, os valores apresentados são médias desses resultados, não refletem a realidade de cada universidade, que pode variar.

Esses dados permitem observar o problema a nível nacional, não pode significar a realidade de cada instituição. Sobre isso, o próprio estudo aponta para a crítica metodológica citada: não se pode pegar a estatística média de ocorrência para o problema e generalizar, como se fosse significativa para cada universidade, pois a taxa de ocorrência pode variar. Apesar de existir o parâmetro nacional é preciso que cada universidade faça sua própria *Climate Survey*.

Neste sentido, a força-tarefa contra a violência no *campus* da Casa Branca criou um centro de informações online e possibilidade de requerimento de recursos para as universidades, o *Center For Changing Our Campus Culture* (o Centro de Mudança de Nossa Cultura no *Campus*), *The Center*, no Escritório de Violência Contra as Mulheres. O *The Center* é um recurso online para o enfrentamento da violência sexual, no namoro e doméstica e *stalking* (USA, 2016).

O *Center* tem como função reunir informações do Departamento de Justiça, Educação, Saúde e Serviços Humanos e os centros de Controle de Doenças e Prevenção para administradores de *campi*, funcionários, serviços de vítimas, estudantes, pais e outros atores que querem mudar a cultura em seus *campi*. O *Center* reúne informações e modelos que as universidades podem seguir para enfrentar a violência contra as mulheres em sua estrutura, inclusive instruções sobre como realizar a *Climate Survey* (USA, 2016).

Vimos como algumas vertentes feministas norte-americanas conseguiram uma legislação para o enfrentamento do problema por elas identificado. Os feminismos realizaram muitas conquistas formais-institucionais, mas as pesquisas apontam que o problema ainda persiste, seja pelo não cumprimento dos deveres legais pelas universidades, seja pela permanência de uma cultura que não incentiva mulheres a denunciar as agressões a agressores continuarem perpetrando suas violências.

Tudo isso aponta para a necessidade do trabalho constante dos feminismos no desenvolvimento da ação política e produção do conhecimento científico de modo que se alimentem a todo momento.

3.2 Pesquisas sobre outras universidades estrangeiras

São várias as universidades no mundo que, ao reconhecerem a existência da violência contra mulheres no ambiente universitário e, com isso, criaram políticas para o seu enfrentamento. Essas políticas vão desde a aplicação de medidas disciplinares às pessoas

agressoras até a criação de serviços de atenção à vítima e atividades de prevenção (VALLS-CAROL, 2009, p. 47).

Há duas pesquisas feitas na Espanha que realizaram uma ampla revisão bibliográfica e normativa sobre o tema, considerando, sobretudo, os estudos norte-americanos para, então, investigar a problemática nas universidades espanholas.

Os estudos são: a pesquisa organizada por Rosa Valls Carol, que buscou analisar o tema considerando o período de 2005 a 2008, e a pesquisa de Marlen Morteo, desenvolvida do período de 2008 a 2011.

Esses estudos utilizam-se da expressão *violência de género*, compreendem o gênero como componente cultural que atua produção e reprodução da violência e da discriminação contra as mulheres. Por esse motivo, estudos e protocolos usam essa expressão, ao invés de “violência contra as mulheres”. Já a legislação espanhola se utiliza da denominação “discriminação e violência em razão do sexo”.

Da primeira pesquisa participaram investigadores de diversas áreas do conhecimento de sete universidades espanholas. Essa pesquisa significou a ruptura do silêncio em torno da questão da violência contra mulheres nas universidades, pois colocou o problema em evidência e favoreceu que grupos de atividades se mobilizassem buscando reivindicar a adoção de medidas junto às universidades. Ela desenvolveu-se em duas fases: na verificação da existência do problema nas universidades espanholas e na identificação das práticas já existentes em outras universidades pelo mundo, classificando-as e, posteriormente fazendo uma análise delas (VALLS-CAROL, 2009, p. 42).

A segunda pesquisa, apoiada em dados da pesquisa acima citada, focou na análise sobre as práticas bem-sucedidas em universidades do Reino Unido e no desenvolvimento das políticas de enfrentamento da violência contra as mulheres em universidades da América Latina, focalizando-se na *Universidad Nacional Autónoma do México* – UNAM (MORTEO, 2011).

As duas pesquisas ecoaram na Espanha, favorecendo a explicitação do problema nas universidades espanholas. A primeira, sobretudo, foi levada em consideração na elaboração da Lei Orgânica Para a Igualdade Efetiva Entre Homens e Mulheres (Ana VIDU, 2016, p. 9), que, dentre outras disposições, propôs um desenho institucional para o enfrentamento à violência contra as mulheres.

Para a revisão bibliográfica aqui proposta, buscamos considerar os trabalhos que também foram analisados por elas, complementando com outras fontes bibliográficas, sobretudo relativas a países latino-americanos. Uma das principais críticas aos estudos norte-

americanos sobre violência contra as mulheres feita por Rosa Valls é que tentar compreender a ocorrência da violência contra as mulheres em ambiente universitário apenas por números em termos de prevalência é simplificar demais a questão.

Além disso, cada estudo utilizou metodologias muito distintas entre si, de delimitar os objetos, construir os instrumentos de coleta da informação e as técnicas para a construção da amostra, e, assim, construir dados relativos a violência contra a mulher. De todo modo, há percentuais apontados nos estudos sobre o tema que oscilam entre 13 e 30% de vítimas de algum tipo de agressão ou situação sexual não desejada durante o período universitário (VALLS-CAROL, 2008, p. 23).

Na Inglaterra, há uma pesquisa nacional publicada em 2014 feita com 2.058 mulheres estudantes de universidades britânicas com idade entre 16 e 24 anos no período de 2009 a 2010 por meio de um formulário na internet. De acordo com ela, uma entre cada sete mulheres universitárias já havia sofrido agressão grave, de caráter psicológico ou sexual, sendo 60% dos agressores estudantes universitários e 49% estudantes da mesma instituição. Ainda, 68% das mulheres responderam que sofreram algum tipo de perseguição verbal ou física dentro ou perto do espaço físico da universidade. A pesquisa constatou também que a ocorrência dessas violências na universidade impacta negativamente o desenvolvimento de suas carreiras acadêmicas (NUS, 2014, p. 79).

No Reino Unido, desde 2001, o governo focou esforços em uma política com deveres específicos em relação à discriminação. Foram desenvolvidas políticas de combate ao racismo, discriminação de gênero e discriminação em relação a deficiências físicas, todas essas políticas geridas pelo escritório nacional de equidades. Assim, os deveres relativos à equidade de gênero que as universidades britânicas têm de cumprir dizem respeito aos deveres impostos pela legislação (MORTEO, 2011, p. 73).

Como cada política de equidade é controlada por um departamento deste escritório governamental, muitas vezes as políticas desenvolvidas nas instituições se dão de forma separada nas entidades e não se comunicam. Neste sentido, há universidades que tendem a homogeneizar todas as políticas com uma só política de equidade e outras que as tratam separadamente. Por não haver um modelo único de enfrentamento da questão, isso depende de cada universidade (MORTEO, 2011, p. 93).

Essa pluralidade de políticas antidiscriminatórias nas universidades pode levar à intensa burocratização dos procedimentos, o que implica em barreiras para a realização dessas denúncias. Outro problema identificado é que, apesar de muito desenvolvidas, essas políticas

não contavam com mecanismos ou pesquisas para monitorar sua efetividade. Muitas políticas são desenvolvidas sem que haja recursos para fazer frente a elas, o que as tornam ineficazes, a exemplo de uma universidade que contava com voluntários para o encaminhamento de casos relativos à violência contra a mulher (MORTEO, 2011, p. 80).

Muitas violências são cometidas pelas pessoas hierarquicamente superiores às vítimas, o que cria nelas o temor de que as denúncias não prosseguirem e também do poder político dos agressores prejudicar a carreira acadêmica das vítimas. Isso mostra que, apesar de haver mecanismos que permitem a denúncia, a soma desses fatores permite identificar que não há um ambiente de apoio às vítimas, as universidades não alcançaram ainda o que denominam cultura de tolerância zero da violência contra a mulher na universidade (MORTEO, 2011, pp. 81-87).

Assumir uma postura de tolerância zero frente à violência contra as mulheres significa assumir um posicionamento institucional geral que envolva toda a comunidade universitária. Neste posicionamento é importante levar em consideração as vozes de toda comunidade acadêmica, destinatária das políticas, e treinar as pessoas que irão lidar com essa política, garantindo a elas redes de coordenação do trabalho, promovendo uma política geral de equidade contra a discriminação (MORTEO, 2011, p. 141).

Uma prática relevante nas universidades do Reino Unido foi a divisão dos procedimentos entre formais e informais no enfrentamento da violência contra mulheres nas universidades. Ambos os procedimentos são orientados por princípios como justiça, imparcialidade, confidencialidade e solução efetiva em escala de tempo eficiente. Enquanto o procedimento formal implica sanções mais graves através de processos disciplinares que funcionam de forma bem parecida com processos judiciais, necessitando haver a comunicação do acusado, por exemplo, e provas consistentes, o procedimento informal aplica-se quando: não há provas suficientes para o procedimento formal; não se trata de violência física; a vítima opta por ele (MORTEO, 2011, p. 160).

O procedimento informal tenta se valer de técnicas e conceitos comuns à mediação e conciliação ou outras ferramentas que visam uma solução ao conflito na qual as partes expõem sua percepção do problema e requerem uma intervenção externa para solucionar o conflito. Trata-se de uma comunicação orientada ao entendimento, não recomendável quando a vítima estiver em risco, por exemplo. Para que se inicie o procedimento formal, além do requerimento da vítima, é necessário que haja o consentimento informado e eles só são levados a diante caso existam provas de que a violência ocorreu (MORTEO, 2011, p. 166). Tal procedimento é trazido como exemplo no anexo III.

As experiências das universidades inglesas foram analisadas por Rosa Valls. Ela comparou dez universidades de maior prestígio nos Estados Unidos e dez universidades de maior prestígio na Europa, de acordo com posicionamento em avaliações internacionais de impacto acadêmico, segundo a seguinte classificação (VALLS-CAROL, 2008, p. 19):

- a) identificação das situações de violência de gênero;
- b) medidas para aumentar o número de denúncias, rompendo o silêncio;
- c) criação de ambientes não hostis de violência contra a mulher;
- d) fornecimento de informações sobre serviços de atendimento à violência;
- e) realização de atividades de prevenção e formação;
- f) prestação de serviço de atenção e assessoramento;
- g) posicionamento público contra violência de gênero;
- h) publicações e informes sobre abuso sexual na universidade.

Em relação às medidas dirigidas à identificação de diferentes situações de violência de gênero, foram encontradas cartilhas, guias, panfletos, sites, grupos de discussão, oficinas de debate e centros ou documentos que reúnem informações sobre procedimentos e serviços a serem buscados quando em situação de violência. Tais medidas são orientadas à comunidade acadêmica no geral e a finalidade delas é informar sobre as violências, uma vez que, conforme exposto no item anterior, um dos motivos das pessoas não relatarem as violências sofridas é a falta de informação sobre se determinados atos são ou não violências (VALLS-CAROL, 2008, p. 23 e p. 29).

Nas medidas adotadas com o objetivo de favorecer o aumento do número de denúncias e romper o silêncio, as universidades do Reino Unido oferecem locais específicos para denunciar os casos de violência contra mulheres, ligados à polícia do campus ou ao setor de saúde. Há também formulários que ajudam na conscientização e reuniões de grupos focados nesta conscientização (VALLS-CAROL, 2008, p. 24).

A pesquisa identificou como ambientes não hostis de violência contra a mulher a construção da cultura de tolerância zero em relação a essa violência. Nisso estão incluídos escritórios que se dedicam à resolução de conflitos relativos à violência contra a mulher, responsáveis pelos procedimentos formais e informais trazidos pela outra pesquisa; procedimentos que protejam a mulher em situação de violência; planos que promovam a igualdade de oportunidades; grupos de apoio sobre questões de gênero, raça e outras opressões. Todas as iniciativas que visam acabar com a violência contra a mulher podem ser

consideradas iniciativas que criam este ambiente de tolerância zero (VALLS-CAROL, 2008, p. 25-27).

A pesquisa destacou atividades de prevenção e formação como cursos, seminários em centros que promovem assessoramento confidencial, palestras, oficinas, grupos de apoio e eventos culturais. Para a prevenção da revitimização há os atendimentos às vítimas de violência que facilitam o contato com serviços médicos, psicológicos e de apoio que possam necessitar (VALLS-CAROL, 2008, p. 31).

Nos serviços de atenção e assessoramento, há iniciativas por parte das associações de estudantes que organizam seminários e cursos de formação, além de grupos que oferecem ajuda para romper com o silêncio e colocar fim na violência contra as mulheres; cursos sobre procedimentos a serem tomados em caso de abusos sexuais. Por parte das universidades há escritórios que coordenam diferentes programas de prevenção e atenção às agressões e assédios sexuais e oferecem serviço médico, psicológico e jurídico às vítimas, além de adotar medidas que facilitem o prosseguimento de seus estudos, como mudança de turma, de residência e outras formas de ajudar a pessoa a não perder seus estudos em função da violência (VALLS-CAROL, 2008, p. 37-38).

A adoção desses procedimentos pelas universidades implica em um posicionamento público dela enquanto agente contra a violência contra a mulher (VALLS-CAROL, 2008, p. 40). Diversas são as ações a serem tomadas de acordo com a realidade de cada universidade em termos de organização institucional, prevalência e tipos de manifestação dessa violência na universidade.

Com base na observação das ações e políticas realizadas pelos países estudados, Valls-Carol e Morteo buscaram analisar a realidade das universidades na Espanha que pudessem ensinar a construção de políticas de enfrentamento a esse tipo de violência nas universidades espanholas.

3.2.1 Universidades Espanholas

Antes dos estudos das duas autoras citadas, outros trabalhos já haviam sido feitos, mas em escalas menores. O primeiro problema encontrado em relação à temática foi o reconhecimento deste tipo de violência dentre os membros da comunidade acadêmica, apesar da dificuldade das pessoas respondentes em reconhecer o problema sob tal denominação. Na Catalunha, por exemplo, uma pesquisa anterior encontrou que 14% das mulheres já haviam

sofrido violência de gênero e 44% das pessoas afirmaram conhecer alguém que a tenha sofrido (VALLS-CAROL, 2009, p. 44).

Na pesquisa de Rosa Valls Carol foram analisadas seis universidades diversas em tamanho e população estudantil, a fim de trazer uma amostra representativa do estudo. São elas: Universidade de Barcelona, Sevilla, País Vasco, Valladolid, Jaime I e Murcia, onde foi selecionada uma amostra de 1.083 pessoas, dentre elas estudantes, docentes e trabalhadores e trabalhadoras da administração (VALLS-CAROL, 2008, p. 18).

Nesta análise buscou-se medir o grau de conhecimento dos estudantes acerca do que a pesquisa entende por violência de gênero. Perguntados sobre as situações que configuram essa violência em uma relação amorosa – insultos e ofensas; proibição de falar com outras pessoas; crítica ou desvalorização do que a mulher faz profissionalmente; observações desagradáveis sobre aparência física; impor a forma de vestir ou se comportar em público; exigir saber com quem e onde está; jogar objetos contra; forçar relações sexuais; menosprezar sistematicamente; intimidar e ameaçar; perseguição ou intimidação presencial ou por telefone ou qualquer outro meio de comunicação –, os estudantes identificaram como violência mais facilmente as atitudes que implicam violência física, o que demonstra um problema no reconhecimento sobre quais situações são violentas (VALLS-CAROL, 2008, p. 8).

Na mesma pesquisa, as pessoas da comunidade universitária foram questionadas sobre medidas que a universidade toma para enfrentar esse tipo de violência. 92% dos estudantes afirmou desconhecer qualquer medida e 85% acredita ser necessário que a universidade forneça meios para enfrentar a questão. Em relação ao grupo de estudantes, 86% sente a necessidade de trabalhar o tema em disciplinas, debates, seminários ou outros espaços universitários (VALLS-CAROL, 2008, p. 24).

Na análise da valoração e percepção da comunidade acadêmica sobre medidas que tomavam contra a violência de gênero na universidade, as pessoas apontaram para uma falta de legislação sobre a temática. Quando a universidade já tinha alguma política desenvolvida, apontaram para o fato de ela não ser clara e definida e que a universidade, assim como o restante das instituições sociais, se mostra muito burocratizada. (VALLS-CAROL, 2009, p. 48).

Como solução a essa situação, a pesquisa apontou para: o desenvolvimento de uma política institucional sobre violência sexual e violência de gênero; fazer documentos informativos sobre violência de gênero na universidade para distribuir à comunidade acadêmica; tipificar condutas que configurem violência de gênero; fazer um espaço exclusivo

para receber essas denúncias e fazer atividades de formação e prevenção sobre essa violência. Por fim, a pesquisa entendeu que o desenvolvimento de políticas para fazer frente a essa problemática já estava sendo desenvolvida em outros locais da administração pública e empresas e era necessário leva-las às universidades (VALLS-CAROL, 2009, pp. 50-53).

A movimentação político-institucional para o enfrentamento da violência contra as mulheres, em geral, acompanhou a produção de dados e de análises sobre o assunto. Grupos de estudantes, apoiados pelo professorado e por funcionários, além de levarem denúncias para a administração das universidades, reivindicavam uma normativa para o enfrentamento delas (VIDU, 2016, p. 9).

Esses grupos são movimentos sociais que desempenharam um importante papel no desenho e na reivindicação das políticas institucionais de combate à violência contra a mulher na universidade e também como grupos de apoio às pessoas vítimas dessa violência. Nesses movimentos, os estudantes se colocam como protagonistas, fenômeno que foi observado na Espanha e também nos outros países analisados pelos estudos (VIDU, 2016, p. 3).

Na Espanha, a movimentação institucional para o enfrentamento da violência contra a mulher na universidade ultrapassou os muros das instituições e chegou à legislação que dispõe sobre igualdade entre homens e mulheres daquele país, a Lei Orgânica Para a Igualdade Efetiva Entre Homens e Mulheres. Desta forma, a obrigação em enfrentar a violência contra a mulher e realizar políticas de igualdade tornou-se obrigação legal.

A lei orgânica tem como função ser uma lei/código de igualdade entre homens e mulheres, está baseada no artigo 14 e 9.2 da Constituição Espanhola, que proíbe a discriminação por razão de sexo e estabelece como dever dos poderes públicos a garantia da efetividade da igualdade perante a lei. Também encontra respaldo e princípios na Convenção Para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher – CEDAW, ratificada pela Espanha em 1983, e conferências sobre mulheres da ONU e União Europeia. A lei, com base nesses princípios, refere-se à generalidade dos serviços públicos na Espanha, estatais e a nível local (ESPAÑA, 2007).

Trata-se de uma ordenação geral de políticas públicas baseada no princípio de igualdade e da perspectiva de gênero. Nela são estabelecidos critérios de atuação para todos os poderes públicos, além, de constarem obrigações a empresas no aspecto organizacional e no âmbito trabalhista. No âmbito trabalhista ganha destaque a definição do assédio sexual (ESPAÑA, 2007).

A definição legal de assédio sexual na lei espanhola, em tradução livre, é “qualquer comportamento, verbal ou físico, de natureza sexual e que tenha o propósito ou produza o

efeito de atentar contra a dignidade de uma pessoa, em particular quando se cria um entorno intimidatório, degradante ou ofensivo”. O artigo 48 estabelece que empresas devem adotar medidas para prevenir o assédio sexual e assédio em função de sexo pelo recebimento e tratamento de denúncias de quem o sofre, com o desenvolvimento de códigos de boas práticas ou campanhas educativas e informativas (ESPAÑA, 2007).

Já em relação aos órgãos públicos, a lei estabelece, em seu artigo 62, a obrigatoriedade de todos os entes da administração pública em negociar com seus trabalhadores e trabalhadoras um protocolo de atuação frente ao assédio sexual ou assédio em função de sexo, que deve ter como princípio o compromisso de prevenção e intolerância em relação a esses assédios. Tudo isso deve dizer respeito à dignidade das pessoas e igualdade no trato entre homens e mulheres, o enfrentamento reservado dessas denúncias, sem prejuízo do regime disciplinar e a identificação das pessoas responsáveis de atender os que formulam denúncias (ESPAÑA, 2007).

As universidades espanholas são públicas ou privadas, ambas autônomas⁷. As públicas regidas por sua lei de criação e seus estatutos e as privadas por suas próprias normas de organização e pela lei de seu reconhecimento (ESPAÑA, 2001). A lei orgânica coloca obrigações a todas as universidades, pois, enquanto no artigo 62 impõe obrigações universidades públicas, que tem o dever de desenvolver os protocolos contra assédio sexual, as entidades privadas, no âmbito do trabalho, tem a obrigação, de alguma forma, de enfrentar o assédio sexual. Em relação às obrigações das universidades, a lei determina, em seu artigo 25, a igualdade na educação superior, que compreende a igualdade de acesso ao ensino superior e a inclusão de matérias sobre igualdade entre homens e mulheres, pós-graduações e investigações sobre esse princípio (ESPAÑA, 2007).

Entendemos que com essa legislação as universidades e demais instituições públicas e privadas espanholas não podem se eximir de cumprir com o dever de enfrentar a violência contra mulheres, apesar de que as pesquisas em outros países demonstraram que a obrigação legal não basta em si. Desta forma, a eficácia e efetividade dessas normativas podem ser medidas após a realização de pesquisas a fim de verificar como as universidades espanholas cumprem as normativas e se elas realmente constituem um instrumento para enfrentar a violência contra mulheres nas universidades do país.

⁷ A autonomia e a forma de organização das universidades espanholas, depreendemos da leitura da lei que organiza o ensino superior espanhol, a Lei Orgânica 6/2001, de 21 de dezembro, de Universidades (ESPAÑA, 2001). Não estamos interessadas na estrutura administrativa das universidades espanholas, apenas em demonstrar em que medida a referida lei é obrigatória.

3.2.2 Universidades Latino-Americanas

A pesquisa de Marlen Morteo analisou alguns estudos relativos às universidades da América Latina. Em relação às produções científicas sobre a temática, na Universidade Colombiana de Caldas, em um questionário aplicado a 950 estudantes de 14 programas acadêmicos, 18,4% informam sobre a existência de um ou mais eventos violentos durante sua vida universitária, incluindo o assédio e violação sexual. Também realizado na Colômbia, há um estudo na Universidade de Antioquia, publicado em 2005, informa que 14% das estudantes mulheres foram agredidas com atos e brincadeiras obscenos, 6% por assédio sexual e 2% com chantagem ou agressão física (MORTEO, 2011, p. 48).

Embora não tenhamos encontrado mais estudos que procurem dimensionar o problema em universidades latino-americanas⁸, a pesquisa espanhola, em investigação de campo, trouxe os procedimentos que estavam em desenvolvimento na Universidade Nacional Autônoma do México, UNAM. Esta universidade é a maior da América-Latina em número de discentes e a melhor colocada da região nos rankings mundiais de impacto acadêmico, motivo pelo qual entendeu por sua representatividade (MORTEO, 2011, p. 189-190).

A base normativa para que as universidades mexicanas tratem da questão está na Constituição, que prevê a igualdade entre homens e mulheres. Códigos penais estaduais criminalizam, ainda que de forma confusa, limitada e ineficaz, assédio e agressão sexuais. A Lei Geral de Acesso às Mulheres a Uma Vida Livre de Violência, apesar de não criar obrigações específicas em relação ao tratamento institucional da violência contra mulheres, traz definições sobre esta violência e traça um panorama de como elas devem ser enfrentadas (MORTEO, 2011, p. 193).

A lei dispõe em seu art. 10, sobre violência laboral e docente, que é a violência exercida por pessoas que tem um vínculo laboral, docente ou análogo com a vítima, independentemente da relação hierárquica, consistente em um ato ou uma omissão em abuso de poder que cause dano à autoestima, saúde, integridade, liberdade e segurança à vítima, impedindo seu desenvolvimento e atentando contra a igualdade. Pode ser somente um evento danoso ou uma série de eventos cuja soma produza o dano, incluindo o assédio e a violência sexuais. Já no art. 12 da lei coloca que a violência docente se dá por parte de professores

⁸ O levantamento foi feito no período de dezembro de 2015 a agosto de 2016. A temática está ganhando força na região, motivo pelo qual uma reportagem recentemente publicada, em novembro de 2016, teve que ser adicionada ao estudo, dado a riqueza de informações.

contra discentes, produzindo danos à autoestima com atos de discriminação por sexo, idade, condição social, acadêmica, limitações ou características físicas (MÉXICO, 2007).

O art. 13 define que há perseguição sexual como exercício de poder em uma relação de subordinação real da vítima frente ao agressor nos âmbitos laboral e escolar que se expressa em condutas verbais, físicas ou ambas, relacionadas à sexualidade de conotação lascívia. Já o assédio sexual é uma violência na qual não existe a subordinação, mas há um exercício abusivo de poder que leva a um estado de dificuldade de defesa e risco à vítima, independentemente de que se realize em um ou vários eventos (MÉXICO, 2007).

A distinção que a legislação mexicana faz sobre os tipos de violência é útil em relação à violência na universidade, onde há a interação entre estudantes, professores e funcionários. Enquanto a perseguição sexual pressupõe uma relação de hierarquia, o assédio pode se dar entre pares. Nesta legislação, as universidades contam com um parâmetro no desenvolvimento de suas medidas de enfrentamento da violência contra a mulher.

À época, a pesquisa identificou como única menção no estatuto da UNAM sobre violência contra a mulher o fato de que homens e mulheres gozam dos mesmos direitos. Identificou também na legislação dos sindicatos dos trabalhadores da universidade normas relativas a essa questão: a suspensão de direitos sindicais quando comprovada prática de assédio ou perseguição sexual contra alguém no ambiente de trabalho, além de ser possível haver demissão pelo mesmo motivo (MORTEO, 2011, p. 197).

Não havia sanções neste sentido para estudantes, o que no sindicato era feito através de denúncia a seus órgãos. Em relação à perseguição sexual de trabalhadoras, um estudo prévio realizado na UNAM encontrou que na instituição há condições culturais que permitem que a perseguição seja um problema naturalizado. A pesquisa percebeu que o assédio é entendido pelos trabalhadores como um dos componentes parte do jogo sexual para ascensão laboral na instituição e mulheres que denunciaram seus agressores acabaram mudadas de local em razão dessas denúncias (SANCHEZ apud. MORTEO, 2011, pp. 210-212).

Na UNAM foi identificada a necessidade de se posicionar institucionalmente contra a violência de gênero, com diversos serviços como escritório de atenção, espaços de assessoria e escuta especializados, definição de normas relativas à violência de gênero, realização de pesquisas sobre violência de gênero na universidade, dentre outras medidas (MORTEO, 2011, p. 243).

Nesta universidade há um importante núcleo de pesquisa sobre direitos das mulheres, o Programa Universitário de Estudos de Gênero, PUEG, um grupo acadêmico que promove a

inclusão da perspectiva de gênero no México. O grupo identificou na UNAM um local possível para promover medidas que visam igualdade entre homens e mulheres. As vertentes de trabalho neste sentido incluem a produção de ferramentas de conhecimento estatístico e qualitativo sobre a situação da comunidade universitária diferenciando entre homens e mulheres o mundo acadêmico, estudantil e dos/das trabalhadoras. Este programa também realiza oficinas e cursos sobre gênero aos docentes (MORTEO, p. 279).

Este mesmo programa, em 2013, publicou um estudo que mostra as especificidades e nuances da violência contra a mulher na universidade e também sobre a desigualdade entre homens e mulheres (Ana BUQUET, 2013).

Pela necessidade de enfrentar a violência contra mulheres de forma específica e atender às reivindicações de pesquisas e movimentos feministas na universidade, foram aprovados diversos princípios relativos à igualdade de gênero no Plano de Desenvolvimento Institucional dos anos 2015-2019. Esses princípios estão ligados também ao fato da universidade ter aderido ao programa da ONU #HeForShe, que será melhor explicado posteriormente.

Dentre estes princípios, estão: a capacitação dos trabalhadores da vigilância universitária em temas de segurança, noções de direito, legislação universitária, violência de gênero e direitos humanos, para ajudar na preservação da segurança dos universitários e seus espaços; o desenvolvimento de programas de serviço social em torno da igualdade de gênero e a elaboração de um protocolo de atenção e sanção à violência de gênero (UNAM, 2017).

O protocolo foi elaborado e posteriormente publicado em agosto de 2016 com uma série de procedimentos a serem seguidos em caso de violência contra a mulher. O protocolo criou procedimentos frente a órgãos universitários já existentes, a exemplo da defensoria dos direitos universitários e do escritório de advocacia geral. Seu objetivo foi criar procedimentos específicos no enfrentamento à violência de gênero (UNAM, 2016).

O protocolo é resultado de reivindicações de movimentos estudantis na universidade, que, ao identificar o problema e requererem das instituições seu enfrentamento. Embora nem todos os levantamentos e as pesquisas que encontramos sejam realizados com rigor científico como o estudo analisado, não podemos ignorar essas manifestações e pesquisas que estão surgindo, a exemplo do *Colectivo Distintas Latitudes*, um coletivo latino-americano de jornalistas que, identificando esse movimento das universidades para o enfrentamento à violência de gênero, e a falta de dados oficiais e claros, realizou um levantamento para saber quais universidades latino-americanas contavam com protocolos ou outras iniciativas para enfrentar a violência sexual (YÓDICO, 2016).

O jornal, em setembro de 2016, realizou uma enquete com 173 estudantes de 14 países latino-americanos, os quais 67% afirmaram conhecer ao menos um caso de assédio sexual em sua universidade e, questionados sobre protocolos para fazer frente a problemática, 49% afirmou não saber e 39% afirmou não existir e somente três pessoas afirmaram com certeza que na universidade existiam protocolos para enfrentar a violência (YÓDICO, 2016).

A mesma reportagem buscou informação de 63 universidades de 11 países latino-americanos para saber se tinham protocolos claros e acessíveis sobre como atuar perante os casos de violência sexual e apenas 12 contavam com eles. Das universidades colombianas, somente a Universidad de Los Andes conta com um documento. No México, das 32 universidades estatais, somente a UNAM, a de Guanajuato, Veracruzana e de Quintana Roo possuem o protocolo e as maiores universidades privadas nenhuma apresenta qualquer protocolo (YÓDICO, 2016).

Das seis universidades analisadas de Costa Rica, Honduras e El Salvador, foram encontrados protocolos na Universidad de Costa Rica, Centroamericana José Simeón Cañas de El Salvador e Nacional Autónoma de Honduras. Das seis analisadas na Argentina, Chile e Uruguai, três tinham: a Universidad de la República de Uruguay, a de Buenos Aires e a de Chile (YÓDICO, 2016).

A pesquisa da reportagem não abarcou todas as universidades latino-americanas, mas nos fornece um panorama significativo. Apesar de a maioria dos países não contar com obrigação legal expressa⁹ para a adoção de protocolos enfrentamento da violência contra a mulher em órgãos públicos ou universidades, muitas universidades já estão desenvolvendo, o que mostra o poder das pesquisas e da movimentação feminista em torno da questão.

Assim, utilizando o levantamento feito pelo coletivo de jornalistas na reportagem citada (YÓDICO, 2016), em conjunto com as iniciativas levantadas pelas investigações espanholas e com outras iniciativas que encontramos em nosso levantamento bibliográfico,

⁹ Para saber se a existência desses protocolos nas universidades dos países decorre de alguma obrigação legal específica, fizemos a busca da legislação sobre violência contra a mulher nos países desta região. Segundo levantamento feito por Salete Maria da SILVA e Cristiane Estefânia dos Reis GONÇALVES (2016, p. 8), os seguintes países possuem legislação relativa à violência contra a mulher ou violência doméstica: Do ponto de vista cronológico, com exceção de Porto Rico, que fora pioneiro, os países da América Latina foram adotando leis sobre violência contra as mulheres conforme esta sequência: Argentina (1994), Bolívia (1995), Colômbia (1996), Costa Rica (1996), Chile (1994), Equador (1995), El Salvador (1996), Guatemala (1996), Honduras (1997), México (1996), Nicarágua (1996), Panamá (1995), Paraguai e Peru (1993), República Dominicana (1997), Uruguai (1995), Venezuela (1998) e Brasil (2006). Buscamos em sítios da internet cada legislação acima mencionada e encontramos que o único país latino-americano que coloca como dever específico a instituições a elaboração de procedimentos para enfrentamento da violência contra a mulher é a Costa Rica que, com a Lei 7.476/97, coloca a obrigatoriedade ao setor público e ao setor privado de estabelecer procedimentos contra o assédio e a perseguição sexuais nos espaços de trabalho e estudo. Essa lei também dispõe sobre como os procedimentos judiciais em razão de assédio e perseguição sexuais se desenvolvem (COSTA RICA, 1997).

montamos o quadro abaixo, que nos permite ter um panorama das iniciativas existentes no mundo¹⁰ para enfrentar o problema.

Quadro 1: Iniciativas Para Enfrentamento da Violência Contra Mulheres nas Universidades no Mundo

País	Universidade	Iniciativa
Canadá	Ontario's University	Políticas contra violência sexual e protocolos de responsabilização
Argentina	Universidad Nacional de La Plata	Política contra a violência sexual e protocolo de atuação perante a violência.
	Universidad de Buenos Aires	Protocolo de ação institucional par a prevenção e intervenção ante situações de violência ou discriminação de gênero/orientação sexual;
Reino Unido	University of Leeds	Política de Dignidade e Respeito Mútuo
	University of Cambridge	Estratégia de igualdade e diversidade de 2016-2021 e Plano de Ação e Dignidade Como Política de Trabalho
		Regras Contra Bullying e Assédio da Divisão de Recursos Humanos
		Equality Characters - Athena SWAN/ Equality Pledge
	King's College Cambridge	Política Contra Bullying e Assédio
	Imperial College	Política Contra Abuso e Violência Doméstica
		Harassment, Bulling and Victimisation Policy
		Política Para Funcionários Trans
	University College London	Policy of Transgender Issues- guidance notes on inclusive and supportive practice
		Harassment / Bullying Policy
		Policy on Harassment and Bullying (Students)
		Guia Contra Racismo, Xenofobia, Assédio ou Violência Sexual no Local de Trabalho ou Estudo
		Política de Zero Tolerância Ao Assédio Sexual
	Política de Igualdade, Diversidade e Inclusão	
Manchester University	Procedimentos de dignidade no trabalho e estudo para funcionários	
Espanha	Universidad de La Laguna	Protocolo para a Detecção, Prevenção e Atuação nas Suspeitas de Assédio Sexual e Assédio Sexista
	Universidad de Zaragoza	Protocolo de prevenção e atuação frente ao assédio sexual e assédio em função do sexo pela universidade de Zaragoza
	Universidad de Navarra	I Plano de Ação Para Igualdade de Gênero
Colombia	Universidad de Los Andes	Protocolo para casos de Maltrato, Assédio, Ameaça, Discriminação e Afins
	Universidad Autónoma de Chihuahua	Linhas Gerais Para a Igualdade de Gênero

¹⁰ Aqui não consideramos as universidades norte-americanas porque nos EUA há muitas iniciativas devido à obrigação legal em enfrentar a questão, conforme exposto no item 3.1. Além disso, apresentamos o quadro apenas por caráter informativo, sem qualquer ordem de organização.

México	Universidad Iberoamericana	Protocolo de atuação para a prevenção e atenção de discriminação e violência de gênero na Universidade Iberoamericana
	Universidad de Guanajuato	Programa institucional de igualdade de gênero/protocolo de atenção especial a casos de violência
	Universidad Autónoma de Quintana Roo	Procedimento para a atenção de queixas contra discriminação, assédio e perseguição sexual ou laboral
	Universidad Autónoma de San Luis Potosí	Proposta de intervenção contra o assédio sexual na comunidade estudantil
	Universidad Autónoma de Sinaloa	Regramento para a prevenção, atenção e sanção da perseguição e assédio sexuais na universidade autónoma de Sinaloa
	Universidad Veracruzana	Guia de atenção para casos de assédio e perseguição sexuais
	Universidad Nacional Autónoma de México	Protocolo Para a Atención aos Casos de Violência de Gênero da UNAM HeForShe
Equador	Universidad San Francisco de Quito	Regulamento para prevenir e processar casos de perseguição e discriminação de qualquer índole na USFQ
Uruguai	Universidad de la República de Uruguay	Procedimento para denúncias sobre assédio e discriminação
Chile	Universidad de Chile	Enfrentar o Asedio Sexual na Universidad de Chile
Costa Rica	Universidad de Costa Rica	Regulamento da universidade de Costa Rica contra a perseguição sexual

Fonte: Elaboração própria, com tradução livre das iniciativas (2017).

Apesar de este quadro não contar com todas as iniciativas do mundo em relação ao enfrentamento da violência contra as mulheres, foram as iniciativas que conseguimos ter acesso pelo levantamento realizado nesta pesquisa e que já permite ter uma noção de que as universidades de países europeus e americanos, pelas razões já apontadas, estão enfrentando o problema em suas instituições. Agora iremos fazer a análise em nosso país.

3.3 Universidades Brasileiras

No Brasil, a violência contra mulheres e outros grupos sociais no ambiente universitário com maior visibilidade envolve práticas ligadas aos chamados trotes universitários¹¹, praticados por estudantes já ingressos nas instituições de ensino contra ingressantes, no momento da matrícula ou recepção das novas turmas. Essas práticas violentas, frequentemente entendidas pela comunidade estudantil como brincadeiras, em

¹¹ Temática na qual destaca-se a produção de Antônio Ribeiro de Almeida Júnior, pesquisador da Escola Superior de Agricultura Luiz de Queiroz da Universidade de São Paulo.

geral, ferem a dignidade de diversos grupos sociais, sobretudo de mulheres. De modo simbólico, elas servem como rito de passagem que apresenta o poder de grupos dominantes sobre grupos subalternos (Tânia Mara Campos de ALMEIDA, 2017, p. 386).

Tal prática é muito comum, sobretudo em cursos universitários em que a maioria são homens¹². Nesses cursos os trotes são práticas que subjugam mulheres ao prazer masculino, e visam marcar, desde sua entrada, as posições sociais de “veteranos” e “bixetes” nas universidades. Os trotes são jogos de micro poder, nos quais colegas de curso que, supostamente estariam em situação de igualdade nas relações universitárias, são marcados, desde o ingresso na instituição, com imposições tradicionais e hierárquicas de gênero, classe e raça (ALMEIDA, 2017, p. 391).

A entrada na universidade não significa, portanto, um rito mágico de passagem, no qual homens socializados de uma forma violenta não exacerbariam tal violência contra as mulheres. Essa passagem para a universidade ensina novas formas de socialização e opressão (Débora DINIZ, 2015).

Essa forma de socialização nas universidades brasileiras é uma socialização prévia ao exercício das profissões que nelas também serão refletidas. Como exemplo, os trotes dos cursos de medicina, que atualmente já estão com uma paridade de gênero, são conhecidos por subalternizarem mulheres, sobretudo de outros cursos da área da saúde, o que reflete no cotidiano e imaginário das pessoas que praticam essas profissões.

No entanto, não é somente a violência nos trotes das universidades que acontecem violências contra mulheres. Essas violências se repetem em seus cotidianos, mesmo contra aquelas mulheres que não se submetem a tais práticas. Contextualizando o ensino jurídico na universidade que irá guiar as práticas nas profissões jurídicas, SEVERI (2016, p. 100) aponta que:

Casos de assédios, abusos sexuais e práticas discriminatórias nas relações entre docentes e discentes ou “calouras e veteranos” – que vão desde o anedotário das salas de aula até constrangimentos ou perseguições – frequentemente foram vividos, por muitas mulheres que cursam Direito, como vicissitudes próprias do ambiente universitário, da tradição.

Essas violências, dos trotes às relações de hierarquia na sala de aula ou nos locais de trabalho ganham diversas formas de configuração. Vilma Maria ZOTARELLI (2010) buscou avaliar a prevalência da violência sexual e de gênero entre estudantes de uma das três

¹² Não utilizamos a categoria homem enquanto oposição à categoria mulher/mulheres, pois não adotamos uma visão binária. Aqui, neste trecho, utilizamos enquanto grupo dominante, mas, reconhecemos a existência de homens e que esta categoria também é interseccionada com outros marcadores sociais como raça, classe, orientação sexual, que mudam a forma como homens experimentam ser homens.

universidades paulistas, a UNICAMP. A autora fez uma análise transversal de 2430 questionários enviados pela internet. De acordo com as respostas obtidas, 56,3% das mulheres respondentes declararam ter sido submetidas a algum tipo de violência durante o período da universidade e 9,4% delas sofreram violência sexual. Dentre os homens, 29,9% afirmaram ter cometido algum tipo de violência, sendo 11,4% algum tipo de violência baseada em gênero e 3,3% praticaram violência sexual.

A pesquisa também analisou alguns fatores de risco, como o fato de mulheres viverem com os pais ser um fator de risco menor relativo à violência sexual. Com a compreensão desses fatores, a pesquisa entendeu que é possível desenvolver políticas para o enfrentamento do problema na universidade, mas são necessárias mais pesquisas em outras universidades para aumentar o conhecimento sobre o problema, bem como as possibilidades de intervenção (ZOTARELLI, 2010).

Essas violências, além dos vários danos já conhecidos pela literatura, estão associadas também, à exclusão das vítimas do convívio universitário, impactam na evasão escolar das mulheres e em suas carreiras profissionais. Por isso, a violência no ambiente universitário exige novas compreensões e novas formas de enfrentamento por parte das instituições (ALMEIDA, 2017, p. 387).

O enfrentamento a essas violências ganhou voz quando casos de agressões sexuais foram levados às administrações das universidades e os enfrentamentos a eles foram exigidos neste contexto administrativo. No Estado de São Paulo, muitas pessoas denunciaram à administração de suas universidades, violências sexuais perpetradas em festas realizadas por organizações universitárias. Dessas denúncias, os perpetradores não foram responsabilizados e as vítimas não foram amparadas, o que impulsionou a ida de grupos da comunidade universitária à assembleia legislativa estadual e o pedido de abertura de Comissão Parlamentar de Inquérito (CPI) para apurar a responsabilização das universidades sobre esses atos.

A CPI foi finalizada em 2014 e seus resultados repercutiram nacionalmente, pois incentivou muitas universidades a problematizá-la em suas realidades. No entanto, sequer sua realização foi unânime entre as pessoas das universidades investigadas. Segundo alguns professores, a realização da CPI mancharia o prestígio das universidades (Ana Flávia D'OLIVEIRA, 2015).

Além das universidades paulistas, o problema também foi enfrentado pela Universidade de Brasília (UNB). Um grupo de alunas, apoiadas por funcionárias e

professoras, após processos administrativos internos que não trouxeram resultados práticos, formalizaram denúncia sobre essa violação de direitos à Secretaria de Política Para as Mulheres (ALMEIDA, 2017, p. 391).

Em novembro de 2015, por solicitação de diversos grupos de mulheres das universidades, foi realizada uma audiência pública na Comissão Permanente Mista de Combate à Violência contra a Mulher no Congresso Nacional, onde participaram ministro da Educação, ministra das Mulheres, Igualdade Racial e Direitos Humanos, reitores da USP e UnB, a presidente da União Nacional dos Estudantes (UNE) e o procurador dos Direitos do Cidadão do Ministério Público Federal e, em 2016 o MPDFT em parceria com instituições da UNB realizou uma audiência pública sobre o mesmo tema (ALMEIDA, 2017, p. 392).

Motivada por essas movimentações, o Instituto Avon em conjunto com o Data Popular, realizou a primeira pesquisa nacional sobre violência contra mulheres nas universidades brasileiras. As pesquisadoras e os pesquisadores, entre setembro e outubro de 2015, enviaram questionários online a 1.823 estudantes de graduação e pós-graduação de ambos os sexos no país, sendo 76% estudantes de instituições privadas e 26% de instituições públicas (Miriam SCAVONE et. al., 2015).

Para os questionários, a pesquisa buscou nomear e classificar as diferentes formas que a violência contra mulheres se dá nas universidades brasileiras:

- 1) o assédio sexual caracterizado por comentários com apelos sexuais indesejados; cantada ofensiva e abordagem agressiva;
- 2) a coerção expressa nas situações de ingestão forçada de bebida alcoólica e / ou outras drogas; ser drogada sem conhecimento; ser forçada a participar em atividades degradantes (como leilões e desfiles);
- 3) a violência sexual com o estupro, as tentativas de abuso enquanto sob efeito de álcool, os toques sem consentimento e o beijo forçado de veterano;
- 4) a violência física, agressão física;
- 5) a desqualificação intelectual manifesta na desqualificação ou piadas ofensivas, ambos por ser mulher;
- 6) a agressão moral/psicológica reveladas na humilhação por professores e discentes, ofensa, xingamentos por rejeitar uma investida, músicas ofensivas cantadas por torcidas acadêmicas, imagens repassadas sem autorização ou rankings (beleza, sexuais e outros) sem autorização. (SCAVONE et. al., 2015, p.7).

Dentre as mulheres que participaram da pesquisa, 42% disseram sentir medo de sofrer violência na universidade e 36% já deixou de fazer algo por medo dessa violência. Ainda, 10% dessas mulheres responderam espontaneamente ter sofrido violência, mas, quando estimuladas por uma lista de atos violentos, 67% afirmaram já ter passado por eles. Quando feita a pergunta inversa aos homens, 2% afirmaram espontaneamente ter cometido algum tipo de violência, enquanto que, confrontados com os atos violentos, 38% reconheceu cometer as violências apresentadas na lista (SCAVONE et. al. 2015, p. 8).

Dos estudantes homens, 27% afirmaram não ser violência abusar da mulher se ela estiver alcoolizada, 35% não entenderam ser violência coagir mulheres a participar de atividades degradantes como leilões e 31% afirmaram não ser violência repassar fotos ou vídeos das colegas sem a autorização delas e, dessas mesmas violências, 24% das mulheres disseram ter sido colocadas em rankings sem autorização e 14% afirmaram ter fotos ou vídeos repassados a outrem sem autorização (SCAVONE et. al. 2015, p. 8).

A pesquisa também apontou que 73% das pessoas entrevistadas conhecem casos de pessoas que passaram por violências. Especificamente em relação ao estupro, 14% conhecem casos de mulheres estupradas, e 11% das mulheres sofreram tentativa de abuso sob efeito de álcool (SCAVONE, et. al., 2015, p. 9).

A reação frente à violência se deu da seguinte forma: 63% das mulheres não reagiram quando a sofreram algum tipo de violência. No entanto, 88% dos homens entrevistados e 95% das mulheres “acreditam que a faculdade deveria criar meios de punir os responsáveis por cometer violência contra as mulheres na instituição” (SCAVONE, et. al., 2015, p. 10). As violências contra mulheres não foram perpetradas somente por discentes, mas por professores também.

Esses dados, embora não representativos da realidade brasileira por não contarem com representantes de diversos extratos sociais e diferentes universidades do país, nos fornecem algumas dimensões do problema e parâmetros para seu enfrentamento, o que as coletividades das comunidades universitárias tem constantemente reivindicado, pois, conforme demonstraram as denúncias e a CPI, não houve qualquer enfrentamento a elas por parte das universidades. Nas universidades iniciaram-se movimentações para a formação de comissão de sindicâncias internas, serviços específicos relativos à igualdade de gênero nas universidades e mobilização das instituições.

Essas movimentações se deram por meio de coletivos, grupos e núcleos de pesquisas sobre mulheres e gêneros, lutando por inserção, permanência e condições de estudo e trabalho para mulheres nesses ambientes. Tais atividades são feitas como acolhimento de vítimas de violência, denúncias de casos, ações de prevenção e enfrentamento e produção e divulgação do conhecimento e intervenções nas universidades e sociedade em geral através de mesas redondas, entrevistas, eventos, etc. (ALMEIDA, 2015, p. 391).

Esses coletivos, no sentido já explorado por Ana Vidu (2016), nas universidades brasileiras pediram a mudança do posicionamento institucional e visam mudanças nessas instituições. Essas mudanças já estão ocorrendo com a conquista de comissões, divisões

administrativas, protocolos de enfrentamento à violência, dentre outros.

Na Universidade de Brasília (UNB), por exemplo, encontramos iniciativas como a Diretoria da Diversidade que tem a competência de “elaborar executar, monitorar e avaliar políticas, programas e ações voltadas ao respeito e ao convívio com a diferença, no sentido de assegurar os direitos da comunidade universitária em relação às questões de gênero, raça, etnia e orientação sexual” (UNB, 2013).

Na Universidade Estadual do Ceará (UECE), recentemente foi inaugurado o Núcleo de Acolhimento Humanizado às vítimas de violência, que “irá atuar como um ponto de apoio jurídico e psicológico para mulheres que tenham sofrido algum tipo de violência dentro da instituição. Lá, elas receberão atendimento e serão orientadas sobre quais providências devem tomar e quais locais devem procurar” (MEC, 2017).

Em universidades particulares também percebemos essas movimentações, a exemplo da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUCSP) que no curso de direito elaborou o documento “Diretrizes sobre assédio moral, sexual, discriminação e desigualdade na faculdade de direito da PUC/SP”, que prevê uma série de medidas que as universidades podem adotar no combate da violência contra a mulher (Silvia PIMENTEL e Celso CAMPILONGO, 2015).

Conseguimos verificar que há um movimento nacional no qual os movimentos da comunidade universitária reivindicam e conquistam institucionalidades para enfrentar a violência contra a mulher nas universidades. Por estarmos perto dessas iniciativas, será estudado o caso da Universidade de São Paulo, que está com a normativa em construção.

3.4 Universidade de São Paulo

Nesta pesquisa consideramos o marco inicial da visibilidade à violência de gênero e raça na Universidade de São Paulo a CPI dos Trotes (SÃO PAULO, 2015), pois através dela foram investigadas e colocadas em evidência as violações ocorridas nas universidades paulistas. Conforme inferimos do relatório da CPI (SÃO PAULO, 2015), muitos professores, funcionários e discentes que participaram da CPI tanto como depoentes quanto como instigadores de sua abertura, iniciaram a movimentação para esse enfrentamento na própria instituição. Essas iniciativas desde este marco inicial serão aqui analisadas.

3.4.1 CPI dos Trotes na Assembleia Legislativa de São Paulo

Para entendermos o motivo de a USP ser investigada por tais atos, precisamos fazer um breve apontamento sobre o que significa Comissão Parlamentar de Inquérito. Na Constituição Federal (BRASIL, 1989), assim está estabelecido:

Art. 58. O Congresso Nacional e suas Casas terão comissões permanentes e temporárias, constituídas na forma e com as atribuições previstas no respectivo regimento ou no ato de que resultar sua criação.

§ 3º As comissões parlamentares de inquérito, que terão poderes de investigação próprios das autoridades judiciais, além de outros previstos nos regimentos das respectivas Casas, serão criadas pela Câmara dos Deputados e pelo Senado Federal, em conjunto ou separadamente, mediante requerimento de um terço de seus membros, para a apuração de fato determinado e por prazo certo, sendo suas conclusões, se for o caso, encaminhadas ao Ministério Público, para que promova a responsabilidade civil ou criminal dos infratores.

A Constituição do Estado de São Paulo (SÃO PAULO, 1989), pelo princípio da simetria¹³, também repete este dispositivo em seu art. 13, § 2º, conferindo à Assembleia Legislativa de São Paulo o poder investigativo próprio de autoridades judiciais, e, neste caso, de autoridades judiciais estaduais. Como vemos no dispositivo, estamos diante de um procedimento investigativo que se inicia somente se houver a propositura por um determinado número de legisladores, o que ressalta a necessidade de movimentação política em torno da questão.

Para a abertura da CPI foi necessária a movimentação da comunidade acadêmica da USP por pessoas que tiveram seus direitos violados pela instituição ou se sensibilizaram pelas violações contra outras pessoas. Conforme consta em seu relatório, foram apuradas muitas violências contra mulheres e também contra outros grupos de pessoas, que ocorreram tanto em trotes quanto em festas cotidianas das universidades. Ainda, foi apurado que os procedimentos disciplinares conduzidos pelas instituições, quando conduzidos, em nada resultaram (SÃO PAULO, 2014).

Terminadas as investigações, que reuniram depoimentos, documentos e demais indícios, a CPI fez recomendações às universidades e outros órgãos da Administração Pública para enfrentar o problema. Dentro de suas competências, propôs projetos de lei relativos à matéria e enviou relatórios ao Ministério Público para que este último tivesse elementos para iniciar a responsabilização civil ou penal das pessoas que, comprovadamente cometeram violência.

¹³ Tal princípio, segundo André Ramos Tavares (2012, p. 1242), significa que as regras constitucionais federais devem ser repetidas pelas constituições estaduais em relação às competências estaduais.

Dentre os projetos de lei relativos à matéria, destaca-se a Lei nº 15.892, de 15 de setembro de 2015 (SÃO PAULO, 2015b), que proíbe o trote nas escolas da rede pública em qualquer nível de ensino. Essa lei prevê como punição disciplinar a expulsão para a prática do trote nas dependências da universidade ou da escola. Esta lei aplica-se às entidades de direito público do Estado de São Paulo, portanto aplicável à USP.

Além dessa lei, o relatório conclusivo da CPI¹⁴ (SÃO PAULO, 2015, p. 47-48) recomendou às universidades paulistas as seguintes medidas:

- a) A responsabilização administrativa daqueles que cometeram as violências apuradas;
- b) A abertura ou desarquivamento das sindicâncias instauradas nas universidades estaduais que tiveram como objeto a averiguação a prática de trotes, assédios sexuais, morais e crimes sexuais;
- c) A disponibilização de serviço médico e psicológico pelas universidades para fornecer apoio às vítimas de trotes e outras violações nas universidades;
- d) A realização de uma recepção solidária e acolhedora dos ingressantes;
- e) A instauração de medidas disciplinares cabíveis no caso de trotes violentos;
- f) A revisão da grade disciplinar para fortalecer a formação humanista nos cursos;
- g) A revisão das ouvidorias e comissões de ética universitárias;
- h) A inclusão, na prestação de contas dos reitores sobre as atividades das universidades de relatórios de iniciativas que para punir e coibir os atos de violência.

Entendemos que o cumprimento do recomendado pela CPI se mostra um compromisso político da Universidade perante o Estado de São Paulo e sua população para enfrentar o problema da violência sexual e contra a mulher de forma efetiva. Essas sugestões e conclusões da CPI se somaram às movimentações da comunidade acadêmica da USP.

Nas movimentações da USP, sabemos que há coletivos feministas, de mulheres, LGBTQI e negros, em praticamente todas as unidades e *campi*¹⁵ da USP. Esses coletivos são

¹⁴ Segundo André Ramos TAVARES (2012, p. 1204), as CPIs já são derivadas de poderes constitucionais atípicos em relação ao legislativo. Neste caso, CPIs tem funções atípicas pois, como visto no dispositivo, as CPIs não tem funções de legislar e fiscalizar, mas funções investigativas, próprias do judiciário. As CPIs já são derivadas de poderes constitucionais atípicos em relação ao legislativo e, ainda, para que a separação de poderes e, neste caso, a autonomia universitária, sejam preservadas, não é possível que haja um ato emanado dela condenando o ente da administração pública ou particular a realizar algo.

¹⁵ É importante sabermos a estrutura administrativa da USP para termos ideia da dimensão das ações que tratamos aqui. Segundo o regimento geral (USP, 1990), a USP abrange o *campus* da capital e os *campi* do interior. O primeiro, é composto por 25 unidades e 5 *campi* no interior, cada um com pelo menos uma unidade, sendo que o de Ribeirão Preto é composto por 8 unidades e o de São Carlos por 5. Segundo o regimento, “no Interior, cada *campus* terá infraestrutura que assegure os serviços administrativos essenciais de interesse comum das Unidades e órgãos que o compõem” e, “em cada *campus*, no Quadrilátero Saúde/Direito e na Área Capital-Leste haverá uma Prefeitura”. Além disso, há também museus, órgãos de integração e órgãos complementares, também atendidos pelas estruturas dos *campi* e suas prefeituras. Entendemos, portanto, que os *campi* abrangem

muitos, motivo pelo qual não conseguimos acompanhar todos. Desta maneira, escolhemos a Rede Não Cala por ser uma rede presente em vários *campi* e unidades da USP e também pelo poder de negociação e mudança na instituição que suas componentes têm, pois muitas são professoras.

3.4.2 Não Cala! USP

A Não Cala! USP – Rede de Professoras e Pesquisadoras da USP Pelo Fim da Violência de Gênero e Sexual, formada em abril de 2015, composta por professoras e pesquisadoras da instituição, segundo carta divulgada por meio eletrônico, tem como objetivo “contribuir para o reconhecimento da violência sexual e de gênero como problema importante no contexto da vida universitária, bem como para seu enfrentamento, o que demanda ações de toda a comunidade e efetividade dos mecanismos institucionais” (NÃO CALA, 2016).

Segundo a Carta, após o resultado da CPI, as mulheres da rede estão perplexas “diante da perspectiva de que a Universidade possa formar e diplomar possíveis agressores; diante das demandas de nossas alunas, tanto no sentido da falta de acolhimento para situações de violência por elas vivenciadas, como também em relação à ausência de um posicionamento mais sistemático frente a este desafiador contexto”. Em sua criação, a rede contava com 100 integrantes e 200 apoiadoras pertencentes a mais de 70% de todas as unidades da USP (MORENO, 2015).

A Rede, que inicialmente chamava-se “Quem cala consente”, mudou de nome após discussões sobre o sentido da palavra. A Rede debateu que este nome poderia reforçar um pensamento denominado “cultura do estupro”, no qual o estupro seria culturalmente aceito. Esse cuidado se deu porque, muitas vezes, as violências sexuais perpetradas na universidade se dão quando as mulheres estão sem a possibilidade de oferecer qualquer resistência, e o silêncio delas na recusa da relação sexual é visto como consentimento pelos agressores. Neste caso, percebemos uma mudança provocada pelo constante diálogo da rede de professoras e pesquisadoras com os demais movimentos da universidade.

As professoras da Rede, em duas reuniões¹⁶ de diferentes *campi* da USP traçaram as mesmas estratégias políticas referentes aos órgãos na universidade, em cada campus e nas

os serviços essenciais ao funcionamento das unidades, que, segundo o mesmo estatuto, são órgãos administrativos autônomos.

16 Por questões éticas, não irei identificar as unidades da USP em que consegui participar das reuniões, tampouco o número de participantes.

unidades. As decisões comuns a ambas foram, como objetivo maior, reivindicar o acolhimento à mulher em situação de violência. Para isso, entenderam que seria necessário:

a) trabalhar na formação/treinamento de quem já o realizava, que, neste caso, muitas são as próprias integrantes da rede;

b) ministrar oficinas de acolhimento; trabalhar na formação continuada para o grupo de acolhimento;

c) realizar reuniões periódicas da rede; trabalhar em cartilhas que forneçam informações necessárias a uma pessoa vítima de violência;

d) conseguir traçar um fluxo de atendimento à situação de violência, incluindo a rede externa;

e) manter um constante diálogo com os serviços de psicologia e serviço social já existentes;

f) manter contato constante com os coletivos de mulheres, negras e negros e de LGBTQI das unidades/campi;

g) reivindicar um serviço de psicologia exclusivo para lidar com violência de gênero na universidade;

h) abordar conteúdos em seus próprios processos educativos, através das disciplinas que ministram ou criando novas, com o fim de realizar mudanças culturais.

Em relação às disciplinas que tratam da temática, encontramos um levantamento feito pelo Escritório USP Mulheres (MATOS, 2016), que utilizou como metodologia uma pesquisa eletrônica nos sistemas internos da USP, em disciplinas ministradas até 2009 e a partir de 2010. Para isso, buscaram-se as disciplinas que atendiam às palavras-chave “mulher”, “gênero” e/ou “sexualidade” e, posteriormente, “família”, “violência”, “cotidiano”, partículas “femin-” e “matern-”; Ainda, se utilizou como base a pesquisa feita pelo Núcleo de Estudos da Mulher e Relações Sociais de Gênero (Eva BLAY e Rosana CONCEIÇÃO, 1991), que, em levantamento feito em 1989, encontrou que a USP tinha 44 disciplinas da graduação e 104 da pós-graduação que tratavam da temática. Já a pesquisa em questão, encontrou que até 2009 havia o total de 23 disciplinas ativas sobre a temática, número que após 2010 subiu para 96.

Embora não consideramos que todas são ministradas ou foram criadas por professoras da Rede, muitas ministram essas disciplinas e outras propõem a seus colegas que elas existam nos cursos. A Rede possibilitou, também, às professoras, o contato com suas colegas de outras áreas que eram sensíveis ao tema, o que, em suas atividades de ensino, pesquisa e extensão conseguiram fazer uma leitura inter/transdisciplinar das questões tratadas nas matérias.

Professoras da Rede, pela proximidade com a temática e reconhecida militância na universidade, foram chamadas a compor comissões sindicantes ou processantes em procedimentos administrativos para apurar a ocorrência de violências sexuais e de gênero dentro da universidade. Elas perceberam que em muitos desses procedimentos estavam em jogo relações de poder dentro das unidades, pois muitos deles envolviam seus pares: os professores. Isso coloca em destaque a necessidade de se enfrentar as relações de poder dentro da universidade.

As integrantes se questionaram sobre a maneira de conduzir esses procedimentos, pois sua maioria não tem formação jurídica e relativa a questões de gênero. Elas perceberam a importância em, se tratando de violações destas naturezas, traçar um parâmetro para a condução e resposta adequadas em tais casos, compatível com marcos normativos de direitos humanos das mulheres.

Identificamos o trabalho da Rede Não Cala na reivindicação do enfrentamento institucional à violência de gênero e sexual na USP, de modo difuso e, neste sentido, uma estratégia adotada pela rede foi pressionar a criação ou se utilizar da posição que já têm para criar em suas unidades ou *campi* comissões compostas por mulheres para acolher e ajudar a pensar nas respostas à violência de gênero nas unidades.

3.4.3 Programa *HeForShe* e Escritório USP Mulheres

A USP aderiu ao Programa *Heforshe* da ONU Mulheres, programa mundial lançado em 20 de setembro de 2014 para o alcance da igualdade entre homens e mulheres. O programa prevê uma abordagem sistemática, na qual homens podem se engajar e tornar-se agentes na busca da equidade de gênero. Tal abordagem inclui líderes de Estado, de empresa e de outras organizações, por todas as formas comprometidos com a igualdade de gênero (ONU, 2015b).

Para colocar esses planos em prática, o programa prevê o impacto 10X10X10, que são esforços previstos para acontecer no prazo de três a cinco anos para avançar e lograr a equidade de gênero e empoderamento de mulheres, engajando líderes por três setores: governo, setor privado e academia/universidades. A ideia é que esses trinta líderes globais sejam vanguardistas da equidade de gênero, servindo de parâmetros para a mudança, se comprometendo com um progresso concreto em suas próprias instituições. Com a demonstração de progresso em um grupo selecionado de empresas, países e universidades

comprometidas com a equidade, o programa visa identificar e escalar abordagens modelos pelo mundo (ONU, 2015b).

O impacto 10X10X10 tem o fim de catalisar mudanças, com compromissos para atingir a igualdade em cada setor. Para isso, as universidades trabalham em rede de compartilhamento que irá estabelecer um novo padrão global em suas práticas de formação de gênero e igualdade. O comprometimento dos campeões de impacto das universidades consiste em implementar uma sensibilização de gênero para estudantes, funcionários e desenvolver programas para tratar a violência de gênero na universidade. Adicionalmente, cada líder desenvolveu compromissos para alcançar mudanças reais através e com a ajuda de suas instituições. Para assegurar essa implementação, a previsão de transparência e melhores práticas com outros líderes, os campeões de impacto devem publicar um relatório anual (ONU, 2015b).

O compromisso feito pelo reitor da USP prevê que “a universidade instituirá uma política tolerância zero contra a violência, reforçando seu apoio às vítimas e implementando um conjunto de intervenções para tratar as atitudes e questões culturais que favorecem casos de agressão e estupro no *campus*”. Também como parte do plano da USP está prevista a inclusão da Universidade de Buenos Aires e da Universidade Nacional Autônoma do México em uma campanha conjunta contra a violência que afeta mulheres em *campi* universitários. Ele também prevê um programa de pesquisa para promover cidades mais seguras para mulheres e um programa que o esporte seja promotor da igualdade entre homens e mulheres.

Em relação às universidades, há o comprometimento que elas envolvam as áreas administrativas e estudantes com relação à sensibilização e ações para eliminar violência baseada no gênero. Para o alcance do acordado, reitores se comprometeram a iniciar programas educacionais de sensibilização de gênero para estudantes do primeiro ano, lançar atividades do movimento *ElesPorElas*, mudar políticas internas, criar programas que capacitem as mulheres, desenvolver programas e estratégias para que estudantes estejam seguros nos *campus*, além de medidas que garantam acesso à justiça, dignidade e o respeito de seus direitos em caso de agressão ou má conduta. A ONU mulheres se compromete a trabalhar com universidades e escritórios de reitorias para desenvolver as estratégias e os planos de ação (ONU, 2015a, p. 5-6).

Verificamos, então, que as universidades estão comprometidas em assegurar a igualdade de gênero com ações educativas direcionadas a estudantes e funcionários com uma ação cultural e também em combater a violência contra a mulher em suas próprias estruturas

administrativas. Este comprometimento se preocupa com o acesso à justiça das mulheres caso ocorra alguma violação de direitos neste contexto.

Foram escolhidos então os reitores das seguintes universidades para serem, as universidades-modelo na promoção da igualdade entre mulheres: *Georgetown University, University Of Hong Kong, University Of Leicester, Nagoya University, University Of Oxford, Universidade de São Paulo, Sciences Po Stony Brook, University University Of Waterloo University Of The Witwatersrand* (ONU, 2015b).

A USP, dentre as dez universidades mundiais abrangidas, foi a única universidade latino-americana escolhida como parâmetro de igualdade em relação à mulher.

Com vistas a cumprir todos esses compromissos e tratar um problema que na USP há tempos estava em debate, como desdobramento desta participação no programa, a reitoria criou o escritório USP Mulheres pela Portaria nº 6.766, de 10 de agosto de 2016:

Artigo 1º – O Escritório USP Mulheres tem como finalidade propor e implementar iniciativas e projetos voltados à igualdade de gêneros no âmbito da Universidade de São Paulo.

Parágrafo único – Para tal finalidade, o Escritório será responsável pela coordenação do relacionamento entre a Administração da Universidade e a comunidade de docentes, discentes, servidores técnicos e administrativos e público em geral que frequenta os *campi* da USP (USP, 2016).

Segundo consulta na página institucional do escritório, “o USP Mulheres pretende trabalhar em rede para o alcance da igualdade de gênero e do fim da violência contra a mulher na Universidade”, além da implantação e proposição de iniciativas e projetos voltados à igualdade de gêneros e empoderamento de mulheres. O escritório firma o compromisso em “desenvolver e programar iniciativas sobre o tema das relações de gênero para os estudantes, professores e funcionários, e medidas enfrentamento à violência” (USP, 2017).

O escritório também visa incentivar pesquisas interdisciplinares para desenvolver estudos voltados para a diversidade dos aspectos de gênero e o papel do gênero no desenvolvimento humano, com o compromisso de reportar esses estudos sempre à ONU Mulheres e às demais universidades que participam do programa. Trata-se de uma iniciativa centralizada, que pretende abranger todas as unidades da instituição, coordenando e apoiando suas iniciativas (USP, 2017).

Muitas dessas ações já estão em desenvolvimento. O escritório tem apoiado nas unidades da USP toda eventos que discutem violência contra a mulher. Ele foi responsável por campanhas publicitárias que visam mudar a cultura em relação à ideia que se tem da

mulher na universidade. Ele está se responsabilizando pela divulgação dos debates e atividades educativas nas quais se discute gênero na universidade (USP, 2017).

O escritório é um órgão administrativo interdisciplinar, que conta com profissionais de diversas áreas para realizar as tarefas as quais foi incumbido e desenvolve ações em diversas áreas do conhecimento e coordena pesquisas próprias também.

Recentemente, face às violações que foram colocadas em evidência na CPI dos trotes, a reitoria da USP criou um grupo de trabalho a fim de reformar seu regime disciplinar, uma vez que a CPI demonstrou sua insuficiência na resposta à violência contra mulheres. Tal grupo de trabalho está em andamento e, pelo fato de o escritório concentrar essas competências, ele também participa deste grupo.

Por sua recente criação e também pelo tamanho da universidade, com diversas divisões administrativas, o escritório não está relacionado a todas as iniciativas que visam combater a violência contra mulheres na universidade. No entanto, esperamos que com o desenvolvimento de seus trabalhos essas iniciativas se integrem cada vez mais e que o escritório possa ser um agente de apoio às iniciativas menores, dado sua especificidade e seu poder político para realizar mudanças estruturais na USP.

3.4.4 Grupo Violência e Gênero em Ribeirão Preto

Nas unidades e *campi* da USP surgiram várias iniciativas que visavam enfrentar a violência contra a mulher na universidade. Uma dessas iniciativas é o Grupo Violência e Gênero em Ribeirão Preto, formado antes da criação e nomeação das integrantes da CAV-Mulheres, que continuou com alguns de seus trabalhos até a formação da CAV-Mulheres.

O grupo realizou o curso de Acolhimento à Violência de Gênero na Universidade, um curso de extensão voltado à capacitação das professoras, mas, que, devido à procura por outras profissionais, foi estendido a assistentes sociais, psicólogas do *campus* da USP de Ribeirão Preto e também a alunas sensíveis ao tema. Esse curso foi motivado pela estratégia da “Rede Não Cala” em realizar sua capacitação e pelas demandas relativas à violência contra a mulher ocorrida no *campus*. Com o objetivo de capacitar agentes que potencialmente lidariam com situações de violência de gênero, o curso foi aberto a membros de coletivos da universidade e pessoas da rede de assistência social da cidade de Ribeirão Preto.

O curso foi realizado, respectivamente, nos dias, com os temas e a participação das professoras e professores seguintes:

- 02/05, com o tema “Violência e Gênero: definições, interfaces, aspectos socioculturais, prevalências e repercussões na saúde e situação da violência nas universidades”, pela professora da Faculdade de Medicina Elisabeth Meloni Vieira (FMRP-USP);
- 10/05, com o tema “Gênero, Justiça e Segurança Pública”, pela professora Fabiana Cristina Severi da FDRP/USP;
- 30/05, com o tema “Violência Sexual: acolhimento, procedimentos e encaminhamentos”, pelos médicos que trabalham com vítimas de violência doméstica e sexual, Renata Abduch e Thiago;
- 14/06, “Rede intersetorial para o cuidado integral a pessoas em situação de violência de gênero”, pela doutoranda da Escola de Enfermagem da USP, Mariana Hasse.

No último dia do curso consegui participar e me inserir na Comissão Violência e Gênero em Ribeirão como membra e pesquisadora. Como proposta do aprendizado no curso, as participantes propuseram a elaboração de uma cartilha informativa a toda comunidade acadêmica para orientar pessoas que sofrem violência de gênero na universidade e fora dela.

Em conjunto a professoras da área da saúde pública, para que pudessem dar a visão dessas ciências, e uma discente de administração de empresas, que também estava inserida nas articulações estudantis contra a violência contra a mulher em sua unidade, e eu, enquanto pesquisadora na área do direito, trabalhamos na elaboração desta cartilha.

Nos reunimos cinco vezes ao longo do semestre para combinarmos o que deveria constar na cartilha. Nessas reuniões continuamos as discussões nas quais estávamos inseridas por trabalharmos com a temática dentro da universidade. Nessa elaboração do material didático, entendemos que uma cartilha tem a função de deixar as informações que estão dispersas mais acessíveis ao público-alvo. Para ser acessível, definimos como meta de redação uma linguagem clara e uma espécie de tradução dos termos técnicos da ciência jurídica e das ciências da saúde para a linguagem corriqueira.

Outra questão que levantamos pelo nosso contato com a temática foi a necessidade de definir, de uma forma fácil de interpretar, o que é assédio, violência de gênero e violência contra a mulher. Como constatado nas pesquisas anteriores, as pessoas sofrem esse tipo de violência sequer conseguem identificar quais atos configuram violência contra elas. Devido a

isso, explicitamos essas noções na cartilha, com a função educativa e também de identificação das violências sofridas.

Uma questão que levantamos foi, por conhecermos a realidade do serviço de psicologia do *campus*, a impossibilidade de atender toda demanda de violência contra mulheres através dele. Entendíamos que era importante haver um local específico para realizar o atendimento à violência contra a mulher, porém, uma professora apontou ao potencial estigmatizador disso. Decidimos, então, pedir a ampliação do serviço existente, na qual, no atendimento, se fizesse o encaminhamento para o setor especial de violência contra a mulher, que seria uma espécie de porta de entrada para o serviço de enfrentamento à violência contra a mulher na universidade.

Colocamos na cartilha todos os serviços gratuitos de psicologia existentes na cidade. Sugerimos, inclusive, que poderíamos procurar profissionais de psicologia que aceitassem atender casos da universidade gratuitamente e, a partir disso, criar uma rede. Porém, após muita reflexão, concluímos que isso poderia atrapalhar a própria reivindicação por um serviço dentro da instituição, pois, fazendo-se por concessão de pessoas de fora, que nenhum vínculo tem com a universidade, poderia criar, além de uma relação de favor, caridade, uma situação de que o problema já estaria resolvido e não demandaria políticas públicas neste sentido.

Decidimos, portanto, que essa cartilha necessitaria de definições, endereços e esclarecimentos. Seu resultado final pode ser consultado no Anexo I e nela procuramos ressaltar que a atenção primária contra a violência contra a mulher deve ser para a pessoa que sofreu a violência, e, somente depois de resguardados seus direitos, é que se deve pensar em uma possível responsabilização do agressor. Buscamos subverter a lógica que acreditamos ser geradora da falta de resposta às situações de violência: a ênfase no agressor em detrimento da vítima.

A cartilha obteve amplo alcance. O Escritório USP Mulheres adaptou o documento, acrescentando os serviços públicos disponíveis para o enfrentamento à violência contra a mulher na cidade de São Paulo e na estrutura administrativa do campus da capital. A cartilha também foi adaptada pela Faculdade de Medicina da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

3.4.5 Iniciativas institucionais para o enfrentamento à violência contra mulheres nas universidades brasileiras

A USP, e também, como já citado, a UNB e a PUC/SP, após a reivindicação da comunidade acadêmica, tiveram iniciativas para o enfrentamento da violência contra mulheres. A USP formou comissões em suas unidades para o enfrentamento à violência contra a mulher ou comissões de direitos humanos.

Em levantamento que fizemos em outubro de 2016, entrando em contato eletrônico com as cinquenta unidades e *campi* da USP (Eller ARAÚJO, 2016, p. 77), e também realizando buscas em sítios da internet, identificamos as seguintes iniciativas para o enfrentamento da violência contra mulheres na universidade:

Quadro 2: Iniciativas Para Enfrentamento à Violência Contra Mulheres no Brasil

ESTADO	UNIVERSIDADE	FACULDADE	INICIATIVA
São Paulo	USP	<i>Campus</i> de Ribeirão Preto	CAV-Mulheres
		USP	Não Cala
		<i>Campus</i> de São Paulo/USP	Escritório USP Mulheres
		Faculdade de Direito de Ribeirão Preto	Sobre Violência de Gênero da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto;
		Faculdade de Medicina Veterinária e Zootecnia	Núcleo de Direitos Humanos da Faculdade de Medicina Veterinária e Zootecnia
		Faculdade de Economia e Administração de Ribeirão Preto	Comissão de Acolhimento e Orientação da FEARP
		Escola de Educação Física e Esporte de Ribeirão Preto	Comissão de Prevenção e Apuração de Denúncias de Discriminação, Assédio e Violência contra Mulheres e Gêneros na EEFERP-USP
		Instituto de Astronomia, Geofísica e Ciências Atmosféricas	Comissão de Defesa da Diversidade, Direitos Humanos e Democracia do IAG
		Escola de Artes, Ciências e Humanidades da Universidade de São Paulo	Comissão de Defesa da Diversidade, Direitos Humanos e Democracia da EACH
		Centro de Biologia Marinha	Ouvidoria no Centro de Biologia Marinha
		<i>Campus</i> de São Carlos	Setor de Acolhimento de Vitimas de Violência Sexual e de Gênero de São Carlos
		<i>Campus</i> de São Carlos	Núcleo de Direitos Humanos da USP São Carlos
		Faculdade de Medicina	Comissão de Direitos Humanos da

		de Ribeirão Preto	FMRP.
		<i>Campus</i> de São Paulo	Comissão de Violência de Gênero no CRUSP, ligada à Superintendência de Assistência Social e à Reitoria da USP
	PUCSP		Diretrizes sobre assédio moral, sexual e discriminação e desigualdade na faculdade de Direito da PUC/SP
Distrito Federal	UNB		Diretoria da Diversidade
			Divisões: Questão Negra, da Diversidade Sexual, da Questão Indígena e dos Direitos da Mulher.
			Construção Coletiva de Ações Para o Enfrentamento à Violência Contra as Mulheres

Fonte: Elaboração própria (2017)

A criação dessas comissões é uma resposta institucional da universidade em relação à violência contra mulheres. Interessadas nessas iniciativas, estudamos duas dessas comissões que tivemos acesso pela proximidade física e política: a CAV-Mulheres USP RP e a Comissão Sobre Violência de Gênero da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto.

3.4.6 CAV- Mulheres USP RP

Como consequência da mobilização do grupo Violência e Gênero em Ribeirão, que realizou uma série de atividades de pressão política junto à administração central do campus, foi criada a Comissão Para Apurar Denúncias de Discriminação, Assédio e Violência Contra Mulheres e Gêneros no Campus da USP de Ribeirão Preto (CAV- Mulheres USP RP) pela Portaria do Conselho Gestor do *Campus* de Ribeirão Preto nº 8, de 11 de julho de 2016. Muitas das mulheres que estavam no grupo, foram nomeadas para compor tal Comissão.

Antes da emissão da Portaria Normativa que indicava a abertura da comissão CAV-Mulheres, foram feitas reuniões para definir seus objetivos específicos, a atuação perante os casos recebidos, a realização do acolhimento, promoção de palestras, oficinas, assessorias, dentre outras atividades.

Os objetivos iniciais pensados pela CAV-Mulheres eram:

- a) acolher e apoiar outras comissões e grupos que já estavam trabalhando com violência no âmbito universitário no *campus*;
- b) oferecer supervisão multidisciplinar aos grupos e pessoas que trabalham com violência;

- c) orientar encaminhamentos institucionais para as ouvidorias e propor sindicâncias para os casos específicos ocorridos no *Campus* USP-Ribeirão;
- d) orientar encaminhamento de serviços especializados de natureza médica, jurídica ou policial em caso de necessidade;
- e) estimular capacitação e cursos de treinamento para questões ligadas à violência;
- f) propor estratégias de prevenção referentes ao tema da violência;
- g) desenvolver propostas para melhoria dos serviços que têm recebido as demandas de violência.

Para cumprir esses objetivos, a CAV-Mulheres previu encontros mensais dos participantes desta comissão com duração de três horas em dia e horário útil de atividades no *campus* (com temas referentes às situações apresentadas), e reuniões de caráter extraordinário caso haja necessidade, além da promoção de treinamentos e palestras referentes ao tema e desenvolvimento de rodas de conversas com temas específicos.

Após algumas discussões e ponderações sobre o que deveria constar na portaria de criação da comissão e quais seriam seus objetivos, foi aprovada Portaria do Conselho Gestor do *Campus* de Ribeirão Preto nº 6, de 11 de julho de 2016 (USP, 2016b). A portaria dispõe sobre “a criação de Comissão para apurar denúncias de discriminação, assédio e violência contra mulheres e gêneros no *Campus* USP de Ribeirão Preto”. Segundo o art. 2º, as funções sustentadas pela comissão foram de prevenção de ações de discriminação, triagem e acompanhamento das denúncias, proposição de protocolos para recebimento das denúncias, orientação sobre tipos de atendimento, apresentação de relatórios semestrais sobre suas atividades, manutenção de diálogo com outras Comissões do *campus* e proposição ao conselho gestor de medidas sobre o assunto.

Após a nomeação das integrantes pela Portaria do Conselho Gestor do *Campus* de Ribeirão Preto nº 8, de 11 de julho de 2016 (USP, 2016c), a comissão iniciou suas atividades. Em uma reunião que participei da Comissão, em função do trabalho na cartilha, as integrantes sugeriram divulgar a cartilha enquanto trabalho da comissão, adicionando nela o acesso à CAV-Mulheres e outras comissões do *campus*. Assim, a cartilha serviria para os motivos que a criamos além da divulgação da existência e função da CAV-Mulheres.

Ressaltamos a necessidade da CAV-Mulheres estar em constante diálogo com coletivos do *campus* e também instituições universitárias estudantis como baterias e atléticas. Assim, pensamos na realização de um evento de apresentação da comissão, como um espaço

que pudéssemos também dialogar com as entidades e coletivos estudantis, para entender suas demandas e também informar quais as responsabilidades de seus membros.

Realizamos, então, o I Seminário CAV-Mulheres no Auditório e Anfiteatro da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, de 24 a 26 de outubro de 2016. No primeiro dia convidamos a presidenta do Escritório USP Mulheres, Eva Blay, com o intuito de firmar o compromisso da universidade em enfrentar o problema. No segundo dia focamos na apresentação para os coletivos da universidade para ouvir suas demandas e, no terceiro, fizemos uma explanação sobre a comissão e as responsabilidades dos membros das entidades estudantis. Aqui trazemos os principais resultados do seminário que impactam na atuação da comissão, sem que essas conclusões e ideias tenham sido apresentadas na ordem aqui escrita.

A comissão não recebe relatos somente sobre violência de gênero e pode solicitar providências em relação a outros casos também, pelo próprio fato de, muitas vezes, as pessoas não saberem no que consiste violência de gênero e a violência contra mulheres. Tal situação tem sido comum por esses motivos.

Uma das funções da comissão é acompanhar as ações que foram encaminhadas a outros órgãos. Como tal procedimento ainda não está normatizado, isso pode ser feito com o contato direto com a vítima, para verificar como os procedimentos relativos a ela se desenvolvem. É possível também receber os relatórios das comissões sindicantes formadas.

Caso o agressor seja externo à comunidade da USP, as medidas tomadas em relação à vítima se dão de forma independente e, caso o agressor tenha alguma ligação com a universidade, é possível a abertura de algum procedimento administrativo para apurar a situação, mas, em todos os casos, é cabível o relato do caso ao sistema de justiça.

Para a escolha das pessoas componentes da comissão, unidades do campi fizeram indicações por critérios internos de escolha – eleição ou indicação simples – e, com base nessas indicações, o conselho gestor nomeou as mulheres, respeitando a diversidade de unidades e preenchendo as vagas de acordo com a posição que elas exerciam na universidade: docentes, servidoras não docentes e mulheres discentes.

Participantes fizeram muitos questionamentos sobre o limite da responsabilidade da comissão e de outras instituições da universidade para apurar a prática das violências. Integrantes da comissão responderam que, pelo regimento interno da universidade, tudo o que acontece dentro de seu espaço físico é de sua responsabilidade. Eva Blay, presidenta do Escritório USP Mulheres, em sua explanação, ressaltou que a universidade é responsável também pelas violências e violações que ocorrem nos espaços de festas e repúblicas, pois tudo

isso acontece devido à atividade universitária e, portanto, seria possível que casos acontecidos neste contexto fossem levados à comissão, ao conhecimento da universidade.

Em outro momento do evento, especificamente na conversa com os coletivos de estudantes, algumas discentes reportaram que nas organizações das festas oficiais da universidade, algumas mulheres montaram uma comissão para acolher casos de violência contra as mulheres que acontecem nessas festas.

O seminário foi concluído com a ideia de que a comissão trouxe muitas mudanças à universidade, pois o que antes era tratado como algo comum passou a ser encaminhado a este órgão novo. Porém, a criação da comissão não impede a existência e não retira a importância de os coletivos auto-organizados continuarem o trabalho de atuação enquanto movimentos sociais que reivindicam mudanças na universidade, que a função da comissão não era substituí-los. O trabalho dos coletivos é essencial para novas conquistas institucionais.

A comissão se preocupou com a recepção dos calouros que, conforme encaminhamento da CPI dos trotes, precisa ser feita de forma acolhedora. Para isso, as integrantes marcaram uma reunião com as comissões de recepção de todas as unidades do *campus*.

Na ocasião pudemos firmar o compromisso da não tolerância a práticas violentas, entendidas como atos que façam a pessoa submetida a ela sentir-se violada em seus direitos, não saber ou não conseguir consentir com atos feitos com ela. Os representantes das comissões de recepção, no geral, tiveram dúvida de como proteger essas pessoas fora da universidade, em atividades que não há funcionários da universidade presentes, por exemplo. Em relação a isso, as integrantes propuseram que, por enquanto, o acesso da universidade a esses espaços se dava pelo relato das pessoas afetadas à universidade. Assim, uma forma de estar presente é incentivar as pessoas a denunciarem qualquer violência cometida nesses ambientes.

Na reunião os membros das comissões de recepção requereram a presença da comissão nas atividades receptivas. Porém, a comissão não teria como se fazer presente em todas, mas confirmou presença em algumas e requereu dos membros das comissões de recepção o compromisso em divulgá-las.

A forma de acesso à comissão, como já dito, pode ser feito presencialmente, pelo contato de algumas de suas integrantes e também pelo preenchimento de um formulário eletrônico que permite que a pessoa se identifique ou não. Este formulário, após planejamento e ponderações ficou da seguinte forma, e está disponível no site da comissão:

Se você chegou até aqui é porque deseja compartilhar alguma situação de violência que você vivenciou/sofreu ou testemunhou. Esta Comissão oferece duas opções.

Por favor, leia atentamente as instruções para cada uma delas.

1. Relato oficial, identificado, para apuração.

Seu relato será apreciado por esta Comissão e mediante sua identificação as providências administrativas iniciais serão tomadas e, caso solicitada, as providências de atendimento pessoal serão realizadas.

2. Um relato anônimo (sem identificação)

Caso você opte por não se identificar, esteja ciente que a apuração pode ser mais difícil pois são necessários indícios suficientes de que a violência aconteceu para que se inicie uma sindicância ou processo administrativo. Ainda assim, seu relato será apurado na medida do possível e utilizado para compor dados sobre violência contra mulheres e gêneros, servindo ao planejamento e implantação de medidas de educação, sensibilização e prevenção.

A Comissão Para Apurar Denúncias de Violência Contra as Mulheres e Gênero no *Campus* de Ribeirão Preto (CAV - Mulheres USP/RP) existe para acolher situações de violência de todo e qualquer tipo (física, emocional, psicológica, sexual, de cunho machista, racial ou LGBT fóbica) contra mulheres e gêneros no *campus* de Ribeirão Preto. Está estruturada em dois grupos de trabalho que atuam de forma integrada voltados para:

(1) Prevenção e educação: visando diminuir os casos de violência contra a mulher, atua de forma a pensar mecanismos de prevenção, tendo como princípio a promoção de ações educativas e o fomento do diálogo entre os grupos.

(2) Acolhimento a denúncias e casos: acolher os casos do ponto de vista administrativo e oferecer às vítimas o apoio necessário, seja ele psicológico, judiciário ou de saúde. Para que os procedimentos sejam oferecidos é necessário que seja feito um registro oficial da situação para que logo em seguida sejam tomadas as medidas administrativas e de acolhimento pessoal.

Composição: A comissão é composta exclusivamente por mulheres, de forma paritária, contando com três representantes titulares das categorias docente, servidoras e estudantes e uma representante suplente de cada categoria (USP, 2016a).

Durante o período observado, muitos casos chegaram à comissão e os primeiros foram desafiadores em relação à forma de atuação da comissão, pois a única normativa relativa a ela é sua portaria de criação e nomeação das integrantes. Dentre esses casos, apareceram violências que interseccionavam diversas opressões como gênero, classe e raça. Também apareceram casos envolvendo professores, discentes e funcionários. Todos os casos, apesar de não termos conhecimento de como foram encaminhados pela comissão, demonstraram a necessidade de se pensar em uma resposta específica ao problema em questão, além da necessidade de garantir a proteção às vítimas.

A comissão já realizou um intenso trabalho no *campus* de Ribeirão Preto, no entanto, ainda conta com alguns desafios. Ao contrário de muitas comissões administrativas, não conta com secretaria fixa, o que impede o encaminhamento de muitas questões. Esse encaminhamento também é prejudicado pela falta de retorno dos casos encaminhados aos outros órgãos da universidade.

Há também desafios estruturais, como a comissão não ter sede física, ou qualquer local apropriado para realizar o atendimento ao público ou suas reuniões. Em sua equipe

também não há psicóloga, o que impede uma resposta nestes termos, o que ajudaria a realizar o primeiro atendimento, por exemplo.

Esses desafios continuam postos à comissão que desenvolve o trabalho no *campus* todo. Apesar de eu não continuar a observação participante, ou seja, não comparecer mais às reuniões da comissão e terminar minha coleta de dados, ajudei na elaboração de um protocolo de atuação da comissão que serve também como guia às demais comissões existentes na universidade, conforme iremos ver no capítulo 5. Este protocolo, apesar de não resolver todos os problemas que a comissão se depara, também foi feito para que seu trabalho seja facilitado.

3.4.7 Comissão Sobre Violência de Gênero da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto

Por estar engajada neste tema de pesquisa fui nomeada membra da Comissão Sobre Violência de Gênero da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto (FDRP), que, conforme seu artigo 1º “terá por função propor políticas de enfrentamento à violência de gênero no âmbito da FDRP, bem como receber, analisar e investigar os relatos de violência de gênero ocorridos no contexto acadêmico da unidade”.

Apesar de a unidade da Faculdade de Direito ser nova, ela já sediou episódios de violência contra mulheres. O disposto no item 3.3, quando falamos sobre a realidade dos trotes nas universidades brasileiras também vale para esta faculdade.

O caso antecedente de maior repercussão foi, no ano de 2012, a realização do trote pelos discentes em uma república, fora dos muros da universidade. Tal trote era de cunho altamente discriminatório contra as mulheres, pois tinha uma atividade denominada “bixete pega o disquete”, atividade que as mulheres ingressantes eram submetidas pelos veteranos a se abaixarem em cima de uma passarela enquanto os homens ficavam olhando. Tal prática, aliada a outras discussões sobre machismo na faculdade, fez surgir, no mesmo ano, o coletivo feminista “Capitu” para impedir que essas práticas perpetuassem. O coletivo é uma organização estudantil que ainda atua na faculdade.

A comissão, por ser permanente, tem como tarefa pensar em políticas de igualdade de gênero na universidade a partir do diagnóstico que fazemos da realidade próxima a nós. Essa política necessita do constante diálogo com o Projeto Político Pedagógico do curso, além de incentivar a responsabilidade da unidade em lidar com esses casos. Com isso, fazemos um diagnóstico sobre violência e respondemos os casos que chegam até a comissão, seja na propositura de soluções aos casos, seja nos posicionando sobre ele e dando sua devida

importância. Focamos no potencial pedagógico que a comissão tem, sobretudo nas articulações das iniciativas já existentes na universidade e mantendo um constante diálogo com as instituições.

Neste sentido, a comissão elabora textos sobre direitos das mulheres para divulgação na página da rede social Facebook da faculdade. Entendemos que esses textos exercem a função tanto de divulgar os direitos das mulheres quanto explicar no que as violências consistem e como elas podem ser enfrentadas, ajudando também no reconhecimento às situações de violência.

Com foco na prática pedagógica e na necessidade de ser uma comissão acessível e transparente à comunidade acadêmica, no dia 07/10/2016 fizemos nossa apresentação para a FDRP, ocasião em que firmamos nosso compromisso perante a instituição e nos colocamos à disposição das pessoas que lá estavam. Tal atividade também foi repetida na semana de recepção dos calouros do ano de 2017.

Naquela apresentação informamos os canais de acesso à comissão, que é a página na internet, canal através do qual recebemos relatos, sejam ele anônimos ou identificados e também contato pessoal com suas integrantes. Assim, quando procuradas pessoalmente, pedíamos para escrever o relato no formulário ou prestá-lo pessoalmente em uma de nossas reuniões.

Um princípio guiador da comissão, para que os relatos não ganhassem repercussão e prejudicassem as pessoas nele envolvidas, é o sigilo. Isso significa que, quando os relatos são prestados na reunião da comissão, por exemplo, o gravador que a registra é desligado e as integrantes se comprometem a não deixar a informação escapar. Este ponto é importante também pelo fato de a unidade ser pequena e, qualquer comentário relativo a um caso pode facilitar a identificação e prejudicar os trabalhos.

Da mesma forma que se dá o acesso à comissão CAV-Mulheres do *campus*, a identificação ou não do relato permite ou impede a apuração da violência sofrida. Neste sentido, a tarefa que desenvolvemos se dá no encaminhamento dos indícios que recebemos para que a autoridade competente possa, se for o caso, emitir uma portaria de uma comissão sindicante. Por a comissão ter a atribuição de observar as violências de gênero cometidas na universidade, ela também pode observar as providências tomadas pela instituição.

Enquanto comissão, percebemos a necessidade de se criar um regimento e um protocolo internos de encaminhamento dos casos de violência de gênero, pois, na ausência dos parâmetros de atuação, tivemos que construí-los em conjunto da nossa própria apuração. Ainda, por estarmos em constante diálogo com a CAV-Mulheres, pudemos também trazer os

parâmetros adotados nos casos por elas recebidos em nossa comissão, prevendo possíveis casos que podemos receber. Vemos a necessidade de se fazer um protocolo para termos um procedimento a ser seguido, isto é, ter um compromisso de transparência e previsibilidade das medidas que iremos tomar perante a instituição e a comunidade acadêmica como um todo.

Porém, enquanto nenhuma das duas comissões contam com protocolos e regimentos internos, o nosso trabalho de pesquisa participante nos levou a estudar os limites e as possibilidades de atuação das comissões de acordo com as normativas da USP, que será analisada.

3.4.8 Limites e possibilidades da CAV-Mulheres e da Comissão Sobre Violência de Gênero da FDRP

O Conselho Gestor do *campus* da USP de Ribeirão Preto criou a CAV-Mulheres. Segundo o art. 27-C do Regimento Geral da USP cabe ao Conselho Gestor “promover o entrosamento das atividades administrativas comuns de interesse da Universidade e das Unidades/Órgãos integrantes do *campus*” e também “propor o Regimento do *campus* e do Quadrilátero Saúde/Direito e as modificações necessárias, por deliberação da maioria de seus membros” e “definir normas de segurança no *campus* e no Quadrilátero Saúde/Direito, de acordo com as diretrizes e metas fixadas” (USP, 1990).

Dentre essas competências, o Conselho Gestor editou a Portaria do Conselho Gestor do *Campus* de Ribeirão Preto nº 6, de 11 de julho de 2016, que, em seu art. 2º dispõe que a função da CAV-Mulheres é:

- I – Prevenir ações de discriminação, assédio e violência contra mulheres e gêneros no *Campus* USP de Ribeirão Preto;
- II – Fazer triagem e encaminhamento aos órgãos competentes das denúncias de discriminação, assédio e violência contra mulheres e gêneros no *Campus* USP de Ribeirão Preto;
- III – Propor ao Conselho Gestor protocolos para recebimento de denúncias, relatos, análise e proposição de medidas administrativas cabíveis;
- IV- Orientar as vítimas sobre os diversos tipos de atendimentos que poderão procurar para viabilizar a defesa de seus direitos, dentre eles, o Serviço de Promoção Social do *Campus* USP de Ribeirão Preto, Delegacias de atendimento especializado à mulher, Ministério Público, Defensorias Públicas, Unidades de Saúde, Instituto Médico Legal e outros centros de referência;
- V – Apresentar ao Conselho Gestor relatórios semestrais sobre as atividades realizadas pela Comissão;
- VI – Manter diálogo com outras comissões sobre o mesmo tema já estabelecidas ou a serem criadas nas Unidades do *Campus* de Ribeirão Preto, quando pertinente, de forma harmoniosa e sinérgica e buscar consenso nas ações preventivas;
- VII – Propor ao Conselho Gestor outras medidas sobre o assunto que permitam à administração encaminhar solução mais ágil dos conflitos (USP, 2016b).

A Comissão de Violência e Gênero da FDRP/USP foi criada pela Portaria Interna FDRP/USP nº 6 de 21 de julho de 2016 (USP, 2016d) emitida pelo diretor da unidade. O diretor, segundo o artigo 42 do Regimento Interno da USP (USP, 1990), deve administrar, exercer o poder disciplinar e outras atribuições em relação à unidade. Dentro dessas funções, ele criou a comissão.

Segundo o art. 1º da Portaria Interna FDRP/USP nº 6 de 21 de julho de 2016 (USP, 2016d), ela tem o fim de “propor políticas de enfrentamento à violência de gênero no âmbito da unidade e receber, analisar e investigar os relatos de violência de gênero ocorridos no contexto acadêmico da Unidade”, enquanto seu parágrafo primeiro determina que a comissão tem o dever de “propor a adoção das medidas administrativas cabíveis, nos casos analisados em que sejam demonstradas a materialidade e existência de indícios de autoria de agressões ou violências com base em gênero, sobretudo as de ordem disciplinar”. Seu artigo 2º prevê o acolhimento e encaminhamento das vítimas de violência de gênero à rede de enfrentamento à violência contra a mulher.

Essas comissões, e outras que são ou foram criadas nesses termos, são órgãos da administração pública com competências estabelecidas em seus atos de criação. Segundo Maria Sylvia Zanella DI PIETRO (2007, p. 471-472), a manifestação da vontade de uma pessoa jurídica de direito público se dá por meio dos órgãos que atuam através dos agentes que a compõem. Em relação a cada competência que o diretor e o conselho gestor conferiram às comissões, nos é útil analisar tanto com o aqui exposto quanto com o próprio estatuto da USP e seu regimento interno, pois, por estarem dentro da universidade, não podem ser contrários a eles.

A primeira função da CAV-Mulheres é prevenir casos de violência contra mulheres na universidade. Como não está estabelecida a forma que essa prevenção pode se dar, as integrantes da comissão tem a possibilidade de realizar ações que entendam como preventivas desse tipo de violência na universidade. Isso tem sido feito sob uma perspectiva educativa, como palestras, apresentação da comissão, discussão de filmes, dentre outras atividades integradas da própria universidade.

As duas comissões preveem o recebimento dos casos e encaminhamento aos órgãos competentes das denúncias¹⁷ de discriminação, assédio e violência contra mulheres e gêneros,

¹⁷ O termo utilizado nas portarias se dá no sentido comum e amplo do vocábulo, ou seja, denúncia como notícia de fato a alguém, não se confundindo com a denúncia privativa do Ministério Público para o início de uma ação penal contra alguém.

tanto a órgãos da universidade quanto à rede de enfrentamento¹⁸ à violência contra a mulher. Essa atuação é vinculada, ou seja, recebendo o caso, as comissões tem o dever de encaminhar ao órgão competente que, encontrando uma situação que seja infração administrativa, deve realizar a sindicância ou processo administrativo, se for o caso. Enquanto o acolhimento ainda não está normatizado, o meio apto de realiza-lo para outros órgãos da universidade é o ofício e, para rede externa, a depender do órgão, recomendações ou ofícios.

Apesar de a forma na qual esse encaminhamento se dá não estar disciplinada por qualquer normativa, queremos apontar o caráter vinculante, obrigatório, de encaminhamento para os órgãos responsáveis na universidade e também na rede externa. Isso significa que as comissões, caso não realizem o encaminhamento, podem ter seus integrantes sancionados por isso.

Os órgãos da universidade que podem ser responsabilizados por isso dependem também do caso recebido pela comissão e suas consequências. Primeiramente, com atenção ao bem-estar das pessoas, necessário se faz o encaminhamento para os serviços de assistência social da universidade. Porém, os serviços de atendimento psicológico do *campus* ainda não correspondem à demanda pelo serviço e não há serviço especializado em violência de gênero.

A violência de gênero pode ser também uma infração administrativa, ou seja, configurando ela desvio de finalidade à qual o serviço público foi criado, pede-se à autoridade competente a abertura de sindicância ou processo administrativo disciplinar para apurar a infração, que pode ser o diretor da unidade da comissão ou o próprio reitor, dependendo a qual comissão nos referimos e também de questões como vinculação do funcionário, agente público ou outra pessoa que esteja submetida à administração da universidade.

As comissões analisadas, tanto a CAV-Mulheres quanto a comissão da FDRP, têm a competência de receber e encaminhar as denúncias recebidas. Portanto, essas comissões, ao reportarem a violação da ordem jurídica através de denúncia feita por pessoa que pediu sua atuação, estão cumprindo com este papel, pois, ao fazer a denúncia, assumem elas mesmas esse papel de denunciante.

Em relação ao encaminhamento à rede externa, é preciso que agentes da comissão saibam para onde encaminhar, o que pode ser contornado tanto com a capacitação das e dos agentes quanto com a edição dos protocolos e das políticas de enfrentamento à violência de gênero em seus âmbitos de atuação, o que está previsto na portaria das duas comissões. Isso

¹⁸ Essa rede está prevista na Lei Maria da Penha (BRASIL, 2006) e será apresentada no item 4.2.3.

ocorre porque o poder normativo¹⁹ dessas comissões é limitado, e, para que a política e os protocolos de atuação valham para o *campus* e unidade, é preciso que alterações sejam feitas nos próprios estatutos que regem as relações da administração pública nesses contextos.

Nas portarias das duas comissões há também a previsão de que elas podem propor seus protocolos de atuação aos órgãos administrativos superiores a elas. Entendemos que esse poder normativo conferido a elas também abrange a propositura de serviços na universidade para enfrentar a questão, a exemplo de propor mudanças em relação ao serviço de psicologia do *campus*, em se tratando da comissão deste âmbito ou na tentativa de criar outro serviço nesse sentido. Entendemos que com este poder as comissões tem também uma função política dentro da universidade de realmente dar uma resposta efetiva a essa violência.

Na portaria da CAV-Mulheres há a previsão que ela deve fornecer informação sobre a rede de enfrentamento e os serviços que a universidade dispõe para enfrentar a questão. Entendemos que isso já foi feito com a elaboração da cartilha em que participamos, conforme expusemos no item 3.4.4., mas a comissão tem o dever de fornecer essas e outras informações a cada caso que chega a ela.

Ambas as comissões podem propor medidas que visem um enfrentamento mais atento e eficaz à violência de gênero por elas identificada aos órgãos que estejam trabalhando com os conflitos. Essa proposição pode ser feita pelo acompanhamento dos procedimentos administrativos disciplinares efetivamente instaurados após o encaminhamento da comissão, pelo acompanhamento das pessoas encaminhadas ao serviço de assistência social da USP, dentre outros.

A comissão do *campus* deve estar em constante diálogo com as comissões das unidades a fim de propor ações conjuntas para tratar o problema. Ambas preveem também a prestação de contas ao seus criadores através de relatórios, informando as atividades

¹⁹ O poder normativo permite à administração pública emanar normas, atos com efeitos gerais e abstratos. Os atos normativos, sob pena de ofensa ao princípio da legalidade, não podem contrariar a lei, criar direitos, impor obrigações, proibições e penalidades não previstas legalmente (Maria Sylvia Zanella DI PIETRO, 2007, p. 79-80). O princípio da legalidade, segundo a concepção de DI PIETRO (2008, p. 80) e Celso Antônio Bandeira de MELLO (2007, p. 944), está embasado no art. 5º, II da Constituição, segundo o qual ninguém pode ser obrigado a fazer ou deixar de fazer algo se não em virtude de lei, o que significa que só a lei, ou seja, norma emitida de órgãos legislativos, como Congresso Nacional, Assembleia Legislativa Estadual e Câmara dos Vereadores, pode impor obrigações ou conferir direitos. Caso haja norma administrativa que vise isso, ela é ilegal e não pode ser cumprida/aplicada. Enquanto as pessoas administradas podem fazer tudo que não esteja proibido em lei, a administração pública somente pode atuar segundo essa lei, dentro dos limites impostos por ela. A criação de normas pela administração pública (MELLO, 2008, p. 346) decorre de sua discricionariedade, pois, escolhendo entre criar ou não a norma, opta por criar. Essa criação de normas regulamenta a própria discricionariedade administrativa, ou seja, orienta a liberdade que a lei confere à administração pública para atuar perante os casos que ela se depara. Com isso, é possível que haja um tratamento uniforme às pessoas, conferindo previsibilidade ao comportamento da administração aos administrados e tratamentos mais uniformes aos casos concretos.

desenvolvidas, o que mostra a sua vinculação e constante diálogo com os órgãos que as criaram.

Identificamos uma inconsistência técnica na portaria de criação da comissão da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, pois, além do acolhimento inicial da denúncia de violência, ela prevê também a investigação dos casos trazidos a ela. Investigação de casos no âmbito da administração pública se dá pelo poder disciplinar, que na unidade é exercido pelo diretor que nomeia uma comissão sindicante e esta procede às investigações.

As comissões criadas, conforme exposto, não são comissões sindicantes, mas órgãos colegiados, que atuam nos termos que delineamos. Tal dispositivo só poderia ser aplicado caso o diretor, ao indicar a abertura do procedimento disciplinar, indicasse integrantes da comissão como integrantes de comissões sindicantes. Conforme expusemos, as comissões tem o poder de acompanhar essas comissões sindicantes e também indicar integrantes e membros que as compõem. Seria contrário à própria configuração do poder disciplinar já haver comissões já criadas para tratar esses casos, pois elas são criadas a cada caso, por servidores indicados pelo poder diretivo.

Portanto, percebemos que as comissões, mesmo não estando regulamentadas pelos protocolos de atuação que podem ser propostos através do poder normativo que elas detém, já indicam que a universidade está lidando com a questão, de modo que isso pode ser feito nos sentidos apontados, sem que para isso haja qualquer ofensa a competências estabelecidas nas normas administrativas da USP e na legislação brasileira.

Assim, as duas comissões estudadas, que ainda estão em consolidação, necessitam de um protocolo de atendimento à pessoa em situação de violência de gênero, que seja sensível a todas as especificidades que a pessoa possa ter. Percebemos a necessidade também de traçar um guia sobre esse tipo de violência em relação às sindicâncias, que envolvem a questão, ressaltando aspectos como o sigilo.

Movimentos formados pela comunidade acadêmica, como demonstramos no caso da Rede Não Cala, foram fundamentais para o início do enfrentamento institucional à violência contra a mulher, desde a pressão que fizeram para a realização da CPI das universidades na ALESP, na sua apuração e na trajetória aqui narrada, que levou a USP a assumir o compromisso de enfrentar institucionalmente o problema. Porém, percebemos que as tarefas nesta universidade, para enfrentar adequadamente a violência contra mulheres não estão acabadas. As comissões continuam trabalhando e demandam aparatos institucionais, como o serviço de psicologia.

Como tarefa a ser desenvolvida, temos o desafio de integrar as comissões criadas nas unidades e criar novas. Essa integração pode ser feita através do Escritório USP Mulheres, iniciativa criada para isso. Outro desafio que está em curso é a criação dos protocolos de atuação e a reforma dos procedimentos administrativos da universidade que permitam o enfrentamento da violência contra as mulheres no ambiente universitário nos marcos dos direitos humanos das mulheres.

4 A NORMATIZAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS DAS MULHERES

Neste capítulo iremos discutir os parâmetros internacionais e brasileiros para o enfrentamento à violência contra mulheres. Nos dois planos de análise é possível identificar a crítica feminista ao direito que parte da externalidade da mulher ao fenômeno jurídico (BARTLETT, 2008), que ora ignorava a existência de mulheres como pessoas socialmente construídas de formas diferentes aos homens e, portanto, com diferentes necessidades de abordagens legais, ora produzia discriminações com bases em concepções que determinavam o que era correto para mulheres. O trabalho e produção teórica feminista no direito permitiram criar mecanismos que consideram as diversas mulheres no fenômeno jurídico, requerendo modificações na legislação, a criação de novas instituições que levassem em conta suas existências e também a mudança na prática com o direito posto.

Estas críticas e demandas refletiram e geraram ações tanto no cenário internacional quanto na legislação interna dos países. Com isso, discuto os limites formais-legais das respostas institucionais para o enfrentamento da violência contra mulheres e críticas feministas ao direito formal para traçar os contornos da responsabilidade das universidades no enfrentamento à violência contra mulheres. Para isso, me utilizei também de uma revisão bibliográfica sobre os estudos que verificaram limites na institucionalidade no enfrentamento à violência contra as mulheres.

4.1 Direito Internacional dos Direitos Humanos das Mulheres

Para realizarmos o estudo dos direitos humanos das mulheres, iremos verificar a obrigatoriedade desses direitos, frente à normativa internacional e também pelo direito constitucional brasileiro.

Primeiramente faremos um parâmetro de como esses direitos configuram-se e, após isso, como se deu a conquista dos direitos humanos das mulheres neste sistema internacional.

4.1.1 Sistemas de Garantias de Direitos Humanos

No Direito Internacional quem cria regras, ao mesmo tempo, se submete a elas. Nesta negociação que resulta na criação de regras é possível notar como se deu a incidência política

das feministas para a construção dos direitos das mulheres, que, neste cenário, encontrou respaldo na reivindicação de direitos humanos. O reconhecimento desses direitos foi o fator que permitiu a muitos países, inclusive ao Brasil, criar respostas institucionais ao problema, pois, os países, ao não cumprirem o acordado em tratado internacional, podem ser acionados nesta esfera.

O Direito Internacional dos Direitos Humanos, do modo em que vemos construído hoje, surge na segunda metade do século vinte, após a segunda guerra mundial, com a percepção de que as atrocidades do Estado contra as pessoas não poderiam mais persistir e essas pessoas possuem direitos garantidos enquanto tais, direitos que vão além da cidadania de um Estado particular. A proteção internacional de direitos humanos parte da premissa que pessoas possuem um âmbito de proteção de direitos em planos distintos do Estado, com um padrão estabelecido por tratados internacionais a ser utilizado para a fiscalização de normas e práticas internas.

Foram criados os sistemas de proteção internacional dos direitos humanos, o mundial pela Organização das Nações Unidas (ONU) e, paralelamente a ele, os sistemas regionais de proteção aos direitos humanos, da América, Europa e África. Esse sistema de proteção internacional dos direitos humanos é feito por normas, tratados internacionais que criam direitos que os países signatários devem respeitar e também sistemas jurídicos nos quais eles são internacionalmente acionados e observados (Lorena Fries MANLEÓN e Nicole Lacomprette POLACO, 2013, p.70).

Dentro da sistemática da ONU há os sistemas baseados na Carta das Nações Unidas, denominados extra convencionais e órgãos de supervisão, criados por tratados de direitos humanos, chamados de órgãos ou tratados convencionais. Órgãos convencionais são criados pelas Convenções de direitos humanos para controlar o cumprimento de suas disposições em cada Estado-parte e são compostos por especialistas independentes eleitos, que exercem suas funções a título pessoal (Nicole Lacomprette POLANCO e Catalina Lagos TASCHANE, 2013, p. 70).

Atualmente há dez órgãos de supervisão, dentre eles, o Comitê CEDAW, da Convenção Para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher e o Comitê CERD, da Convenção Internacional Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, que são os que dizem respeito à temática aqui abordada. A sistemática e função de todos esses órgãos é praticamente a mesma e suas funções são interpretar o disposto nos tratados, ter conhecimento das violações dos direitos consagrados em tratados

sob sua supervisão e a formulação de recomendações ou observações gerais sobre sua interpretação (POLANCO e TASCHANE, 2013, p. 71).

Em termos gerais, o procedimento do Comitê compreende a apresentação de informes estatais sobre o cumprimento do tratado, a realização de questões prévias e perguntas por parte do Comitê, o exame dos informes dos Estados, a adoção das observações finais feitas pelo Comitê e o seguimento das recomendações por parte deles. Os Comitês da ONU admitem petições individuais sobre violações de direitos desses tratados que, para ser admitidos devem contar com o esgotamento dos recursos internos dos países, não pode estar em disputa ou ter sido suscitada em relação a outro órgão ou procedimento internacional. No Comitê CEDAW, por exemplo, podem apresentar comunicações pessoas que aleguem ser vítimas por um Estado-parte ou uma pessoa ou grupo de pessoas que tenham sofrido alguma violação e o Estado que é acionado, basta que ele tenha ratificado a Convenção cujo órgão supervisiona (POLANCO e TASCHANE, 2013, p.74).

Outro sistema de proteção de direitos humanos ao qual o Brasil está vinculado é o Sistema Americano de Direitos Humanos, que teve seu início na carta de criação da Organização dos Estados Americanos (OEA) de 1948, composta pelos 35 países do continente americano. Esses países criaram em 1959, pela assinatura da Convenção Americana de Direitos Humanos, o Pacto de San José da Costa Rica (BRASIL, 1992), a Corte Americana de Direitos Humanos e a Comissão Americana de Direitos Humanos. Essa mesma Convenção elencou uma série de direitos humanos, exigíveis internacionalmente na corte.

A Comissão passou a ter duas funções em relação aos estados da OEA e aos que eram parte da Convenção de sua criação (POLANCO e TASCHANE, 2013, p.88). A Comissão Interamericana de Direitos Humanos é tanto um órgão da OEA quanto da Corte Interamericana de Direitos Humanos. A Comissão exerce uma função de proteção dos direitos humanos através de diversos procedimentos: o exame dos casos de violação de direitos humanos, a preparação e publicação de informes, a atuação perante a corte e observação das violações in loco. Já a Corte é um órgão judicial de competência contenciosa para conhecer de casos individuais relativos a violações à Convenção e outros tratados de direitos humanos e com competência consultiva relativa à interpretação da Convenção.

Assim como as comissões da ONU, a Comissão interamericana de direitos humanos pode ser acionada por pessoas ou grupo de pessoas que tenham seus direitos violados perante o Estado que promulgou a Convenção. Antes de ser acionada, é necessário que haja o esgotamento dos recursos internos, devendo ela ser acionada no prazo de seis meses após a

decisão definitiva interna. A matéria não pode ter sido resolvida ou estar pendente de resolução em outro procedimento internacional. A corte tem a possibilidade de recomendar ao Estado a adoção de medidas cautelares relativas à proteção de pessoas ou grupos de pessoas, antes da conclusão de seu julgamento (POLANCO e TASCHANE, 2013, p.90-95).

Considerando a legislação interna²⁰ do Brasil e direitos consagrados em tratados internacionais, há uma coexistência de sistemas normativos constitucionais, ou seja, a aplicação de uma norma constitucional não exige a aplicação da outra. Enquanto o Supremo Tribunal Federal, STF, considera o Pacto de San José da Costa Rica supralegal, a Corte Interamericana de Direitos Humanos a entende como tratado de natureza especial de proteção de direitos humanos e restrição do poder público interno. A Convenção exige que os países adequem seus padrões internos às prescrições do tratado e sua jurisprudência, fazendo, assim, o controle de convencionalidade. A corte também entende que direitos humanos são normas cuja aceitação não dependem do consenso, não admite exceção pelos países signatários e é capaz de invalidar a produção política de um país (Breno Baía MAGALHÃES, 2016, pp. 17-18).

A promulgação de uma Convenção por um país implica todos os agentes estatais em seu cumprimento, incluindo administradores da justiça, que, da mesma forma que realizam controle de constitucionalidade das leis nacionais, devem exercer um controle de convencionalidade de suas normas jurídicas internas que aplicam aos casos concretos. Nesta tarefa de controle convencional, o tribunal deve levar em conta o tratado e a jurisprudência das cortes às quais submete análise e, no caso da corte interamericana, a ela que é a última intérprete da Convenção Americana de Direitos Humanos (CIntDH, 2014, pp. 4-5).

O controle de convencionalidade permite evitar acionar o sistema internacional de proteção aos Direitos Humanos, uma vez que o acionamento das cortes internacionais só pode ocorrer após o esgotamento de todas as possibilidades internas de reparação da violação do direito humano disposto no tratado (CIntDH, 2014, p. 19). Com esse mecanismo e os outros

²⁰ Para incorporar essas normas internacionais de direitos humanos, a legislação brasileira prevê um procedimento na Constituição Federal, além de tratados internacionais que dispõem sobre isso, como a Convenção de Viena Sobre Direitos dos Tratados. Como acontece no direito internacional, a negociação de tratados se dá por representante do poder executivo que expressa seu consentimento com o tratado pela ratificação. Após a ratificação, há a submissão do texto à aprovação do Congresso. Essa submissão do texto se faz por mensagem, discutida e votada nas duas casas, que, aprovada, é promulgada por decreto legislativo pela presidência do Senado Federal (João Francisco REZECK, 2006). A partir daí, há a incorporação do tratado ao ordenamento jurídico brasileiro, e, a depender da sua natureza, ele terá uma hierarquia diferente perante o direito interno. O Supremo Tribunal Federal, STF, firmou entendimento de que normas internacionais que tratam de direitos humanos são supralegais (BRASIL, 2015). Isso significa que, hierarquicamente, essas normas estão abaixo da Constituição Federal e acima de leis ordinárias.

citados, os sistemas americano e mundial de direitos humanos e direitos humanos das mulheres são sistemas constitucionais nos quais o Brasil está integrado.

Os direitos humanos das mulheres, além de exigíveis de plano por estarem dispostos em tratados que o Brasil promulgou e, portanto, comprometeu-se com o seu cumprimento, contam com um sistema de monitoramento. Os direitos humanos das mulheres são direitos que integram um sistema constitucional ao qual o Brasil aderiu ao assinar os tratados que serão discutidos. Os tratados, além de estabelecer obrigações para os países perante a comunidade internacional, trouxeram parâmetros e direitos que integram a pluralidade dos sistemas constitucionais.

Agora vamos analisar a forma que foi reivindicada e qual a obrigatoriedade dos Estados em respeitarem e promoverem os direitos humanos das mulheres que, conquistados internacionalmente e promulgados por nosso país, são aqui exigíveis.

4.1.2 Construção e Positivação dos Direitos Humanos das Mulheres

Na análise dos tratados internacionais percebemos que o conceito-chave para a compreensão dos direitos humanos das mulheres reside no conceito de igualdade, que, na perspectiva dos direitos humanos, é considerada um direito de fato e de direito e um valor estruturante de toda atividade do Estado e das relações sociais (SEVERI, 2017, p. 131).

O conceito de igualdade esteve presente desde as primeiras formulações sobre direitos humanos, enquanto o conceito de não discriminação foi construído em documentos mais recentes que consideraram marcadores sociais como gênero e raça na perspectiva dos direitos humanos, o que, por algumas autoras, é considerada uma perspectiva interseccional dos direitos humanos (CRENSHAW, 2004).

Tal princípio foi primeiramente encontrado na Carta das Nações Unidas de 1945, na Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948, na Convenção Americana de Direitos Humanos de 1969, promulgada pelo Brasil em 1992. Essa igualdade entre homens e mulheres também está prevista no Pacto Internacional Sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966 (BRASIL, 1992), promulgado pelo Brasil em 1992. Além dessa previsão de igualdade perante a lei, já continha em seu artigo 7º previsões sobre a igualdade salarial entre homens e mulheres.

Percebemos nesses primeiros tratados internacionais de direitos humanos do pós Segunda Guerra a ideia de universalidade de direitos, baseada no universalismo masculino

denunciado pelas feministas (CRENSHAW, 2002, p. 171-172) e no modelo androcêntrico, no qual o homem é parâmetro para a concessão desses direitos, que coexistem a práticas discriminatórias de legislações internas (MANLEÓN e POLANCO, 2013, p.56).

Os movimentos de mulheres, identificando que o direito interno de muitos países eram discriminatórios em relação às mulheres, reivindicaram mudanças com base no princípio da igualdade e com vistas a conquistar direitos para as mulheres e promover essa igualdade de forma substancial. Primeiramente, os movimentos buscaram o reconhecimento dos direitos civis e políticos às mulheres. Em 1952 o Brasil promulgou a Convenção Interamericana Sobre a Concessão de Direitos Civis à Mulher de 1948 e em 1963 foi promulgada a Convenção sobre os Direitos Políticos da Mulher, datada de 1953.

No direito trabalho, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) também foi influenciada por esse movimento de percepção de desigualdade entre homens e mulheres. Em 1951, após um relatório que demonstrou o problema mundial da desigualdade de salários entre homens e mulheres, a organização firmou um primeiro parâmetro em matéria de remuneração sem distinção de sexo, promulgada pelo Brasil em 1957. A Convenção OIT n. 103 dispôs sobre o amparo materno no ambiente de trabalho e foi promulgada pelo Brasil em 1965. Em 1958 a organização celebrou a Convenção 111, que dispõe sobre a discriminação em matéria de Emprego e Profissão, promulgada pelo Brasil em 1968.

Esses últimos tratados já começaram a exteriorizar o princípio da igualdade entre homens e mulheres relativo à fruição de Direitos Humanos. Após esse período, movimentos de mulheres começaram a fazer reivindicações e organizar conferências mundiais para reivindicar essa igualdade em uma perspectiva substancial. Essas conferências colocam em evidência que as mulheres se encontravam invisibilizadas e submissas a uma generalização masculina dentro de instrumentos normativos de caráter geral. São instrumentos jurídicos que retomam direitos já consagrados em tratados internacionais de direitos humanos, mas, ao referir às mulheres, os dota de especificidade (MANLEÓN e POLACO, 2013, p.56).

No sistema mundial de direitos humanos da ONU isso aconteceu de modo pioneiro na I Conferência Internacional Sobre a Mulher, realizada em 1975 na Cidade do México, na Convenção Para a Eliminação Contra Toda Forma de Discriminação Contra Mulheres (CEDAW), adotada pela assembleia geral das Nações Unidas em 1979.

Posteriormente foram realizadas a II Conferência Mundial sobre a Mulher, em Copenhague, em 1980 e a III Conferência Mundial Sobre a Mulher, em Nairóbi, em 1985. Posteriormente, nas conferências de Viena de 1993, de Cairo de 1994, de Beijing de 1995 e de Istambul de 1996, esses direitos avançaram além de seus parâmetros iniciais que

marginalizavam abusos de direitos relacionados especificamente ao gênero. Foi firmada também, no ano de 2000, a Declaração do Milênio da ONU que, dentre oito metas, prevê a promoção da igualdade entre os sexos e a autonomia das mulheres, bem como a melhora da saúde materna.

Essas declarações trouxeram novos direitos baseados nas violações relativas às mulheres, como violência doméstica, estupro e/ou negativa de acesso à tomada de decisões, antes consideradas diferenças periféricas em relação aos direitos humanos. Neste sentido, a aquisição de direitos é uma tática importante no terreno internacional em dois sentidos: o discurso do direito internacional das mulheres tem a função de habilitar para o poder, permitindo a visibilidade em terrenos onde estão invisíveis e permitem um enfoque ao feminismo internacional, que pode traduzir em ação se as respostas às demandas das mulheres estiverem inadequadas (MANLEÓN e POLACO, 2013, p.57).

Essa percepção da diferença e da especificidade começou a ser pautada não só em relação a direitos de mulheres. Também outros marcadores sociais de diferença que implicavam em negação de direitos mereceram destaque, como a perspectiva de raça para a observação e disposição desses direitos, que foi evidenciada na Convenção Sobre Todas as Formas de Discriminação Racial, firmada em 1966 e promulgada pelo Brasil em 1969. Essa Convenção criou, conforme expusemos no item anterior, um Comitê de monitoramento do nela disposto. Esse Comitê teve sua jurisdição incorporada à brasileira somente em 2003, com a promulgação do Decreto nº 4.738, de 12 de Junho de 2003.

Com as Convenções, as perspectivas de gênero e raça na qual a diferença entre mulheres, homens e pessoas não brancas, que antes eram justificativas para marginalizar seus direitos humanos, passou a ser justificativa para reivindicá-los e incorporar a análise de gênero e raça em suas práticas (CRENSHAW, 2002, p. 173-174). Para que se abarque a proteção a todas as mulheres, essas perspectivas que considerem outros fatores também devem ser incorporadas na análise dos direitos humanos das mulheres.

A CEDAW (BRASIL, 2002), assinada em 1979 e incorporada com ressalvas pelo Brasil em 1984 e depois integralmente em 2002, é o primeiro tratado que dispõe amplamente sobre os direitos das mulheres, definindo o que entende por discriminação contra a mulher. Ele traz diversas recomendações em relação a direitos específicos de mulheres, como maternidade, gravidez e outros direitos que, com base na diferença biológica existente entre homens e mulheres, não as deixa em desvantagem. Essa Convenção ampliou a responsabilidade estatal a atos que cometem pessoas privadas, empresas ou jurisdições

estatais, obrigou os Estados a adotar medidas concretas para eliminar a discriminação contra as mulheres.

A Convenção (BRASIL, 2002), como já mencionado, criou também a sistemática do Comitê CEDAW para monitorar seu cumprimento. O acompanhamento das recomendações contidas neste Comitê é fundamental para entender como direitos das mulheres são tratados, quais falhas foram encontradas na tentativa de resposta institucional e quais melhorias podem ser feitas.

A periodicidade do envio desses relatórios pelos países signatários da Convenção é de quatro anos, o que é submetido ao Comitê para as Observações Conclusivas, também chamadas de recomendações. A cada dois anos o Comitê CEDAW destaca dois temas a serem apresentados como prioridades aos Estados-Parte. Movimentos de mulheres dos países podem participar do processo por meio dos relatórios alternativos ou relatórios-sombra. A elaboração dos relatórios-sombra é fundamental para que os movimentos de mulheres tenham voz na esfera internacional e para que a produção dos relatórios não fique restrita aos entes estatais, permitindo, portanto, uma avaliação externa à configuração estatal (Telia NEGRÃO et. al., 2015, p. 8).

As recomendações são complementos aos artigos da Convenção da CEDAW, uma espécie de jurisprudência relativa ao cumprimento dos dispositivos do tratado. Eles melhoram a qualidade dos informes nacionais e auxiliam nos relatórios sombra, pois aprofundam a compreensão sobre diversos temas. Esse mecanismo permitiu ao Comitê preencher lacunas, como ocorreu com o tema de violência contra mulheres, que foi primeiramente abordada na Recomendação Geral n. 19 em 1992 (NEGRÃO, 2015, p. 9).

Em 1999 o movimento de mulheres mundial teve mais um avanço: a criação de um Comitê de denúncias de violação de direitos humanos das mulheres elaboradas pela sociedade civil (BRASIL, 2002a). Isso permite às mulheres vítimas de violação de direitos humanos ter uma reparação por ela, ajudando a criar uma maior consciência sobre as garantias internacionais dos direitos humanos das mulheres e uma maior atenção à CEDAW por parte dos integrantes do Estado.

A Convenção CEDAW, suas recomendações, os relatórios-sombra e a jurisprudência perante os órgãos de proteção de direitos humanos permitiram a criação de uma doutrina sobre os direitos humanos das mulheres, integrando-os nos programas das nações unidas e promovendo ou inspirando outros organismos de direitos humanos a realizar análises mais profundas sobre a natureza e especificidade da discriminação pelo motivo de ser mulher (FACIO apud POLANCA e TSCHORNE, 2013, p. 86).

Dentro da perspectiva de gênero e raça na posituação dos direitos humanos, outros tratados internacionais que trazem dispositivos específicos em relação aos direitos humanos das mulheres e que foram promulgados no Brasil, são a Convenção sobre os Direitos da Criança (1989) a Convenção Internacional sobre Proteção dos Direitos dos Trabalhadores Migrantes e dos Membros das suas Famílias (1990), a Convenção Internacional Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2006)²¹. Não iremos nos ater a essas leis especificamente, pois notamos que o princípio/direito da igualdade entre homens e mulheres e também entre raças está presente neles, além de algumas disposições específicas em relação aos direitos das mulheres, confirmando a ideia de que reivindicação de mulheres nessas Convenções permitiu a incorporação da perspectiva de gênero em seus contextos.

Já incorporando a perspectiva de gênero e raça nos tratados internacionais, temos a Declaração da ONU sobre Eliminação da Violência contra as Mulheres (1993), que, embora não tenha sido promulgada pelo Brasil enquanto tratado internacional, consagrou o direito a viver uma vida livre de violência para as mulheres, o que orienta, inclusive, o trabalho do Comitê CEDAW. Em relação ao sistema mundial de direitos humanos das mulheres, podemos destacar que o Comitê CEDAW e o Comitê CERD continuam no trabalho de monitoramento de direitos humanos das mulheres, com a emissão de relatórios e pareceres sobre esses direitos.

No sistema americano de direitos humanos a reivindicação de direitos humanos das mulheres foi anterior à própria sistemática desses direitos humanos. Em 1928, em Havana, Cuba, foi realizada a Sexta Conferência Internacional Americana, da qual participaram associações de mulheres de toda a América, que, apesar de não terem sido convidadas para participarem dela, requereram um tratado de igualdade de direitos. Nesta ocasião, construíram uma Comissão Interamericana de Mulheres, que se reuniu primeiramente em 1930 em Havana, da qual participaram 15 países. Essa comissão participou da Sétima Conferência Internacional Americana e fez uma série de recomendações relativas aos direitos das mulheres. Já em 1948, quando se adotou a Convenção da OEA, a Comissão ganhou o caráter de entidade permanente de funcionamento junto à secretaria geral da OEA (POLANCO e TOSCHORNE, 2013, p. 103).

Em 1994 foi criada nesse sistema a relatoria especial sobre os direitos das mulheres, integrada à Convenção Interamericana Para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (BRASIL, 1996), que, a Convenção mais importante relativa a direitos humanos das

²¹ Este último é o único tratado internacional que foi aprovado por quórum semelhante ao de emenda constitucional e, portanto, está em hierarquia equivalente a ela.

mulheres que integra o sistema brasileiro. Essa Convenção, além de ser base para o desenvolvimento de nossa legislação nacional, foi em virtude dela que o Brasil foi acionado internacionalmente pelo desrespeito de direitos humanos das mulheres. A Convenção foi feita e assinada pelos países componentes da OEA e seu cumprimento está submetido à apreciação da Corte e da Comissão Interamericana de Direitos Humanos, a qual, no art. 12, entende que qualquer pessoa pode peticionar à Corte uma reivindicação para o cumprimento desta Convenção.

Além de conceituar violência contra a mulher, a Convenção cria compromissos aos Estados, que residem em abster-se e evitar práticas discriminatórias, agir com devida diligência, na prevenção, investigação e punição da violência, incorporação de normas necessárias à erradicação da violência contra a mulher, a adoção de medidas legislativas que impeçam o agressor de perseguir, intimidar ou ameaçar a mulher, o estabelecimento de procedimentos jurídicos que respalde esses direitos, mecanismos judiciais e administrativos para assegurar a reparação do dano e a adoção de outras medidas cabíveis para seu cumprimento.

Para o monitoramento dos direitos consagrados na Convenção, a relatoria especial da Corte Interamericana Sobre Direito das Mulheres fez diversos trabalhos sobre esses direitos que, até o ano de 2013, tinham as seguintes temáticas: acesso à justiça para mulheres vítimas de violência nas américas; acesso a serviços de saúde materna por uma perspectiva de Direitos Humanos; acesso à informação em matéria reprodutiva por uma perspectiva de direitos humanos; acesso à justiça para mulheres vítimas de violência sexual; o caminho para uma democracia substantiva: a participação política das mulheres nas Américas; e trabalho, educação e recursos das mulheres: o caminho para a igualdade na garantia dos direitos econômicos, sociais e culturais (POLANCO e TOSCHORNE, 2013, p. 103).

Outra forma encontrada pela Comissão Interamericana de Mulheres para verificar a efetividade de direitos humanos das mulheres na América foi o Mecanismo de Seguimento da Convenção de Belém do Pará. Esse mecanismo serve para observar o cumprimento do estabelecido na Convenção de Belém do Pará e é composto pela Conferência de Estados, que é o órgão político composto pelos Estados que ratificaram a Convenção de Belém do Pará e pelo Comitê de especialistas, que é o órgão técnico integrado por especialistas nas esferas que abarca a Convenção (POLANCO e TOSCHORNE, 2013, p. 104).

Essas especialistas são designadas pelos seus Estados e exercem suas funções de maneira pessoal e independente. O mecanismo é composto por rondas de avaliação, durante as quais a comissão adota um questionário que aborda as disposições da Convenção e os envia

aos Estados. A partir de suas respostas e com base nas informações obtidas, há um informe final que contém recomendações orientadas ao fortalecimento da implementação da Convenção. Já na fase de seguimento, a comissão estabelece indicadores sobre a implementação das recomendações específicas que se efetuaram durante a etapa de avaliação, as quais são remetidas aos Estados em um questionário. A partir da informação proporcionada pelos Estados sobre os indicadores, se elabora um informe de seguimento das recomendações (POLANCO e TOSCHORNE, 2013, p. 105).

O maior desafio encontrado pelo monitoramento é a persistência da violência no continente mesmo diante da multiplicidade de leis, políticas públicas e outras medidas adotadas para lhe fazer frente. Esta situação evidencia que a violência na região continua com características endêmicas e, conseqüentemente, os esforços futuros devem estar relacionados a processos de transformação cultural e de eliminação dos estereótipos que aprofundam e reproduzem essa violência (POLANCO e TOSCHORNE, 2013, p. 106).

Para nossa análise extraímos quatro conceitos-chave construídos na reivindicação dos tratados internacionais sobre direitos humanos das mulheres que são importantes no entendimento, construção e efetivação desses direitos: o princípio da não discriminação, o direito a viver uma vida livre de violência, o dever de devida diligência dos Estados em disponibilizar esses direitos e seu acesso à justiça.

4.1.2.1. Princípio da não discriminação

Tratados sobre direitos humanos foram formulados com enfoque no princípio da igualdade, baseado em um universalismo tanto em relação à concessão de direitos quanto ao sujeito que fruiria desses direitos. Porém, a partir da década de 60, pela incidência de movimentos de mulheres e também de outras entidades e pessoas políticas que participaram das Convenções de direitos humanos, esse conceito de igualdade foi disputado em um sentido substancial, que levava em consideração especificidades de pessoas sujeitas de direitos, destacando marcadores como gênero e raça. Nessa perspectiva, a igualdade substantiva pode ser desdobrada em dois princípios:

O princípio da não discriminação e o princípio da responsabilidade estatal. O princípio da não discriminação, em suas formas múltiplas e interseccionais, tem seu fundamento normativo previsto na CEDAW, no artigo 9º da Convenção de Belém do Pará, e é reforçado pelas definições de discriminação previstas na Convenção Internacional sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial e na Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência (SEVERI, 2017, p. 131).

Para a Convenção Sobre Todas as Formas de Discriminação Racial, discriminação racial, segundo seu artigo I, significa:

Qualquer distinção, exclusão restrição ou preferência baseadas em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tem por objetivo ou efeito anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício num mesmo plano (em igualdade de condição), de direitos humanos e liberdades fundamentais no domínio político econômico, social, cultural ou em qualquer outro domínio de vida pública (BRASIL, 1969).

Com base neste princípio, a Convenção determina que nenhum estado pode praticar ato de discriminação racial ou permitir que alguém sob sua jurisdição o faça, o que deve ser seguido por todas as autoridades públicas. Para tanto, prevê a criação de medidas legislativas para coibir essa discriminação, bem como o acesso à justiça para reparar violações cometidas em função dela.

Prevê também o fortalecimento de organizações e movimentos multirraciais que visem eliminar barreiras entre raças e desencorajar a divisão racial. Expõe a necessidade de criar crimes que punam a discriminação racial, bem como a extensão de todos os direitos civis e políticos a pessoas que nos países signatários, por motivos de discriminação racial, estivessem impedidos de realizá-los, pugnando, novamente, por uma ideia de igualdade perante a lei.

O documento nos mostra também a necessidade de ressaltar a diferença de grupos aos quais são negados direitos humanos para sua promoção e como isso se deu em torno do princípio da igualdade. Com essa Convenção percebeu-se a adoção de uma perspectiva de raça, que pode ser observada pelas convenções que as seguiram.

Outro tratado internacional que dispõe sobre o princípio em questão é a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, que conceitua como discriminação por motivo de deficiência:

Qualquer diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, com o propósito ou efeito de impedir ou impossibilitar o reconhecimento, o desfrute ou o exercício, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais nos âmbitos político, econômico, social, cultural, civil ou qualquer outro. Abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável (BRASIL, 2009);

Ambos tratados internacionais que conceituam discriminação baseiam-se na ideia de negação de direitos com base na diferença para os grupos que reivindicaram o enfrentamento de seus direitos pelas legislações internacionais. Caso algum estado pratique a discriminação em função dos fatores apontados, ele pode ser acionado internacionalmente nas sistemáticas construídas por esses tratados.

Para entender melhor esses conceitos, em uma análise sobre a interação do conceito de igualdade, diferença e desigualdade, José d'Assunção BARROS (2005, p. 354) entende que discriminação é uma forma de tratar as diferenças de modo desigual. Enquanto o conceito de diferença diz respeito a atributos intrínsecos e, muitas vezes, imutáveis das pessoas, desigualdade é a forma injusta na qual essas diferenças são levadas em consideração na sociedade. A discriminação se mostra como efeito do tratamento desigual, injusto que as diferenças levam na sociedade. Através deste conceito, buscamos entender no que consiste a discriminação que os tratados internacionais trabalham.

De forma semelhante aos tratados anteriores, a CEDAW e também a Convenção de Belém do Pará conceituam discriminação contra a mulher. O art. 1º da CEDAW define como discriminação contra a mulher:

Toda distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e a mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo.

Aqui temos também o conceito de igualdade entre homem e mulher, definido em uma perspectiva substancial. Os demais artigos listam obrigações que os Estados-parte devem se submeter ao assinar a Convenção. Dentre essas obrigações, os estados signatários se comprometem a consagrar o princípio da igualdade entre homem e mulher em suas constituições, além de assegurar esse princípio em sua execução. É também necessária a adoção de medidas institucionais – legislativas ou não – que prevejam sanções para a discriminação contra a mulher, além da garantia de um sistema jurídico apto a não discriminar e eliminar a discriminação contra a mulher praticada por qualquer pessoa, organização ou empresa.

A CEDAW prevê que medidas transitórias de ações afirmativas não podem ser interpretadas como prejudiciais aos homens. Ela reconhece o papel da cultura e tradições na manutenção da discriminação contra as mulheres e obriga os Estados a eliminar estereótipos nos papéis de homens e mulheres, estabelece e fortalece conceitos de igualdade substantiva e invisibilidade dos direitos humanos, dando importância a todos os direitos humanos (Alda FACIO apud POLANCA e TSCHORNE, 2013, p.84).

A Convenção requer a derrogação ou modificação de leis, regulamentos, usos, disposições penais e práticas discriminatórias em todos os âmbitos das vidas das mulheres. Essa previsão nos leva a entender como as leis de um país são discriminatórias e,

promulgando a Convenção, tal discriminação por parte das leis desses países não pode subsistir.

Aqui é importante ressaltar como a CEDAW prevê a discriminação nas relações de trabalho. Entende como discriminatória a desigualdade de remuneração; de enfrentamento para a execução de um trabalho de igual valor; o não atendimento às peculiaridades da mulher em fase reprodutiva; e a não divisão do trabalho doméstico.

O Comitê CEDAW, na Recomendação Geral n. 19, que tematizou a violência contra a mulher, entendeu que o dispositivo que trata da discriminação contra a mulher na relação de trabalho abrange também o assédio sexual que consiste em:

O assédio sexual inclui um comportamento de tom sexual, como contatos físicos e insinuações, observações de tipo sexual, exibição de pornografia e exigências sexuais, verbais ou de fato. Esse tipo de conduta pode ser humilhante e pode constituir um problema de saúde e de segurança; é discriminatória quando a mulher tem motivos suficientes para crer que sua negativa poderia causar problemas no trabalho, na contratação ou na promoção, ou quando cria um ambiente de trabalho hostil (ONU, 1992).

Desta forma, o Comitê entende que o assédio sexual é uma discriminação que se dá na forma de violência contra mulheres específica no local de trabalho. Nesta concepção o assédio é uma violência. Tal violência, por ser específica em relação às mulheres, configura uma discriminação que impede mulheres de gozar outros direitos humanos, neste caso o direito ao trabalho.

Sobre a discriminação no local de trabalho a Convenção 111 da OIT dispõe em seu artigo 1º (BRASIL, 1968):

- a) Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;
- b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro Interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

De acordo com a análise da aplicação da Convenção 111 no Exame Geral sobre a Discriminação no Trabalho (OIT, 2012, p.21), dentre diversas condutas caracterizadas como discriminatórias no ambiente de trabalho foi incluído o assédio sexual, uma vez que essa violência ocorre, sobretudo, com mulheres. O assédio sexual compreende condutas como insultos, observações voluptuosas, insinuações e comentários impróprios sobre vestimentas, estado físico, idade ou situação familiar que representem ataque à dignidade da pessoa

trabalhadora, bem como convites ou pedidos, indesejados e não consentidos, acompanhados ou não de ameaça, atitudes lascivas ou gestos associados à sexualidade.

Como resultados de pesquisas feitas pela organização (OIT, 2012, p.21), constatou-se que a mulher é a principal vítima do assédio sexual no emprego, o que confirma necessidade de se olhar para o problema sob uma perspectiva de gênero e, neste sentido, entender o assédio sexual como uma discriminação em relação ao trabalho, pois atua como barreira de acesso e permanência em um emprego em função do sexo e gênero da pessoa.

Outras declarações sobre violência contra as mulheres também se utilizam deste conceito de discriminação, que entende que a violência emerge do trato discriminatório dispensado às mulheres.

A Declaração Sobre a Eliminação da Violência Contra as Mulheres (ONU, 1993), entende que a discriminação contra a mulher é uma forma de violência contra a mulher e a Convenção Interamericana Para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher (BRASIL, 1996) também traz este conceito.

Essa última, adotando uma perspectiva interseccional, ou seja, que leva em conta outras questões além das relações de gênero, em seu artigo 9º, entende que para o enfrentamento e análise da situação de violência, é necessário considerar questões de raça, idade, origem étnica ou outros fatores que possam vulnerabilizar mulheres, colocando que há uma análise de diversos aspectos, não se atentando somente à questão de gênero.

Entendemos que esses tratados de direitos humanos conceituam como discriminação violações de direitos humanos que, caso ocorram, podem ter o estado internacionalmente acionado por essa violação. O conceito de discriminação trazido por esses tratados nos é útil para entender como que ela pode se dar na universidade, sobretudo em relação às mulheres, que devem ser consideradas em suas multiplicidades, evitando, certamente, um conceito único do que é ser mulher.

4.1.2.2. Direito a viver uma vida livre de violência

A violência contra a mulher pelo fato de ser mulher passou a ser arrolada enquanto uma forma de discriminação contra mulheres a partir da Recomendação Geral n. 19 do Comitê CEDAW que, após o trabalho de monitoramento, percebeu a necessidade de os países adotarem esse entendimento. Essa recomendação teve como antecessora a Recomendação Geral n. 12 de 1989 do Comitê CEDAW que pediu que todos os países inserissem informações relativas à violência e medidas para enfrentá-las (ONU, 1992).

Como violência contra a mulher a Recomendação entendeu atos que causam danos ou sofrimento físico, mental e sexual, bem como a ameaça de tais atos, coerção e privação de liberdade. Mesmo que não esteja escrito na Convenção CEDAW a expressão “violência contra a mulher”, um estado violará a Convenção se praticar ou permitir que particulares pratiquem tais atos. A permissão da prática se dá tanto pela promoção de comportamentos discriminatórios que causem violência quanto pela não adoção de medidas jurídicas aptas com devida diligência para impedir a violação dos direitos ou para investigar e punir atos de violência e indenizar as vítimas (NEGRÃO, 2015, p. 21).

Com a Recomendação Geral n. 19 os Estados tiveram que incluir nos seus relatórios informações relativas a quais medidas estavam tomando para combater atos públicos e privados relativos à violência contra a mulher. No ano seguinte, na Conferência de Viena de 1993, foi elaborada a Declaração sobre a Eliminação da Violência Contra as Mulheres, que expressamente previu a violência contra a mulher como forma de discriminação e criou obrigações para os Estados seguirem. Segundo o art. 1º da Declaração, violência contra a mulher é:

Qualquer ato de violência baseado no gênero do qual resulte, ou possa resultar, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico para as mulheres, incluindo as ameaças de tais atos, a coação ou a privação arbitrária de liberdade, que ocorra, quer na vida pública, quer na vida privada (ONU, 1993).

Exemplificativamente, o artigo 2º entende que a violência contra a mulher abrange violência física, sexual e psicológica, perpetrada por familiares, comunidade em geral, ocorrida tanto no ambiente de trabalho quanto no de estudo e também pelo Estado, praticada ou tolerada por ele. Assim, quando o Estado não busca respostas a essas violações, estará ele praticando violência contra a mulher. Para que o Estado não incorra nessa violação, é necessário o desenvolvimento de políticas para eliminar a violência contra a mulher, incluindo sistemas judiciários que devam atuar com devida diligência para prevenir, investigar e punir atos de violência contra as mulheres perpetrados pelo Estado ou particulares.

Dentre as várias ações recomendadas, que incluem medidas de desenvolvimento de planos nacionais de enfrentamento à violência, abordagens preventivas e educativas contra a violência, reparação, comprometimento de organizações da sociedade civil para o enfrentamento do problema, a Declaração entende como necessário, conforme artigo 4º, alínea ‘d’:

Prever, no seu direito interno, sanções penais, civis, laborais e administrativas a fim de prevenir e reparar os danos causados às mulheres que são sujeitas a violência; as mulheres sujeitas à violência devem ter acesso aos mecanismos da justiça e, na

medida prevista na legislação nacional, a um ressarcimento justo e eficaz dos danos sofridos; os Estados devem também informar as mulheres do seu direito de exigir reparação através dos mecanismos em causa;

A Declaração, então, prevê que o enfrentamento à violência contra a mulher é feito com a previsão de leis em diversas áreas e também no acesso à justiça e formas de garantir uma resposta estatal à violência contra a mulher. Embora a Declaração não tenha sido promulgada pelo Brasil, por ser feita na ONU, integra a visão que essa instituição, sobretudo o Comitê CEDAW, tem sobre discriminação contra a mulher, assim como se deu o entendimento do Comitê desde, pelo menos, 1992, quando divulgada a Recomendação Geral n. 19.

A Convenção de Belém do Pará (BRASIL, 1996) entende que a violência contra a mulher é resultado de sua discriminação. Em seu preâmbulo, dispõe que a violência contra a mulher é uma manifestação das relações de poder historicamente desiguais entre homens e mulheres que constitui uma violação de seus direitos humanos e liberdades fundamentais. Prevê que a eliminação da violência é condição indispensável para o desenvolvimento individual e social de mulheres e sua plena e igualitária participação em todas as esferas da vida.

O conceito de violência contra a mulher nesta Convenção é o mesmo da Declaração sobre a Eliminação da Violência contra as Mulheres de 1993. A Convenção reconhece o direito a viver uma vida livre de violência em todas as esferas da vida da mulher e entende fazer parte do direito a viver uma vida livre de violência ser livre de todas as formas de discriminação, além de ser valorizada e educada livre de padrões estereotipados que impliquem em sua inferioridade ou subordinação.

Já o artigo 8º, além de prever a ampla divulgação e educação sobre o direito à mulher viver uma vida livre de violência, prevê o treinamento dos agentes estatais que lidam com essa violência em específico, prestação de serviços à mulher sujeita à violência, incentivar meios de comunicação a formular campanhas adequadas, realizar pesquisa e coleta de dados e promover a cooperação internacional para o intercâmbio de ideias sobre violência contra a mulher. A alínea “b” determina, como forma de enfrentamento à violência contra a mulher:

Modificar os padrões sociais e culturais de conduta de homens e mulheres, inclusive a formação de programas formais e não formais adequados a todos os níveis do processo educacional, a fim de combater preconceitos e costumes e todas as outras práticas baseadas na premissa da inferioridade ou superioridade de qualquer dos gêneros ou nos papéis estereotipados para o homem e a mulher, que legitimem ou exacerbem a violência contra a mulher (BRASIL, 1996);

Assim, o Ministério Público Fiscal Argentino, em uma cartilha sobre o cumprimento da Convenção entende que violência baseada no gênero reflete a assimetria existente entre as relações de poder entre homens e mulheres, e perpetua a subordinação e desvalorização do feminino frente ao masculino, de modo que a diferença entre este tipo de violência e outras formas de agressão e coerção se justifica pelo fator de risco e de vulnerabilidade imbricados no fato de ser mulher. Como exemplo dessas violências há as violações sexuais, assédio sexual no trabalho ou escola, a violência sexual contra mulheres privadas de liberdade, refugiadas e o tráfico de mulheres, a violência obstétrica e a produzida no espaço doméstico e em relações afetivas são espécies de violências baseadas no gênero (GARAVANO, 2013, p. 21-22).

De acordo com a Declaração, a violência contra a mulher é a violência que emerge das relações discriminatórias de gênero. A forma de eliminar a violência contra a mulher é modificar esses padrões sociais e culturais nos quais as mulheres sofrem discriminação e, conseqüentemente, violência. A responsabilidade estatal não está somente em garantir um tratamento eficaz a ela, à devida diligência no trato da violência contra a mulher, mas está também em fazer valer com que esses estereótipos, tanto nas suas instituições quanto na sociedade, não continuem a reproduzir a violência.

Quando falamos no direito de ter uma vida livre de violência não basta que os Estados se abstenham de realizar condutas violadoras de direitos das mulheres, mas deve levar adiante ações positivas necessárias para as mulheres que estão sob sua jurisdição possam exercer e gozar efetivamente de seus direitos (GARAVANO, 2013, p. 47).

Para a garantia do direito da mulher ser livre de violência, a Convenção prevê que os Estados-parte da Convenção devam abster-se de qualquer prática de violência contra a mulher e adotar medidas que façam com que o Estado garanta acesso à justiça quando ocorrer alguma violência contra a mulher e, caso tenha leis ou práticas que ajudem a perpetrar essa violência, que sejam elas modificadas. Prevê também a necessidade de desenvolver mecanismos que terminem com a violência de imediato a fim de cessar a agressão.

O enfrentamento estatal da violência contra a mulher prevê que deve ser realizado com o devido zelo e diligência que esse tipo de violência merece atenção, ou seja, não basta que o Estado não pratique a violência e que preveja legislativamente seu enfrentamento, mas tem o dever de realiza-lo observando a devida diligência.

4.1.2.3. Dever de devida diligência – prevenção, investigação, punição e reparação

O dever de devida diligência, presente no artigo 4º da Convenção de Viena Sobre Violência Contra as Mulheres (ONU, 1993) e na recomendação geral 19 da CEDAW, está previsto no artigo 7º da Convenção de Belém do Pará (BRASIL, 1996). A devida diligência está associada ao dever que os Estados têm em cumprir com a erradicação da violência contra a mulher, dando uma resposta efetiva a ela. Além de ter de ser seguida no combate feito no poder judiciário à violência contra a mulher, em todos os aspectos do Estado também deve ser observado.

Para o artigo 7º da Convenção de Belém do Pará, deve ser respeitada a devida diligência para prevenir, punir e investigar a violência contra a mulher, e reparar e compensar o dano sofrido em função da situação de violência. O dever de devida diligência, por dizer respeito à efetividade da resposta estatal à violência e discriminação de gênero, só pode ter sua resposta avaliada quando o Estado for acionado ou avaliado internacionalmente. Assim, o conceito precisa ser interpretado a partir da jurisprudência, informes e recomendações gerais que a corte interamericana faz, bem como estudos a seu respeito.

A satisfação da devida diligência frente à violência contra a mulher requer que se assegure a aplicação efetiva do marco legal vigente e de políticas de prevenção e práticas que permitam atuar de maneira eficaz ante as denúncias e em sintonia com os critérios estabelecidos nos marcos normativos dos direitos humanos.

A corte interamericana de direitos humanos entende que há uma estreita relação entre a discriminação, a violência e a devida diligência, enfatizando que a falta do atuar estatal com devida diligência para proteger as mulheres de violência é uma forma de discriminação, uma negação de seu direito de igual proteção perante a lei. Os Estados, quando não cumprem com o dever de devida diligência em investigar, sancionar, reparar e prevenir os atos de violência contra a mulher, um dever aplicável também aos particulares em certas circunstâncias, podem ser internacionalmente responsabilizados por isso.

Prevenir é uma obrigação de meio ou comportamento e não se demonstra seu descumprimento por mera violação de direito. A prevenção diz respeito à adoção dos marcos jurídicos adequados, sua aplicação efetiva e com políticas de prevenção e práticas que permitam atuar de uma maneira eficaz frente às denúncias. A integral estratégia de prevenção deve estar atenta os fatores de risco e fortalecer as instituições para que possam proporcionar uma resposta efetiva nos casos de violência contra a mulher (VALLE, 2013, p. 136).

Neste marco da prevenção encontram-se as medidas preventivas de agressão. Conforme dispõe a alínea “d” do artigo 7º da Convenção de Belém do Pará, o Estado deve “adotar medidas jurídicas que exijam do agressor que se abstenha de perseguir, intimidar e ameaçar a mulher ou de fazer uso de qualquer método que danifique ou ponha em perigo sua vida ou integridade ou danifique sua propriedade”.

Neste mesmo sentido, o art. 8º, alínea “d” dispõe como medida própria de prevenção que o Estado deve “prestar serviços especializados apropriados à mulher sujeita à violência, por intermédio de entidades dos setores público e privado, inclusive abrigos, serviços de orientação familiar, quando for o caso, e atendimento e custódia dos membros afetados”. Ambas as disposições estão previstas na Convenção de Viena Sobre Violência Contra as Mulheres.

Assim, a prevenção diz respeito à avaliação dos fatores de risco nos quais as mulheres em situação de violência estão inseridas e garantir que tanto elas tenham o suporte necessário para superar a questão, seja no âmbito da saúde e assistência social, quanto, em relação à restrição de direitos que devem sofrer os responsáveis por sua agressão, sobretudo com o afastamento de seu convívio. Todas essas medidas previnem a ocorrência e reiteração da violência.

O dever de investigar integralmente é uma obrigação de meio que deve ser assumida pelo Estado como dever jurídico próprio, ao invés de simples formalidade. A investigação é uma obrigação de meio e não de fim, ou seja, não podemos violar direitos da vítima para exercermos o poder punitivo contra o agressor. Os direitos da pessoa que foi afetada pela violência devem ser preservados para que se evite a prática de violência por parte do Estado. A obrigação de investigar visa evitar a impunidade para que os fatos violentos não se repitam. Assim, a devida diligência na investigação diz respeito a dois aspectos: à integridade – física e psicológica – da vítima e à eficácia da investigação.

Em diferentes tipos de violência contra a mulher é comum que ocorram situações em que a prova tenha que ser colhida logo quando aconteceu, como no caso de violência física e sexual. Nesses casos, a colheita de prova deve ser rápida, para que a demora não acarrete na ineficiência da resposta e, por outro lado, deve-se respeitar a integralidade da pessoa em situação de violência. A corte entende que, além de garantir um ambiente confortável no qual a pessoa possa dar seu relato e se sinta acolhida para tanto, não se pode, por exemplo, fazer perguntas desnecessárias que nada tem a ver com o caso ou com estereótipos discriminatórios, como perguntar sobre as vestimentas ou sobre a vida sexual de uma mulher vítima de violência (GARAVANO, 2013, p. 50).

A devida diligência na punição destaca sanções penais e administrativas pelo cometimento de violência contra a mulher. As sanções tem um papel importante para modificar padrões culturais sobre violência contra a mulher. Como os Estados além de não tolerar não podem ser eles próprios os autores desta violência, não se pode permitir que pessoas que cometeram graves atos de irregularidade continuem em seus cargos, ou, pior, ocupem posições de autoridade. Assim, é necessário garantir uma devida atenção a punições administrativas, pois agentes do Estado não podem perpetrar essa prática.

A reparação integral leva em conta particulares elementos que caracterizam as violações de direitos humanos cometidos contra grupos posicionados socialmente em relações de desempoderamento, desvantagem e opressão. Reparar integralmente significa reestabelecer a situação anterior e eliminar os efeitos produzidos pela violação, assim como indenização pelos danos causados. A reparação deve ter uma ação transformadora da situação, com poder de restituição da situação anterior e correção da violência (VALLE, 2013, p. 138).

Pela variedade de tipos e modalidades nos quais se apresenta a violência discriminatória contra a mulher (VALLES, 2013, p. 139), a devida diligência deve ser pensada frente às diferentes formas e modalidades que essa violência adota e também face à heterogeneidade de posicionamentos que a vítima pode produzir, implicando esforços grandes para isso.

Assim, entendemos que a devida diligência é uma efetiva resposta institucional à violência sofrida pelas mulheres e essa resposta não se dá somente perante os órgãos judiciais, mas a todos os órgãos estatais. Este conceito remete ao conceito de acesso à justiça para mulheres, tema desenvolvido pela Recomendação Geral n. 33 do Comitê CEDAW e que também merece estudo.

4.1.2.4. Acesso das mulheres à justiça – Recomendação Geral n. 33 do Comitê CEDAW

Como visto acima sobre a devida diligência, o dever estatal em dar uma resposta e uma proteção à violência contra a mulher não se esgota na promulgação de leis e na provisão de instituições aptas a fazer este trabalho. Além de existir, essas instituições e essas leis devem cumprir a função para a qual foram criadas: combater a violência e a discriminação contra mulheres. É necessário o acesso a esses meios, ou seja, o acesso à justiça, essencial para a realização de todos direitos protegidos em virtude da Convenção.

O Comitê CEDAW, em sua tarefa de avaliação do cumprimento da Convenção, identificou nos países signatários uma série de obstáculos e restrições que impedem mulheres

de realizar seu direito de acesso à justiça com base na igualdade, incluindo a falta de proteção jurisdicional efetiva dos Estados partes em relação a todas as dimensões de acesso à justiça.

De acordo com o relatório:

Esses obstáculos que ocorrem em um contexto estrutural de discriminação e desigualdade devido a fatores com estereótipos de gênero, leis discriminatórias, discriminação interseccional, requisitos, procedimentos práticos em matéria probatória e falha sistemática em assegurar que os mecanismos judiciais sejam física, econômica, social, e culturalmente acessíveis a todas as mulheres, obstáculos que consubstanciam sistemática violação de direitos humanos das mulheres (ONU, 2015, p. 3).

A Recomendação adota uma concepção ampla de acesso à justiça, que não inclui somente mecanismos jurisdicionais, como comumente se concebe. Entende como mecanismos especializados e quase judiciais, incluindo agências administrativas que podem afetar direitos quando judicialmente reivindicados. Essa análise é feita sob uma perspectiva plural do sistema de justiça, pois reconhece, de um lado, leis, regulamentos e decisões estatais e do outro leis e práticas religiosas, comunitárias e costumeiras (ONU, 2015, p. 3). Desta forma não só o sistema de justiça oficial se apresenta enquanto promotor ou inibidor do acesso à justiça, mas também os outros sistemas sociais.

Uma barreira ao acesso à justiça é a permanência dos estereótipos de gênero que impedem mulheres de exercer e reivindicar direitos e acesso a remédios efetivos em igualdade de condições com os homens. Em decorrência disso, o Comitê identificou leis, procedimentos e práticas discriminatórios que, para serem superados, necessitam de capacitação constante dos agentes, além da educação de todas as pessoas e conscientização sobre como mudar os estereótipos e quais direitos as pessoas podem reivindicar em juízo (ONU, 2015, p. 4).

O Comitê identificou a falta de orientação jurídica a muitas mulheres para o exercício de seus direitos. Apesar de alguns estados contarem com o aparato legal-institucional para tanto, não há orientação jurídica de alta qualidade e competente relativa a direitos humanos das mulheres. Devido a isso, o comitê entendeu ser essencial fornecer assistência jurídica ou defensoria pública que defenda mulheres de forma gratuita para que elas possam, efetivamente, acessar a justiça (ONU, 2015, p. 13).

Como parâmetros de acesso à justiça, o Comitê elencou: a justiciabilidade, que diz respeito à possibilidade e à disponibilidade para reivindicar direitos em juízo; a disponibilidade, que são os dispositivos legais à disposição da mulher; a acessibilidade, que diz respeito a como esses dispositivos estão à disposição da mulher; a boa qualidade; a

provisão de remédios para vítimas e prestação de contas dos sistemas de justiça (ONU, 2015, p. 6).

Uma vez que o acesso à justiça diz respeito a todos os direitos já conquistados pelas mulheres, o relatório faz recomendações no Direito Constitucional, no Direito Civil, no Direito de Família, no Direito Penal, no Direito Administrativo, Social e Trabalhista, como áreas não oficiais do Direito. Em relação à pluralidade do que se entende por acesso à justiça, há a previsão também de recomendações a sistemas judiciais e quase judiciais especializados e sistemas de justiça internacional e regionais; processos alternativos de resolução de disputas; instituições nacionais de direitos humanos e ouvidorias; sistemas plurais de justiça. Como recomendações finais a todos os países analisados, o comitê recomenda a retirada de reservas à Convenção e ratificação do Protocolo Facultativo à Convenção (ONU, 2015).

Desta forma, a Recomendação Geral n. 33 do Comitê CEDAW conclui que todos os mecanismos que preveem alguma forma a garantia de direitos das mulheres tem o dever de garantir o acesso à justiça às mulheres e, para tanto, há as diretrizes e recomendações aqui formuladas. Não se entende que o acesso à justiça se dá somente em relação ao poder judiciário, mas em todas as entidades que, de alguma forma, lidam com direitos das mulheres ou podem promover ou violar esses direitos.

4.2 Direitos Humanos das Mulheres no Brasil

Ressaltamos aqui a concepção de Alda Facio (2002) sobre o direito, que o entende enquanto lei, instituições, práticas que se dão nestes locais e no entendimento que as pessoas têm sobre essas instituições e sobre essas leis. Para superar a desigualdade entre homens e mulheres, precisamos trabalhar com todos esses elementos.

Feministas brasileiras identificaram no país formas como o direito atuou enquanto produtor e reprodutor das desigualdades entre homens e mulheres. Assim, o trabalho do feminismo brasileiro no direito se deu em conjunto com o direito internacional dos direitos humanos das mulheres, trabalhando, primeiramente, na revogação de leis que implicavam na subordinação de mulheres, passando pela promulgação de leis promotoras da igualdade e, posteriormente, disputando os sentidos e a prática das legislações e instituições conquistadas.

Assim, a luta legislativa por igualdade, incluindo, nesta concepção, a igualdade nas relações de família, a igualdade nos direitos civis, nas relações de trabalho, ocupou a agenda feminista de reivindicação de direitos. No entanto, não foi a luta única, uma vez que essa

conquista não traz imediatamente o usufruto desses direitos e a ampliação do poder de decisão das mulheres sobre suas vidas (Leila BASTERD, 2011, p. 14).

A primeira luta do movimento de mulheres no campo do direito no Brasil surgiu na década de 1920. Pelo princípio da igualdade de direitos, mulheres de classe média e alta – na época mulheres que, apesar das desigualdades, tinham acesso à educação – organizaram-se politicamente para reivindicar o direito ao voto. Foi travada uma longa batalha jurídica, que buscava interpretar o conceito de cidadão como conceito de ser humano, portanto, abarcando homens e mulheres (SEVERI, 2017, pp. 96-97).

Após toda essa disputa, foi promulgado o Código Eleitoral de 1932 que conseguiu garantir o direito de voto às mulheres brasileiras alfabetizadas casadas ou solteiras e viúvas que tivessem renda própria. Nesta época percebe-se que assim como aconteceu com as primeiras conquistas que tratavam sobre mulheres em declarações internacionais, não se atentou à multiplicidade de mulheres com suas particularidades e interseccionalidades (SEVERI, 2017, p. 101).

No âmbito do Direito Civil a legislação era discriminatória contra mulheres. Até 1962 a mulher casada era relativamente incapaz para o exercício dos atos da vida civil, ou seja, negócios jurídicos feitos por mulheres só eram válidos elas fossem representadas ou assistidas por seus maridos. Isso, na prática, significava que as mulheres casadas não tinham qualquer autonomia financeira. Tal situação só foi superada, ao menos na lei, naquele ano, com a promulgação do Estatuto da Mulher Casada, que colocou a mulher casada na condição de “companheira, consorte e colaboradora dos encargos da família” (BRASIL, 1962).

Naquela época houve uma aproximação dos movimentos brasileiros de mulheres à organização das nações unidas na década de 1970, que culminou nas conferências internacionais e tratados promulgados sobre direitos humanos das mulheres conforme estudado no item 4.1.

Nesta década o casamento civil era indissolúvel, ou seja, só poderia ser desfeito pela morte de um dos cônjuges ou por sua anulação e também havia a possibilidade de realizar o desquite, uma espécie de separação judicial. A anulação do casamento, geralmente, se dá por erro em relação a quem é a pessoa que está se casando ou quando sua vontade está viciada no casamento, por um procedimento mais dificultoso do que o divórcio, que é motivado pela vontade das partes em não ter mais uma vida em comum. Tal situação só mudou em 1977, com a aprovação da lei do divórcio e a possibilidade de dissolução do vínculo conjugal (BRASIL, 1916 e BRASIL, 2002).

Na redemocratização do país os movimentos feministas intensificaram suas atividades. Na década de 1980, financiadas por dinheiro internacional, surgiram as Organizações Não Governamentais, ONGs, feministas que monitoravam os direitos humanos das mulheres no Brasil. Com elas, foi dada continuidade ao trabalho feminista para a reivindicação de direitos das mulheres, o que intensificou-se na Constituinte de 1989 (SEVERI, 2017, p. 107).

Essas ONGs, em um debate constante com organizações internacionais de direitos humanos, começaram a pautar a questão da violência contra a mulher, problema que órgãos internacionais da saúde como a Organização Mundial da Saúde, OMS, encontrava em seus relatórios. Neste contexto, discutia-se a violência política e sexual contra prisioneiras políticas; a violência doméstica; a violência policial contra prostitutas; a violência racial contra mulheres e também a violência doméstica, que ganhou maior destaque (SANTOS, 2010, p. 155).

Muitas dessas ONGs feministas começaram a realizar atendimento jurídico, psicológico e social a mulheres em situação de violência, a exemplo da SOS Mulher no Rio de Janeiro. Essas ONGs, nos atendimentos de seus casos, entendiam que a violência contra as mulheres era resultado da sociedade patriarcal em que vivemos e, para superá-la, era preciso trabalhar com o machismo e o patriarcalismo na vida das assistidas (Guita Grin DEBERT e Maria Filomena GREGORI, 2008, p. 167).

Em 1985 foi criado o Conselho Nacional de Direitos das Mulheres, o CNDM, primeiro órgão governamental cuja criação destinava-se a promover e estimular a participação de mulheres na sociedade civil junto ao governo federal. Isso também era uma forma de o Brasil responder às recomendações internacionais de destinação de órgãos especiais para atender aos direitos das mulheres. No mesmo ano foram criadas também as primeiras delegacias de defesa da mulher no Estado de São Paulo (SEVERI, 2017, p. 107).

Outra função do CNDM é promover políticas para assegurar condições de igualdade às mulheres. Com isso, ele monitorava políticas públicas de combate à violência contra as mulheres, que à época concentravam-se nas Casas-Abrigo e nas Delegacias de Atendimento à Mulher (BRASIL, 2011a).

A criação das delegacias da mulher não foi algo originado no movimento de mulheres, mas uma resposta do secretário de segurança do estado de São Paulo, à época, Michel Temer, do Governo de Franco Montoro, a reivindicação de alguns grupos. A ideia é que ela fosse composta por policiais somente do sexo feminino e especializada em crimes contra mulheres (SANTOS, 2010, p. 156).

Na luta da violência contra a mulher, apesar de muitas críticas já cinco anos após sua criação, os movimentos de mulheres encamparam a ideia das delegacias de defesa da mulher e as reivindicaram em suas lutas subsequentes, como foi pautado na Constituinte, onde o movimento de mulheres teve maior força. A Constituinte contou com a articulação de mulheres de todo o país e de diversas camadas sociais. A maior parte das reivindicações dos movimentos de mulheres foram atendidas:

- a) a igualdade entre homens e mulheres, especialmente no âmbito da família; b) a proibição da discriminação no mercado de trabalho, por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; c) a proteção especial da mulher do mercado de trabalho, mediante incentivos específicos; d) o direito das presidiárias de permanecerem com seus filhos durante o período de amamentação; a proteção da maternidade como direito social, garantindo-se licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, por 120 dias; f) o título de domínio e a concessão de uso de imóveis rurais, em virtude de reforma agrária, a homens ou mulheres, ou a ambos, independentemente do estado civil; g) o planejamento familiar como uma livre decisão do casal, devendo o Estado propiciar recursos educacionais e científicos para o exercício desse direito; e h) o dever do Estado de coibir a violência nas relações familiares (SEVERI, 2017, p. 111).

Apesar de a Constituição não especificar a violência que os movimentos de mulheres reivindicavam resposta estatal – a violência doméstica contra as mulheres – ele embasou estatutos protetivos específicos, como o Estatuto da Criança e do Adolescente em 1990, o Estatuto do Idoso em 2003 e, a Lei Maria da Penha em 2006, além de influenciar o Código Civil e mudanças no Código Penal.

Entendemos então que a pauta feminista no Brasil que mais ocupou e tem ocupado debates é a questão da violência contra a mulher. Como vimos, o surgimento de ONGs feministas, com respostas penais dadas pelo Estado, disputaram o a forma de lidar com este tipo de violência. Assim, iremos discutir como o Direito Penal tratou a mulher para depois verificar como se dá a sistemática do enfrentamento à violência contra a mulher no direito brasileiro.

4.2.1 Direitos Humanos das Mulheres e o Direito Penal

No Direito Penal há estudos da teoria crítica feminista do direito, estudos no campo da Criminologia e estudos no campo da Sociologia que problematizam a relação deste ramo do direito com os direitos das mulheres. Neste campo também vale o conceito da teoria geral: o direito não é somente o legislado ou o que os tribunais dizem sobre ele, mas também o que a sociedade e as pessoas que participam do conflito entendem sobre a questão.

Primeiramente destacamos leis discriminatórias na esfera penal. Conforme dispunha o Código de Processo Penal de 1941, a capacidade de exercício da ação penal para a mulher casada estava condicionada ao consentimento do marido, exceto se o casal estivesse separado ou se a queixa fosse contra ele. Tal mudança legislativa só veio em 1997, quando a mulher ganhou plena capacidade penal para o exercício do direito de queixa.

Outra forma da lei penal ser discriminatória contra mulheres eram as formas como estavam configuradas as violências sexuais antes da recente reforma da legislação penal. O Código Penal de 1940 colocava o estupro e os crimes correlatos no título “Crimes Contra os Costumes” (BRASIL, 1940). Tal inserção já mostra que crimes sexuais, ao invés de ser uma lesão à pessoa, seria uma lesão contra a moralidade pública.

Aquela legislação distinguia estupro de atentado violento ao pudor. Enquanto o primeiro era um crime que só podia ser praticado contra mulher com vagina, pois estupro era conjunção carnal, ou seja, penetração do pênis na vagina, o segundo consistia em qualquer ato sexual diverso da conjunção carnal, podendo qualquer pessoa ser vítima. O estupro e o atentado violento ao pudor eram considerados crimes sexuais praticados com violência ou grave ameaça contra a pessoa, e, um dos tipos de violência que o código disciplinava era quando a vítima tinha idade menor de quatorze anos (BRASIL, 1940).

Além desses crimes, havia crimes que se utilizavam da figura da mulher honesta e da mulher virgem: crimes contra os costumes como o rapto ou a sedução de menores que só existiam se a vítima estivesse nessas condições. Porém, o dispositivo mais criticado pelas feministas era a extinção de punibilidade, ou seja, não cumprimento de pena, para o autor de qualquer um desses crimes que se casasse com a vítima (BRASIL, 1940).

Esta extinção de punibilidade, na prática, poderia significar casamentos forçados de vítimas com os estupradores, para que o bem jurídico tutelado, a honra familiar, encontrasse proteção. Esses fatores, além de escancararem uma discriminação contra mulheres, como apontado por muitas feministas, ressaltava que o crime era contra os costumes, pouco importando a figura da vítima.

Esse descaso com as vítimas é apontado por Eugenio Raul Zaffaroni (1992, p. 5), que entende que o Direito Penal, sua sistemática e os crimes que disciplina em nossa sociedade ocidental exclui a vítima de sua lógica ou, quando a trata, entende-a como objeto, não como

sujeito. Por sua vez, a punição estatal pelo crime se dá por ele ser uma violação à sua ordem, não uma ofensa à pessoa²².

Ana Lúcia Pastore, Valéria Pandjjarjian e Silvia Pimentel publicaram em 1998 um estudo que fizeram sobre a incidência de estereótipos sociais na influência dos julgamentos condenatórios e absolutórios nos crimes de estupro. As pesquisadoras entenderam o direito como um discurso a partir do qual se constrói a imagem da mulher. Depois de uma análise qualitativa e quantitativa sobre julgados relativos a esses crimes, concluíram que os julgamentos, por muitas vezes, se utilizavam de estereótipos discriminatórios contra as mulheres para a absolvição dos réus e punição da vítima (PASTORE; PANDJIARJIAN; PIMENTEL, 1998, p. 30).

Esse estudo colocou em evidência que não só a lei era discriminatória, mas que os processos judiciais feitos em torno dela também eram. Evidenciaram como a compreensão do direito também pode ser discriminatória contra mulheres e outras categorias subordinadas. Neste sentido, surgiram teses como legítima defesa da honra para absolver homens no assassinato de suas companheiras, o que era denunciado pelas feministas da década de 1980 e 1990 que reivindicavam um tratamento efetivo contra a violência contra a mulher (SEVERI, 2017, p. 66).

As delegacias de defesa da mulher, ao longo de vinte anos, foram o principal serviço público de âmbito nacional oferecido anos para o enfrentamento à violência contra mulheres e em cada estado eram órgãos pertencentes às Secretarias de Segurança Pública. Atualmente há no Brasil ao menos uma delegacia em cada capital dos estados e, até 2008, 403 delegacias da mulher no país distribuídas de forma desigual (SANTOS, 2010).

À época, alguns estudos feitos sobre a sistemática das delegacias de defesa da mulher já apontavam que ela tratava a violência contra a mulher no âmbito penal, como um problema que deveria ser resolvido nessa esfera somente. Como um crime, havia vítima, autor e uma pena. Aspectos relacionais, subjetivos eram deixados de lado. Como explicação a esse fenômeno, Guita Grin Debert e Maria Filomena Gregori entendem que não podemos colocar no direito penal a tarefa de enfrentar a violência, mas só de combatê-la com a punição do crime, pois esse ramo do direito não tem mecanismos para tratar todos os aspectos de uma relação de violência (DEBERT e GREGORI, 2008).

²² No combate da violência contra a mulher, autores e autoras da criminologia alertam que não será o direito penal que irá solucionar o problema da violência contra a mulher. Segundo Elena Larrauri (2007, p. 16), é um erro quando leis de combate à violência contra a mulher ao redor do mundo querem colocar no Direito Penal, o principal responsável pela vitimização de mulheres, a tarefa de alterar a desigualdade estrutural entre homens e mulheres.

A maioria das delegacias de defesa da mulher cumulava competência para todos os crimes contra as mulheres, inclusive, algumas, na cidade de São Paulo, atendiam a crimes contra crianças e adolescentes acontecidos na família. A maior parte dos crimes que elas recebiam era relativa à violência doméstica e familiar contra a mulher. Isso levou as delegacias, sem qualquer planejamento prévio, começar a combater os crimes em uma perspectiva que os entendia como crimes no seio familiar que, como tal, deveriam ser resolvidos nessa esfera (DEBERT e GREGORI, 2008).

Essa concepção ganhou terreno fértil com a promulgação da Lei 9.099/95, a Lei dos Juizados Especiais. Segundo esta lei, crimes de menor potencial ofensivo, ou seja, crimes cuja pena máxima cominada não superasse dois anos, e, outros, cuja pena mínima seja de um ano, passaram por uma lógica despenalizadora, prevendo vários institutos como transação penal para os primeiros e suspensão condicional do processo para os segundos. Além disso, tal lei passou a prever a composição civil dos danos em ações penais privadas ou públicas condicionadas à representação (BRASIL, 1995).

A transação penal adianta a pena que seria prevista ao crime, como pagamento de multa ou prestação de serviços a comunidade – penas restritivas de direitos, que não impliquem a privação de liberdade – e não faz qualquer procedimento penal contra o autor, podendo isso ser feito uma vez no período de cinco anos. A suspensão condicional do processo permite que o Processo Penal em curso seja suspenso desde que o autor cumpra algumas obrigações. A composição civil dos danos substitui a pena estatal por uma indenização do autor à vítima, quando esta aceita (BRASIL, 1995).

Tais procedimentos, na prática, implicam em uma despenalização: condutas continuam sendo crimes, porém, por ter menor relevância para a sociedade, são tratadas de forma mais branda. Apesar de ser uma política criminal muito útil para crimes de menor importância à sociedade, foi nesse ponto que as críticas feministas vieram, pois muitos crimes de violência doméstica contra a mulher como lesão corporal leve, ameaça e injúria, ou seja, violências psicológicas, morais e físicas de menor gravidade, passaram a ser tratadas por essa lei. Para elas, o imaginário popular entendia que bater em mulher era barato: bastava pagar uma cesta básica ou prestar um pouco de serviço comunitário e o problema seria resolvido (SANTOS, 2010).

O aspecto despenalizador e conciliador presente nos procedimentos do juizado especial facilitava compor os danos em uma ótica de manutenção da harmonia familiar, se utilizando, portanto, de uma perspectiva familista, perspectiva que contrariava como as ONGs

feministas abordavam a violência contra a mulher, entendida como uma violência que advém da relação de subordinação da mulher em relação ao homem que, como um problema sério, precisava assim ser enfrentado (SANTOS, 2010).

O início dos anos 2000 foi marcado por conquistas, algumas simbólicas e outras efetivas para o enfrentamento à violência contra a mulher e a modificação do tratamento discriminatório que este ramo do direito conferia às mulheres. Mencionamos enquanto conquista simbólica a criminalização do assédio sexual pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001, que assim definiu assédio sexual no art. 216-A do Código Penal: “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”, prevendo a pena de um a dois anos para o crime.

Consideramos a conquista simbólica porque, uma vez já promulgada e em vigor a Lei 9.099/95, que, pra crimes como esse prevê a transação penal ou a composição civil, trata-se de um crime de menor potencial ofensivo. No entanto, por estar denominado é importante para que a sociedade identifique a conduta como socialmente reprovável.

Em relação à violência doméstica e familiar, o movimento feminista brasileiro conseguiu uma modificação importante em relação à lei dos juizados especiais: em 2002 foi promulgada a lei que alterou procedimentos dos juizados especiais criminais para determinar que, no caso de violência doméstica, os juízes estariam autorizados a determinar o afastamento do agressor ao lar (CALAZANS e CORTES, 2011, p. 40).

Tal medida foi uma vitória do movimento feminista, pois juizados especiais estavam cheios da violência doméstica e familiar²³. No entanto, o trabalho de reivindicação por uma lei especial era constante, porque os feminismos não entendiam como adequada a ótica conciliadora da lei dos juizados especiais. Neste movimento de tratamento específico, mulheres de ONGs feministas de São Paulo, que organizavam cursos de Promotoras Legais Populares (PLP)²⁴ pleiteavam um juizado especial de crimes de violência de gênero. No

²³ “No balanço dos efeitos da aplicação da Lei 9.099/1995 sobre as mulheres, diversos grupos feministas e instituições que atuavam no atendimento a vítimas de violência doméstica constataram uma impunidade que favorecia os agressores. Cerca de 70% dos casos que chegavam aos juizados especiais tinham como autoras mulheres vítimas de violência doméstica. Além disso, 90% desses casos terminavam em arquivamento nas audiências de conciliação sem que as mulheres encontrassem uma resposta efetiva do poder público à violência sofrida. Nos poucos casos em que ocorria a punição do agressor, este era geralmente condenado a entregar uma cesta básica a alguma instituição filantrópica” (CALZANZ e CORTES, 2011, p. 42).

²⁴ Promotoras Legais Populares são cursos iniciados naquela época por iniciativas de ONGs feministas, em São Paulo, pela União de Mulheres, em Porto Alegre pela Themis: Gênero, Justiça e Direitos Humanos e por diversas organizações feministas que nas capitais e nos interiores dão curso sobre violência contra as mulheres. Esses cursos, geralmente, duram um ano e, ao final deles, as mulheres, integrantes de diversas camadas sociais, pertencentes a organizações sociais, recebem um diploma de promotora legal popular. Em Porto Alegre tal

entanto, a conquista que tiveram, em 2003, foi a criação do juizado especial criminal da família, reforçando, portanto, a perspectiva familista (SANTOS, 2010).

No ano de 2006 o movimento de mulheres brasileiro, realizando seu trabalho de reivindicação no país e também fora dele, conquistou a Lei Maria da Penha para o enfrentamento da violência contra a mulher. A reivindicação dessa lei e sua configuração serão abordadas no item a seguir, mas aqui iremos trazer as modificações que elas trouxeram para o direito penal:

- Proibiu a aplicação, em qualquer hipótese, da Lei 9.099/95 para os crimes de violência contra a mulher. Isso implicou que, além de não ser possível aplicar seus institutos despenalizadores como composição civil, transação penal e suspensão condicional do processo, as lesões corporais leves e culposas praticadas na situação de violência doméstica e familiar contra a mulher tornaram-se ações penais públicas incondicionadas, ou seja, ações penais que são levadas a diante independentemente da vontade da vítima (BRASIL, 2006);
- . Proibiu expressamente a aplicação de qualquer pena de prestação pecuniária somente (BRASIL, 2006);
- Determinou que, em ações penais públicas condicionadas à representação da ofendida, ou seja, que precisa de sua manifestação para que o procedimento penal exista, só pode haver renúncia a essa representação caso tal renúncia seja feita perante o juízo em uma audiência marcada com esse fim específico, a requerimento da mulher (BRASIL, 2006);
- A fim de garantir a proteção à mulher em situação de violência, previu a decretação de prisão preventiva quando existir procedimento criminal em curso ou quando existir procedimento criminal em conjunto com medidas protetivas de urgência, para garantir a segurança da mulher (BRASIL, 2006);
- Instituiu agravante para crimes cometidos no âmbito doméstico quando essa condição não seria ela própria um crime autônomo (BRASIL, 2006);
- Aumentou a pena para lesão corporal praticada contra pessoa da família ou convivente (BRASIL, 2006);
- Na lei de execução penal previu a possibilidade de o apendo por violência doméstica contra a mulher comparecer obrigatoriamente a programas de reeducação e recuperação (BRASIL, 2006).

iniciativa integrou a política pública de combate à violência contra a mulher, pois algumas edições foram para formar integrantes do SIM – Serviço de Informação à Mulher, composto por voluntárias que esclareciam dúvidas das mulheres. Atualmente o curso no molde de PLP é dado por muitas universidades como atividades de extensão à comunidade.

Outras modificações importantes na legislação penal trazidas por outras leis e relativas à discriminação contra a mulher no âmbito do Direito Penal são importantes ser ressaltadas enquanto conquista do movimento de mulheres. Em 2005 e em 2009 vieram reformas que mudaram os dispositivos no código penal relativos à violência sexual. A causa de extinção da punibilidade do casamento do agressor com a vítima passou de existir, ou seja, mesmo que houver o casamento entre eles, ele ainda será punido pelo crime e o capítulo de crimes contra os costumes passaram a ser denominados crimes contra a dignidade e contra a liberdade sexual. O estupro passou a ser qualquer conduta sexual praticada com violência e grave ameaça à pessoa e o que antes era violência presumida para menor de 14 anos ou pessoa que não conseguisse oferecer resistência ao ato sexual, tornou-se um crime em separado, com pena maior.

Os crimes de rapto e de sedução deixaram de existir, desaparecendo, portanto, a figura da mulher honesta e da mulher virgem na legislação penal. Tais mudanças legislativas foram conquistas do movimento de mulheres que denunciavam essa legislação estigmatizadora. No entanto, o Direito Penal ainda não trata sem estereótipos e sem discriminação as mulheres. Essas figuras, apesar de abolidas na lei, continuam a permear muitas práticas judiciais e o imaginário popular, reproduzindo-as, muitas vezes, em sua aplicação²⁵.

Recentemente, em termos de conquista do movimento feminista no combate à violência contra a mulher foi a nomeação do que antes era utilizado na prática penal como “legítima defesa da honra” como tese que advogados alegavam como excludente de ilicitude, para feminicídio, como uma modalidade qualificada do crime de homicídio, alteração que veio com a aprovação da Lei 13.104, de 2015 que alterou o artigo 121 do Código Penal. Isso implica que matar mulher pelo motivo de ela ser mulher ou decorrente de relação íntima de afeto, no ordenamento jurídico brasileiro conta com uma pena mais grave.

Outra forma que vemos este ramo do direito tratar direitos humanos das mulheres, como a autonomia ou direitos sexuais e reprodutivos se dá na questão da criminalização do aborto. No Brasil, uma conquista recente se deu em 2012, com o julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 54 que tramitou no Supremo Tribunal Federal que entendeu como inconstitucional a consideração de que o aborto ao feto

²⁵ Recentemente, um promotor de justiça, em audiência de instrução e julgamento, xingou a vítima menor de idade que denunciou o pai por estupra-la reiteradamente, o que culminou em sua gravidez. Com a gravidez, denunciou-o a fim de realizar o aborto legal, porém, no decorrer do processo e por pressões familiares, disse que estava mentindo para absolver o pai. Com isso, o promotor de justiça do caso disse que iria “ferrar” a adolescente por estar mentindo. Ao final do processo, foi comprovada a paternidade do pai no filho da adolescente e o juízo determinou a abertura de procedimento administrativo para apurar a conduta irregular do promotor de justiça (BRASIL, 2016e).

anencéfalo seria crime, pois este feto é uma vida inviável (BRASIL, 2012). No mesmo sentido, ainda tramita no Supremo a Ação Direta De Inconstitucionalidade (ADI) 5581 para descriminalizar o aborto no caso do feto, por contaminação epidêmica do *Zika Vírus*, possuir microcefalia e a ADPF 442 que visa descriminalizar o aborto em qualquer caso.

Vimos então como a relação dos direitos humanos das mulheres com o direito penal brasileiro é eivada de conquistas e disputas institucionais. A questão da violência contra a mulher, embora tenha os reflexos apontados na sistemática do direito penal, tem um enfrentamento próprio conquistado pela promulgação da Lei Maria da Penha que ainda cumula disputas com este ramo do direito, mas, como veremos, tem uma sistemática própria e entende a violência contra a mulher como algo além do crime e que merece um enfrentamento específico.

4.2.2 Lei Maria da Penha Como Parâmetro Para o Enfrentamento à Violência Contra a Mulher no Brasil

A pauta do enfrentamento da violência contra mulheres vem desde a Constituinte e foi fortalecida com as Convenções internacionais de direitos humanos das mulheres que criou a obrigatoriedade dos países enfrentarem essa violência. Enquanto na década de 1990 a maioria dos países latino-americanos contava com uma lei específica de enfrentamento à violência contra mulheres, no Brasil essa violência, em sua maioria, era um crime de menor potencial ofensivo e só recebia respaldo no Direito Penal que excluía a vítima de sua lógica.

Neste sentido, o movimento de mulheres começou a organizar discussões no país todo sobre como seria uma lei para enfrentar a violência contra mulheres. A introdução dos direitos humanos das mulheres na sistemática constitucional brasileira permitiu o desenvolvimento deste debate. Como o Brasil já estava inserido nesses sistemas de proteção internacional dos direitos humanos e dos direitos humanos das mulheres, foi possível fazer um trabalho de reivindicação através deles.

Conforme expusemos no item 4.1.2., o Comitê CEDAW permite que organizações da sociedade civil participem do processo de relatoria do Comitê pela produção de relatórios alternativos ou relatórios-sombra no monitoramento de direitos humanos das mulheres. A função desses relatórios, além de permitir uma participação de organizações dos países membros no monitoramento, é facilitar o trabalho de denúncia do descumprimento dos tratados.

Outro dispositivo que o monitoramento internacional dos direitos humanos das mulheres fornecia era a sistemática de denúncia de violações de direitos humanos nos órgãos de proteção internacional. Como o Brasil promulgou a Convenção de Belém do Pará, onde seu cumprimento poderia ser reivindicado por meio da Corte Interamericana de Direitos Humanos, os movimentos de mulheres perceberam que o direito das mulheres a viver uma vida livre de violência, conforme assinado no tratado, não era respeitado, sobretudo frente à despenalização que os juizados especiais criminais promoveram.

Em 1996 o caso de Maria da Penha Maia Fernandes, vítima de duas tentativas de assassinato por seu ex-marido Marco Antônio Heredia Viveros, o que resultou em sua paraplegia em função da primeira agressão, foi encaminhado à Corte Interamericana de Direitos Humanos por ela e pelas ONGs feministas Comitê Latino-Americano e do Caribe pela Defesa dos Direitos da Mulher-CLADEM-Brasil e Centro pela Justiça e o Direito Internacional-CEJIL. Esse grupo denunciou o Estado Brasileiro por não proteger seu direito a viver uma vida livre de violência, pois, ao longo desses anos, o sistema judiciário brasileiro foi acionado desde a primeira agressão e nada fez para resolver essa situação de violência. O agressor foi preso somente vinte anos após a data do crime, por pressões de Maria da Penha e das ONGs feministas (SANTOS, 2010).

Em abril de 2001 a corte publicou relatório sobre o mérito do caso, onde concluiu que o Brasil violou os direitos humanos de Maria da Penha ao devido processo legal, derivado da discriminação contra mulheres pela ineficácia do judiciário. Neste sentido, o Brasil deveria adotar medidas visando à eliminação da tolerância dos agentes estaduais pela violência contra as mulheres, pois, nos termos da Convenção de Belém do Pará, ele estaria praticando essa violência pela omissão na resposta (SANTOS, 2010).

Após a condenação, ONGs feministas produziram um relatório-sombra ao Comitê CEDAW que recomendou ao Estado brasileiro, dentre outras coisas, que “adotasse, sem demora, uma lei sobre violência doméstica, bem como medidas práticas para acompanhar de perto e supervisionar a aplicação de uma lei desse tipo e avaliar sua eficácia” (SANTOS, 2010).

Frente a este cenário, seis ONGs feministas criaram o consórcio para a redação e estudos para embasar um projeto de lei integral de combate à violência. O consórcio contou também com a participação de congressistas, membros do poder executivo, judiciário, operadores do direito e sociedade em geral. Apesar deste último avanço que a lei dos juizados especiais proporcionou, o consórcio tinha como clara a necessidade de se deixar de fora a Lei 9.099/95. Essa necessidade se dá porque a violência contra a mulher não poderia ser

considerada uma infração de menor potencial ofensivo e, por outro lado, apesar de céleres, despenalizar uma questão tão importante violava direitos dessas mulheres em situação de violência (CALAZANS e CORTES, 2011, p. 43).

Com essas movimentações, em 2003, no governo de Luís Inácio Lula da Silva, foi criada a Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, SPM, com status ministerial. Por sua competência, ela já entrou no debate feito pelo consórcio, no mesmo ano, no congresso nacional. Resumidamente, as propostas do consórcio eram:

- a. conceituação da violência doméstica contra a mulher com base na Convenção de Belém do Pará, incluindo a violência patrimonial e moral;
- b. criação de uma Política Nacional de combate à violência contra a mulher;
- c. medidas de proteção e prevenção às vítimas;
- d. medidas cautelares referentes aos agressores;
- e. criação de serviços públicos de atendimento multidisciplinar;
- f. assistência jurídica gratuita para a mulheres;
- g. criação de um Juízo Único com competência cível e criminal através de Varas Especializadas, para julgar os casos de violência doméstica contra as mulheres e outros relacionados;
- h. não aplicação da Lei 9.099/1995 – Juizados Especiais Criminais – nos casos de violência doméstica contra as mulheres (CALAZANS e CORTES, 2011, p. 44).

Como essas propostas previam a criação de encargos para o poder executivo, a recém-criada secretaria assumiu as propostas do consórcio e a propôs enquanto projeto de lei, com a continuação do trabalho de pesquisa e redação do consórcio através de um grupo de trabalho interministerial. Durante o trâmite legislativo deste projeto de lei houve várias discussões feitas tanto entre as entidades que estavam engajadas nele quanto audiências e debates públicos que envolviam vários segmentos da população no país todo. O consórcio de ONGs entendeu que a amplitude do debate foi útil para o fortalecimento dos movimentos de mulheres (CALAZANS e CORTES, 2011).

Com esse debate foi aprovada a Lei 11.343/06, batizada pelo presidente Lula de Lei Maria da Penha, como forma de reparação pela condenação do Brasil na Corte Interamericana de Direitos Humanos. Para o cumprimento da política pública de enfrentamento à violência contra a mulher disposta na lei foi incluído no Plano Plurianual Orçamentário previsão de receita para seu cumprimento, pois, além dos serviços já existentes com a criação da SPM, a lei previu a criação dos seguintes entes que compõem a rede integral de atendimento às mulheres vítimas de violência:

- i) casas abrigo; ii) delegacias especializadas; iii) núcleos de defensoria pública especializados; iv) serviços de saúde especializados; v) centros especializados de perícias médico-legais; vi) centros de referência para atendimento psicossocial e jurídico; vii) Juizados de violência doméstica e familiar contra as mulheres; viii)

equipe de atendimento multidisciplinar para auxiliar o trabalho dos Juizados; ix) núcleos especializados de promotoria; x) sistema nacional de coletas de dados sobre violência doméstica; e xi) centros de educação e de reabilitação para os agressores (CALZANS e CORTES, 2011, p. 58).

Para a criação desses órgãos a lei previu, em seu artigo 36, a obrigação de todos os entes da federação em adaptar seus órgãos, programas e diretrizes à lei e a previsão de dotação orçamentária específica para a implementação da lei, em seu artigo 39. Conforme previsto pelo projeto, a lei criou uma nova política pública de enfrentamento à violência contra a mulher, visando dar uma resposta efetiva a essa violência, conforme preceituam os tratados internacionais de direitos humanos das mulheres (CALAZANS e CORTES, 2011, p. 70).

Segundo Wânia Pasinato (2015, p. 534), a principal característica da lei é o entendimento que ela traz da violência contra a mulher como violação de direitos humanos, constituindo um novo paradigma no ordenamento jurídico brasileiro, porque rompe com a lógica da criminalização como remédio para acabar com a violência contra as mulheres. Para a autora, o rol de violências que a lei abarca vão além do previsto no Código Penal, ou seja, a violência é entendida como algo além do crime, conforme vemos em seu art. 7º:

São formas de violência doméstica e familiar contra a mulher, entre outras:

I - a violência física, entendida como qualquer conduta que ofenda sua integridade ou saúde corporal;

II - a violência psicológica, entendida como qualquer conduta que lhe cause dano emocional e diminuição da autoestima ou que lhe prejudique e perturbe o pleno desenvolvimento ou que vise degradar ou controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição contumaz, insulto, chantagem, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que lhe cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação;

III - a violência sexual, entendida como qualquer conduta que a constranja a presenciar, a manter ou a participar de relação sexual não desejada, mediante intimidação, ameaça, coação ou uso da força; que a induza a comercializar ou a utilizar, de qualquer modo, a sua sexualidade, que a impeça de usar qualquer método contraceptivo ou que a force ao matrimônio, à gravidez, ao aborto ou à prostituição, mediante coação, chantagem, suborno ou manipulação; ou que limite ou anule o exercício de seus direitos sexuais e reprodutivos;

IV - a violência patrimonial, entendida como qualquer conduta que configure retenção, subtração, destruição parcial ou total de seus objetos, instrumentos de trabalho, documentos pessoais, bens, valores e direitos ou recursos econômicos, incluindo os destinados a satisfazer suas necessidades;

V - a violência moral, entendida como qualquer conduta que configure calúnia, difamação ou injúria (BRASIL, 2006).

Para enfrentar essas violências, a lei prevê ações de proteção, punição e prevenção à violência contra a mulher, com a articulação dos três poderes em todos os entes da federação. O desenho dessas políticas está no conceito de resposta integral à violência contra mulheres.

Essa resposta integral abrange todos os aspectos das vidas das mulheres em situação de violência, com previsão de políticas judiciais, na saúde, no trabalho, na assistência social, na previdência social. Essa resposta extrapola ações de que comumente são tomadas como políticas criminais que focam esforços em ações punitivas e restritivas de direitos (PASINATO, 2015, p. 534).

A resposta integral requer uma aliança entre todas essas medidas, sejam elas assistenciais, de prevenção, de contenção da violência, além da necessidade de a resposta jurídica da lei integrar-se a essa rede. Ela vem em uma perspectiva de procedimentos extrapenais que ampliam a tutela para um problema de violência contra mulheres, como a previsão da limitação da publicidade sexista, criação de estatísticas sobre violências, dentre outros procedimentos (Carmem Hein de CAMPOS e Salo de Carvalho, 2011, p. 144).

Antes da promulgação da lei, a resposta judicial à violência contra a mulher iniciava-se nas delegacias de defesa da mulher e, com a criação dos juizados especiais e seus institutos despenalizadores, passaram a ser encaminhadas para eles ou para a justiça comum a depender da pena prevista ao crime. A resposta judicial era alheia ao serviço de assistência à mulher em situação de violência, prestados pelas ONGs feministas e pelas políticas públicas estatais específicas, como casas-abrigo, centro de referência para atendimento das mulheres, serviços municipais da assistência à mulher e também serviços especializados na saúde. Porém, apenas em 2003, com a criação da Secretaria de Políticas Públicas Para as Mulheres é que os serviços começaram a integrar-se (PASINATO, 2015, p. 535).

A integração dos serviços foi buscada pela Lei Maria da Penha em uma única sistemática, na política de coibição e prevenção da violência contra as mulheres. O enfrentamento dessa violência constitui o conjunto de ações de prevenção, assistência, proteção e garantia dos direitos das mulheres para o combate à impunidade de seus agressores. Essas ações contemplam as medidas de punição e responsabilização, promoção de direitos e proteção à integridade e aos direitos das mulheres, as medidas de educação e prevenção (PASINATO, 2015, p. 536).

Apesar de a lei abranger todos os tipos de violências contra a mulher, perpetrada por qualquer pessoa, física ou jurídica, quando ela trata de medidas de punição, responsabilização penal restrição de direitos, abrange situações previstas no art. 5º da lei, que são as violências contra mulheres em função do gênero, que estejam no contexto doméstico, familiar, em situação de coabitação ou em relação íntima de afeto (BRASIL, 2006).

Neste sentido, a pessoa em situação de violência é necessariamente uma mulher e o agressor/a agressora alguém que esteja nessas situações com ela. Essa delimitação está de acordo com o mandamento constitucional, que requer mecanismos para evitar violência em relações familiares. Encontra também respaldo no histórico de violência contra a mulher no Brasil, que, conforme visto, nas primeiras políticas específicas de combate à violência contra a mulher, que se deu nas delegacias de defesa da mulher, majoritariamente recebiam casos de violência em contexto familiar e em relação íntima de afeto.

A abrangência de relação íntima de afeto para a aplicação da lei não faz distinção se existe vínculo marital ou não entre as pessoas que se relacionam afetivamente. Namoros, relacionamentos extraconjugais, passageiros também estão abarcados pela lei, embora alguns operadores do direito relutem em aplicar. Neste contexto interseccional, a lei expressamente prevê sua aplicação de forma indiferente em relações homossexuais (Fabiane SIMIONI e Rúbia Abs da CRUZ, 2011, p. 190). A lei também não faz distinção entre a vítima ser mulher cis ou trans²⁶.

Embora alguns aplicadores da lei tentem reduzir sua aplicação, essas relações familiares e de coabitação da vítima com o agressor, abrange relações em que as pessoas estejam esporadicamente agregadas, a exemplo de famílias vizinhas que mantém uma convivência próxima (SIMIONI e CRUZ, 2011, p. 190). Além disso, a nova lei do emprego doméstico prevê também que nesta relação de emprego, em caso de violência, também se aplica o disposto na lei.

A integralidade da resposta estatal frente à situação de violência diz respeito ao fato de que a lei busca abarcar todos os aspectos da vida da mulher. Em relação ao trabalho, a lei prevê, em seu art. 9º, que a servidora pública nesta situação tem acesso prioritário à remoção e que empregada tem direito a manutenção do vínculo trabalhista até seis meses quando necessário o afastamento do local de trabalho (BRASIL. 2016).

Outro expoente da resposta integral à situação de violência na Lei Maria da Penha é também o fato de ela prever, como política de enfrentamento à violência contra mulheres, em seu art. 14, cumulação de competência cível e criminal para combater a violência nos

²⁶ Neste entendimento, a lei protege todas as mulheres, sejam elas trans ou cis. Mulheres transexuais são mulheres que, nasceram com o corpo biologicamente identificado como masculino e se entendem como mulheres e passam a exercer o papel de gênero entendido como feminino. Elas, por muitas vezes, modificam seus corpos para se aproximarem do que se entende por mulher. Entendemos que elas são mulheres assim como as cis são, pois cis são mulheres que nasceram com o corpo designado como feminino e assumiram o papel de mulher. No entanto, face a algumas relutâncias em aplicadores do direito em aplicar a lei quando a vítima é mulher trans, mesmo que ela claramente não faça qualquer distinção entre mulheres trans e cis, foi proposto um projeto de lei (PL 8032/2014) que visa prever expressamente na Lei Maria da Penha a aplicação a mulheres trans.

Juizados de Violência Doméstica e Familiar, onde o mesmo juiz tem o poder para decidir sobre todas as situações decorrentes da violência contra a mulher. O art. 33 da lei prevê que, enquanto não criados os juizados especiais em determinadas localidades, as varas criminais tratam dos procedimentos dessa lei (BRASIL, 2006). Tal previsão ocorre para que o juiz responsável pelo caso esteja apto a dar todas as respostas jurídicas necessárias a sua resolução.

Para o fornecimento da resposta integral e cessar a violência assim que ela ocorre, foram previstas as medidas protetivas de urgência que obrigam o agressor e protegem a vítima. Previstas no artigo 22 a 24 da lei, elas determinam:

Das Medidas Protetivas de Urgência que Obrigam o Agressor

Art. 22. Constatada a prática de violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos desta Lei, o juiz poderá aplicar, de imediato, ao agressor, em conjunto ou separadamente, as seguintes medidas protetivas de urgência, entre outras:

I - suspensão da posse ou restrição do porte de armas, com comunicação ao órgão competente, nos termos da Lei no 10.826, de 22 de dezembro de 2003;

II - afastamento do lar, domicílio ou local de convivência com a ofendida;

III - proibição de determinadas condutas, entre as quais:

a) aproximação da ofendida, de seus familiares e das testemunhas, fixando o limite mínimo de distância entre estes e o agressor;

b) contato com a ofendida, seus familiares e testemunhas por qualquer meio de comunicação;

c) frequentação de determinados lugares a fim de preservar a integridade física e psicológica da ofendida;

IV - restrição ou suspensão de visitas aos dependentes menores, ouvida a equipe de atendimento multidisciplinar ou serviço similar;

V - prestação de alimentos provisionais ou provisórios.

§ 1º As medidas referidas neste artigo não impedem a aplicação de outras previstas na legislação em vigor, sempre que a segurança da ofendida ou as circunstâncias o exigirem, devendo a providência ser comunicada ao Ministério Público.

(...)

Seção III

Das Medidas Protetivas de Urgência à Ofendida

Art. 23. Poderá o juiz, quando necessário, sem prejuízo de outras medidas:

I - encaminhar a ofendida e seus dependentes a programa oficial ou comunitário de proteção ou de atendimento;

II - determinar a recondução da ofendida e a de seus dependentes ao respectivo domicílio, após afastamento do agressor;

III - determinar o afastamento da ofendida do lar, sem prejuízo dos direitos relativos a bens, guarda dos filhos e alimentos;

IV - determinar a separação de corpos.

Art. 24. Para a proteção patrimonial dos bens da sociedade conjugal ou daqueles de propriedade particular da mulher, o juiz poderá determinar, liminarmente, as seguintes medidas, entre outras:

I - restituição de bens indevidamente subtraídos pelo agressor à ofendida;

II - proibição temporária para a celebração de atos e contratos de compra, venda e locação de propriedade em comum, salvo expressa autorização judicial;

III - suspensão das procurações conferidas pela ofendida ao agressor;

IV - prestação de caução provisória, mediante depósito judicial, por perdas e danos materiais decorrentes da prática de violência doméstica e familiar contra a ofendida. (BRASIL, 2006).

Essas medidas são uma inovação que a lei trouxe e que dão à mulher a possibilidade de cessar a violência imediatamente. Elas não são taxativas, ou seja, além das medidas que a lei prevê, o juízo pode conceder medidas requeridas pela mulher em situação de violência que entender adequadas ao caso. Em termos processuais, a lei não estabelece o procedimento processual que deve ser seguido, o que levou a uma série de discussões acerca de sua natureza jurídica.

Rosane Reis LAVIGNE e Cecília PERLINGEIRO (2011, p. 294), entendem que, independentemente da natureza jurídica dessas medidas, é necessário que elas sigam um “rito simplificado e de tramitação célere”, para que elas atinjam o objetivo para o qual foram criadas, que é proteger a mulher, de forma integral, frente à situação de violência. Carmem Hein de CAMPOS e Salo de CARVALHO (2011, p. 148) entendem que as medidas protetivas são medidas cautelares de proteção.

Concordamos com ambos os entendimentos, em relação à necessidade do procedimento de medida protetiva pelo bem que ele protege e sua natureza cautelar e protetiva. Elas consistem em proteção à mulher em situação de violência, não uma proteção ao resultado útil do Processo Penal. Pela função que elas têm de cessar a violência assim que ocorre, operando de forma preventiva e cautelar, não podemos enquadrá-las na lógica penal que, como visto, está presa na dicotomia crime-punição.

As medidas protetivas são uma inovação em nosso ordenamento jurídico também porque podem ser aplicadas em casos cíveis ou penais, que, conforme diz a lei, são aplicadas com a comprovação da situação de violência, sem que tenha a necessidade de realizar um Processo Penal para comprovar essa violência. As medidas protetivas de urgência podem ser concedidas em quaisquer procedimentos, bastando comprovar essa situação de violência. Apesar do descumprimento das medidas protetivas poderem motivar uma prisão preventiva do agressor, isso se dá para assegurar a mulher que está constantemente ameaçada e somente pode ocorrer se estiver em curso um Processo Penal contra o agressor (BRASIL, 2006).

Vimos então que a Lei Maria da Penha criou uma nova sistemática e novos procedimentos no direito brasileiro para o enfrentamento da violência contra a mulher com reflexos no direito civil, penal, direito do trabalho e, conforme buscamos neste trabalho, no Direito Administrativo. A maior contribuição desta lei é o desenho de uma política institucional de combate à violência contra a mulher, que será discutida no item a seguir.

4.2.3 Política Nacional de Enfrentamento à Violência Contra Mulheres

A Política Nacional de Enfrentamento à Violência Contra as Mulheres, também delineada pelo artigo 8º da Lei Maria da Penha, estudada no item anterior, foi uma política que iniciou antes da promulgação dessa lei. Embora os procedimentos judiciais da Lei Maria da Penha abarquem somente as situações previstas no art. 5º da Lei, a política nacional de enfrentamento à violência contra mulheres amplia as situações nas quais confere proteção à mulher em situação de violência.

Atualmente, o órgão responsável pela implementação desta política é a Secretaria Nacional de Políticas Para as Mulheres, mas o primeiro programa governamental de combate à violência contra as mulheres era comandado pela Secretaria de Estado de Direitos da Mulher (SEDIM), criada no ano de 2002, vinculada ao Ministério da Justiça. Em 2003, no início do primeiro mandato da presidência de Luís Inácio Lula da Silva, foi criada a Secretaria Especial de Políticas para Mulheres (SPM) com status ministerial, que desde então é a responsável pela formulação e promoção de políticas públicas para as mulheres (BRASIL, 2003).

A SPM desempenhou o papel de secretaria com status ministerial, o que lhe garantia maior aporte de recursos, até o ano de 2015, quando houve a reforma administrativa do segundo mandato do governo da presidência de Dilma Vana Rousseff (BRASIL, 2016a), já fruto da instabilidade política do país. A SPM se juntou com as secretarias de Igualdade Racial e de Direitos Humanos, secretarias de igual status, no Ministério das Mulheres, da Igualdade Racial, da Juventude e dos Direitos Humanos, que reuniu as pastas dessas secretarias, transformando-as em secretarias a ele subordinadas.

Em 2016 houve o acirramento da instabilidade política que culminou no *impeachment* da presidenta Dilma Rousseff e no consequente governo assumido por seu vice, Michel Temer²⁷. O novo presidente realizou outra reforma ministerial por meio da Medida Provisória²⁸ nº 726, de 2016, convertida na Lei nº 13.341, de 29 de setembro de 2016 (BRASIL, 2016b), que, dentre diversas junções de ministérios e secretarias, incorporou a

²⁷ Entendendo o saber científico como não neutro, conforme já apontado no item 2.1.1., me posiciono contrária ao governo ilegítimo de Michel Temer, que agora também está em processo de impeachment. Nesta crise política iniciada em 2015 a análise atual de qualquer política pública fica comprometida, uma vez percebemos os esforços do poder executivo na tentativa de conferir alguma governabilidade, enquanto a direção dessas políticas, por exemplo, ficam à mercê de redistribuição de cargos de direção e, com isso, as tomadas de decisões sobre elas ficam em segundo plano. Por não ser o objetivo do trabalho, não farei essa discussão.

²⁸ Segundo o artigo 62 da Constituição Federal, a Medida Provisória tem força de lei e perde a eficácia se, no prazo de 60 dias, prorrogáveis por mais 60, não for convertida em lei pelo Congresso Nacional. Convertida em lei, a medida vale como tal.

estrutura administrativa do Ministério das Mulheres, Igualdade Racial e Direitos Humanos ao Ministério da Justiça, que passou a ser denominado Ministério da Justiça e Cidadania. As secretarias: Especial de Políticas para as Mulheres, Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial e Especial de Direitos Humanos, ficaram a ele subordinadas.

No início de 2017, com a continuidade da instabilidade política, foi editada a medida provisória nº 768, de 02.02.2017. Essa medida provisória transformou o Ministério da Justiça e Cidadania em Ministério da Justiça e Segurança Pública, e transferiu a Secretaria Especial de Políticas Para as Mulheres e a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial para o Ministério de Direitos Humanos, também criado pela medida provisória.

Quase findado o prazo de prorrogação da última Medida Provisória mencionada, foi editada a Medida Provisória 782 de 31 de maio de 2017, revogando-a. Essa medida provisória exclui a Secretaria Especial de Políticas Para as Mulheres no Ministério de Justiça e Cidadania, criando a Secretaria Nacional de Política Para as Mulheres, subordinada à Secretaria de Governo da Presidência da República, que tem status ministerial (BRASIL, 2017).

Portanto, atualmente, a coordenação da Política Nacional de Enfrentamento à Violência Contra as Mulheres fica a cargo de uma secretaria que antes tinha status ministerial, o que significava assessoria direta ao presidente da república, agora está subordinada a outra secretaria de status ministerial que acumula mais competências do que as criadas em 2015 com o extinto Ministério das Mulheres, Igualdade Racial e Direitos Humanos. Essas mudanças ocorreram concomitantes à realização da pesquisa, motivo que não nos permitiu identificar suas consequências além de saber que o poder da secretaria que executa a política diminuiu. Assim, iremos analisar a política no período compreendido de sua criação em 2004, até o ano de 2015, anterior às reformas ministeriais.

Antes da criação da SPM em 2003, o principal eixo da política de enfrentamento da violência contra as mulheres, de 1985 a 2002, foram as Delegacias Especializadas de Atendimento à Mulher – DEAMs e as Casas-Abrigo, com ênfase em políticas de segurança e assistência social, o que foi seguido pelo Programa Nacional de Combate à Violência Contra a Mulher, sob gerência da Secretaria de Estado de Direitos da Mulher (SEDIM). Tal situação mudou com a criação da SPM em 2003 que, além de concentrar recursos, concentrava as políticas públicas e promovia serviços como Centro de Referência de Atendimento às Mulheres, Defensoria da Mulher, Serviço de Responsabilização e Educação do Agressor e Promotorias Especializadas, além de propor a criação de Redes de Atendimento às mulheres em situação de violência (BRASIL, 2011a., p. 17).

Criada a Secretaria e a realizadas as Conferências Nacionais de Políticas para as mulheres, os responsáveis pela política decidiram que o Enfrentamento à Violência Contra as Mulheres tem que ir além das políticas de segurança e assistência social, buscam envolver diferentes setores do Estado para garantir o direito das mulheres a uma vida uma vida livre de violência, conforme os tratados internacionais determinam (BRASIL, 2011a, p. 18).

Segundo Cecília McDowell Santos (2015, p. 578), a Política Nacional de Enfrentamento à Violência Contra Mulheres inaugurou uma nova política para além do combate criminal da violência, além do Estado. Ela incorporou a demanda feminista da atenção integral à mulher em situação de violência.

A política nacional de enfrentamento à violência contra mulheres foi criada em 2004 com a elaboração do I Plano Nacional de Política Para as Mulheres, pela então recém-criada Secretaria Especial de Política Para as Mulheres. Com o fim de avaliar a implementação das políticas para mulheres, a presidência da república criou o Comitê de Articulação e Monitoramento do plano, composto por pessoas do governo e da sociedade civil. Desde sua criação, a Secretaria tem incluído em seus planejamentos estratégias para o combate da violência contra as mulheres e, neste seu primeiro plano, datado de 2004, como normativa orientadora deste combate coloca a Convenção CEDAW e a Convenção de Belém do Pará (BRASIL, 2004).

A utilização desses tratados como base para a elaboração da Política Para as Mulheres já demonstra como o Estado brasileiro, antes de elaborar e promulgar a lei que visa enfrentar especificamente a violência contra mulheres, reconhecia a obrigatoriedade desses tratados internacionais.

A promulgação da Lei Maria da Penha em 2006 reconfigurou a política de enfrentamento da violência contra mulheres. Em 2007 foi elaborado o Pacto Nacional pelo Enfrentamento da Violência contra as Mulheres por meio de implementação de políticas públicas integradas no território nacional, com a participação de órgãos de todos os entes da federação e também de entidades da sociedade civil (CALAZANS e CORTES, 2011, p. 59).

No pacto eram previstas ações marcadas pela transversalidade de gênero, intersetorialidade e capilaridade das ações referentes à temática (BRASIL, 2011a, p. 18). Um dos principais eixos do pacto foi a implementação da Lei Maria da Penha, o que foi previsto também pelo plano plurianual dos anos de 2008 e 2011, que previu, especificamente, a criação, reforma e instalação de 764 serviços da rede de assistência às mulheres em situação de violência (CALAZANS e CORTES, 2011, p. 60).

Já o II Plano Nacional de Política Para as Mulheres, com vigência para o ano de 2008 a 2011 coloca o combate da violência contra mulheres como prioridade, reconhecendo a violência de gênero, raça e etnia como opressões históricas e estruturais, que precisavam ser tratadas como questão de segurança, justiça e saúde pública (BRASIL, 2008).

Embora o Pacto tenha trazido importantes medidas para o enfrentamento à violência contra as mulheres, sua execução apresentou muitas barreiras culturais que dificultam a assunção de compromissos dos governos com as políticas para as mulheres, que vão desde dificuldade na implementação das políticas públicas por isso não ser incluído nas agendas dos governos, bem como não entendimento por parte dos agentes do sistema de atendimento que não se deve intervir em violência doméstica e também pela dificuldade em lidar com a diversidade de mulheres atendidas. Apesar de todo este planejamento, os serviços ainda não atuavam em rede e concentravam-se nos grandes centros e também na região sul e sudeste, sem serem considerados prioridades na maioria dos municípios (CALZANS e CORTES, 2011, pp. 59-60).

Em 2011, a então Secretaria Especial de Política Para as Mulheres publicou o documento da Política Nacional de Enfrentamento à Violência Contra as Mulheres, com o intuito de estabelecer diretrizes, princípios e parâmetros para o enfrentamento à violência contra as mulheres, pois desde a criação da política em 2003, foram norteadas ações integradas como “criação de normas e padrões de atendimento, aperfeiçoamento da legislação, incentivo à constituição de rede de serviços, o apoio a projetos educativos e culturais de prevenção à violência e ampliação do acesso das mulheres à justiça e aos serviços de segurança pública”. Todas essas ações são decorrentes da Lei Maria da Penha e dos planos e pactos nacionais de política para as mulheres (BRASIL, 2011a, p. 7).

Nesta política há conceitos, princípios, diretrizes e ações de prevenção e combate à violência contra as mulheres, assim como de assistência e garantia de direitos às mulheres em situação de violência, de acordo com as leis brasileiras e instrumentos internacionais de garantia de direitos humanos (BRASIL, 2015, p.8).

Um dos princípios norteadores da Política Nacional é a transversalidade, ou seja, o compartilhamento de responsabilidades de todos os órgãos e instituições envolvidos na implementação da lei. Esse compartilhamento de responsabilidades deve ter também uma perspectiva de gênero interseccional, se atentando em todas as políticas públicas que coordena aos fatores de desigualdade que podem incidir sobre determinada questão. Nessa perspectiva, a secretaria lançou em conjunto com a política nacional o documento Orientações Estratégicas para Institucionalização da Temática de Gênero nos Órgãos Governamentais (BRASIL,

2011b), a fim de orientar todos os órgãos na temática de gênero trabalhada e desenvolvida pela secretaria em seus planos anteriores.

Enquanto a Lei Maria da Penha visa coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do já citado art. 7º, a política visa enfrentar todas as violências contra as mulheres previstas na Convenção de Belém do Pará, tais como física, psicológica, doméstica, patrimonial, moral, institucional, tráfico de mulheres, exploração sexual, assédio sexual, assédio moral e cárcere privado. Como algumas já foram definidas quando falamos das violências contra as mulheres, no item 2.1.4 e 4.1.2.2, iremos nos utilizar de alguns conceitos da Política Nacional ainda inéditos neste trabalho:

Assédio Sexual – A abordagem, não desejada pelo outro, com intenção sexual ou insistência inoportuna de alguém em posição privilegiada que usa dessa vantagem para obter favores sexuais de subalternos ou dependentes. Para sua perfeita caracterização, o constrangimento deve ser causado por quem se prevaleça de sua condição de superior hierárquico ou ascendência, inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Assédio Sexual é crime (art. 216-A, do Código Penal, com redação dada pela Lei nº 10.224, de 15 de maio de 1991).

Assédio Moral – É toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, escritos, comportamento, atitude, etc.) que, intencional e frequentemente, fira a dignidade e a integridade física ou psíquica de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho (BRASIL, 2011a, p. 25).

Além de todos os tipos de violência contra as mulheres que a política se compromete em enfrentar, principalmente a violência institucional, como aquela perpetrada ou permitida pelos entes estatais, a política traz o conceito de assédio sexual e moral, espécies de violências sofridas pelas mulheres nos ambientes de trabalho e de estudo.

A política se utiliza do termo enfrentamento à violência contra a mulher, que diz respeito à implementação de políticas amplas e articuladas, que procuram dar conta da complexidade da violência contra mulheres em todas suas expressões. Enfrentamento à violência contra a mulher engloba a saúde, a segurança pública, a justiça, a educação, a assistência social e o combate à violência doméstica. Por sua vez, o combate à violência doméstica é o que a Lei prevê enquanto estabelecimento e cumprimento das normas penais que garantam a punição e responsabilização dos agressores e autores de violência contra as mulheres (BRASIL, 2011a, pp. 25-26).

Desta forma, quando nos utilizamos do termo enfrentamento estamos indo além da esfera penal. A lei, os tratados e suas políticas de execução não entendem a violência contra a mulher como um mero crime que merece castigo, mas como um problema que precisa de ações em várias esferas de atuação.

Essa política de enfrentamento engloba quatro eixos de ação: prevenção, que diz respeito às ações educativas e culturais que interfiram nos padrões sexistas; assistência, que diz respeito ao fortalecimento da rede de atendimento e capacitação de agentes públicos; enfrentamento e combate, que diz respeito a ações punitivas e cumprimento da Lei Maria da Penha; acesso e garantia de direitos, que diz respeito ao cumprimento da legislação nacional e internacional e iniciativas para o empoderamento de mulheres (BRASIL, 2011a, p. 26).

A garantia dos direitos prevê toda a normativa internacional e as recomendações CEDAW e da CIDH. Em relação à assistência às mulheres, o atendimento deve ser humanizado através da formação continuada dos agentes que estão à frente do serviço e da construção da rede de atendimento, em todos os entes e níveis da federação e, como forma de consecução dos eixos dessa política é necessário que haja seu monitoramento (BRASIL, 2011a, p. 27).

A política entende que para o funcionamento da prevenção e do combate à violência contra as mulheres é preciso que haja a participação da sociedade e também a atuação em rede, de uma forma coordenada. A rede de atendimento à violência contra a mulher refere-se à atuação articulada entre as instituições governamentais, não governamentais e a comunidade, visando à ampliação e melhoria da qualidade do atendimento, identificação e encaminhamento adequado das mulheres em situação de violência e desenvolvimento de estratégias de prevenção (BRASIL, 2011a, p. 29).

A integração da rede de atendimento visa evitar com que a mulher em situação de violência percorra a rota crítica, problema que já foi identificado por muitos estudos. A rota crítica ocorre quando a mulher em situação de violência, em busca de um atendimento, é encaminhada reiteradamente a diversos órgãos públicos, de modo que nenhum responde às suas expectativas de cessar a violência.

Um dos motivos de isso acontecer é o fato de que a rota possui muitas portas de entrada, que precisam trabalhar de forma articulada para prestar assistência qualificada, integral e não revitimizante à mulher em situação de violência. Uma vez que a Lei e a política colocaram como aptos a fazer o primeiro atendimento muitos entes, eles devem estar integrados entre si (BRASIL, 2011a, p. 30).

Os princípios que norteiam a política são igualdade e respeito à diversidade; equidade; autonomia das mulheres; laicidade do Estado; universalidade de políticas; justiça social; transparência de atos públicos; participação e controle social. Já como diretrizes a política entende que as normas internacionais de direitos humanos devem ser garantidas; é necessário o reconhecimento das violências de gênero, raça e etnia como históricas; o combate às

distintas formas de apropriação e exploração mercantil do corpo e vida de mulheres, implementar as medidas preventivas para o enfrentamento da violência, incentivar a formação e capacitação de profissionais para enfrentar a violência e estruturar as redes de atendimento das mulheres em situação de violência em todos os entes da federação (BRASIL, 2011a, pp. 31-33).

Depois de lançada essa política, foi elaborado o III Plano Nacional de Políticas Para as Mulheres em 2013, contemplando o ano de 2013 a 2015. Prevê os mesmos princípios e diretrizes do anterior, além do princípio da autonomia das mulheres em todas as situações da vida e da igualdade efetiva entre homens e mulheres. Outra novidade em relação ao plano anterior é o reforço ao acompanhamento do racismo, sexismo e lesbofobia, o que foi fortalecido com a criação da coordenação da diversidade dentro da secretaria (BRASIL, 2013).

Foram eleitas políticas para igualdade no trabalho e autonomia econômica; educação para igualdade; saúde integral das mulheres, direitos sexuais e reprodutivos; enfrentamento de todas as formas de violências contra as mulheres; fortalecimento e participação de mulheres em espaços de poder e decisão; desenvolvimento sustentável; direito à terra; cultura, esporte comunicação e mídia; enfrentamento ao racismo, sexismo e lesbofobia; igualdade para mulheres jovens, idosas e com deficiência (BRASIL, 2013, p. 5).

Em relação ao enfrentamento a todas as formas de violência contra as mulheres, prevê uma abordagem interseccional do problema, com fortalecimento nos serviços já existentes, com um atendimento humanizado. Ainda prevê foco na autonomia econômica e na independência da mulher em situação de violência (BRASIL, 2013, p. p. 42-43).

Como uma de suas políticas públicas, a SPM foi responsável também pelo treinamento e capacitação dos outros órgãos governamentais federais sobre a discriminação contra mulheres em todas suas esferas. Seu órgão de monitoramento e avaliação de políticas públicas, o Comitê de Articulação e Monitoramento do Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, em uma reunião de capacitação, organizou um material formativo para a implementação, junto aos diversos agentes públicos, de políticas para as mulheres com vistas à eliminação das desigualdades (BRASIL, 2014, p. 9).

Nesta reunião e neste material produzido, reuniram o que chamam de políticas de gênero. Tal capacitação e material são essenciais para aplicar o que a secretaria chama de transversalização de gênero, ou seja, o compartilhamento de todos os entes governamentais e da sociedade para o combate à discriminação contra a mulher. Dentre os vários conceitos

trazidos pelo documento, encontramos um importante que, em uma perspectiva interseccional diz respeito ao racismo institucional (BRASIL, 2014).

O racismo institucional se apresenta em dados que demonstram a inacessibilidade da população negra aos serviços básicos e a índices de mortalidade maiores que outros setores da sociedade, apesar da população negra ser maioria (51%) no Brasil. Para Jurema Werneck, o racismo institucional é “um modo de subordinar o direito e a democracia às necessidades do racismo, fazendo com que os primeiros inexistam ou existam de forma precária, diante de barreiras interpostas na vivência dos grupos e indivíduos aprisionados pelos esquemas de subordinação desse último”. O racismo institucional limita o acesso da população negra a direitos (WERNECK apud BRASIL, 2014, p. 135).

Neste sentido, o documento remete a outros documentos que tratam diretamente do racismo institucional e fornecem uma espécie de guias para tratar o problema, que são o “Guia de Enfrentamento do Racismo Institucional” e “Racismo Institucional: Uma abordagem conceitual” (BRASIL, 2014, p. 136). Enquanto o primeiro documento mostra aos órgãos públicos como identificar e eliminar o racismo institucional através da criação de uma cultura institucional e manifestações ao público de enfrentamento ao racismo (QUERINO, et. al., 2014), o outro conceitua racismo institucional e questões de gênero (WERNECK. et. al, 2014).

O racismo institucional, também denominado racismo sistêmico, é o mecanismo estrutural que garante a exclusão seletiva de grupos racialmente subordinados atuando como alavanca importante da exclusão diferenciada de sujeitos nesses grupos. É uma forma que o racismo garante a apropriação dos resultados positivos na produção de riqueza em uma sociedade pelos segmentos raciais mais privilegiados e ajuda a manter a fragmentação da distribuição desses resultados no seu interior (WERNECK, et al, 2014, p. 17).

Neste sentido, para o combate do racismo institucional é preciso que as próprias instituições reconheçam as práticas racistas nas quais opera e, através desse reconhecimento, atuar para superá-las. Ainda, é preciso que elas trabalhem também para superar essas práticas nas quais determinadas raças permaneçam subordinadas.

Assim, as políticas de enfrentamento a violência contra mulheres devem estar atentas a todas as formas de discriminação que as diferentes mulheres podem estar submetidas, sendo o racismo institucional uma das formas de violência que mulheres não brancas no Brasil podem sofrer.

Outra política de enfrentamento à violência contra mulheres pensada pela SPM foi o programa Mulher, Viver Sem Violência, criado pelo Decreto nº 8.086, de 30 de Agosto de

2013 (BRASIL, 2013) e, através dele, foi criada a casa da mulher brasileira. Trazemos seus parâmetros no anexo II, porque este programa recebeu as críticas feitas à política nacional de enfrentamento à violência contra mulheres e pensou em uma estrutura que realizasse, *in loco*, todos os procedimentos previstos dentro de uma perspectiva de atenção integral à mulher em situação de violência, agregando todas as portas de entrada previstas pela política nacional em um único local.

No entanto, pela crise política já mencionada, dentre outros fatores, essa política só foi aplicada no Distrito Federal, em Cuiabá/MT e há uma em construção em São Paulo/SP. Não se sabe se ela se transformou ou se transformaria em uma política de estado.

Iremos trazer as críticas à rede de enfrentamento à violência contra a mulher que continuam válidas frente ao cenário institucional traçado.

4.3 Desafios no enfrentamento da violência contra as mulheres

Para a efetivação dos direitos humanos das mulheres no Brasil, os movimentos de mulheres conquistaram a Lei Maria da Penha em conjunto à Política Nacional Para o Enfrentamento da Violência Contra Mulheres, lei e política que atendem ao estabelecido nos tratados internacionais de direitos humanos das mulheres. Na perspectiva que adotamos sobre o direito (FACIO, 1992), ele também é o acesso efetivo aos direitos conquistados.

Os mecanismos de defesa dos direitos humanos das mulheres, sejam nacionais, sejam internacionais, contam com instrumentos de observação e monitoramento, como o Comitê CEDAW, o Mecanismo de Seguimento da Convenção de Belém do Pará, o Observe, observatório da Lei Maria da Penha, composto pelas ONGs feministas responsáveis por sua reivindicação e o mecanismo criado pela própria política de enfrentamento à violência contra as mulheres, o Comitê de Articulação e Monitoramento do Plano Nacional de Políticas para as Mulheres.

Além dessas formas oficiais de monitoramento, como as recomendações gerais do Comitê CEDAW que apontam a necessidade de mudanças de aplicação na lei a partir dos problemas concretos de seus países; das conferências nacionais das mulheres que veem os problemas na execução da política fazem um novo planejamento; há também pesquisas feitas por pessoas envolvidas com esses órgãos, como as ONGs feministas que compõem o observatório de aplicação da lei e também por pessoas da academia.

Algumas pesquisas deste tipo mostram que há muitos obstáculos na efetivação dos tratados, das leis e da política nacional de enfrentamento à violência contra a mulher. Concretamente, como vimos, a Lei Maria da Penha inaugurou uma nova política de enfrentamento à violência contra as mulheres, integrando os serviços que já existiam de assistência e de segurança pública à ideia de resposta e atendimento integral à mulher em situação de violência.

A multiplicidade de serviços e a falta de recursos em um país continental como o nosso são obstáculos que se colocaram à nova política inaugurada pela lei. Uma pesquisa empírica feita sobre a rede de enfrentamento à violência contra as mulheres realizada pelo IPEA mostrou a importância em entender que a violência praticada contra a mulher perpassa o âmbito privado e se perpetua em diversas esferas. Uma vez transposto o primeiro obstáculo, que é sair da situação de violência doméstica e procurar o Estado, ela se depara com sua violência institucional (Cristiane BRANDÃO, 2015, p. 47).

As causas dessa violência institucional foram identificadas pelo estudo como: problemas físico-estruturais, como falta de espaço físico para um atendimento humanizado; grande número de demandas para poucos juizados e núcleos de atendimento; falta de profissionais; atendimento feito por pessoas não qualificadas; falta de informação às pessoas atendidas; horários de atendimento conflitantes com o horário de disponibilidade das trabalhadoras; dificuldade de cumprimento das medidas protetivas de urgência por falta de preparo dos responsáveis em aplicá-las (BRANDÃO, 2015).

Também foram identificados problemas histórico-culturais através culturas jurídicas diferenciadas nos órgãos de atendimento; no patriarcalismo e culpabilização durante os atendimentos das vítimas; e na perspectiva de proteção à família em detrimento dos direitos da mulher. Foram identificados também problemas políticos-legais como escassez do trabalho em rede; falta de percepção das políticas públicas em Direitos Humanos; falta de competência penal e cível dos juizados de violência doméstica e familiar e falta de adequado banco de dados relativos às vítimas (BRANDÃO, 2015).

Outra pesquisa neste mesmo sentido foi a realizada por Cecília McDowell Santos (2015, pp. 577-581), que analisou a problemática entre serviços de assistência e de segurança pública na maior cidade do Brasil e na pioneira da implantação das DEAMs: a cidade de São Paulo. Embora a lei tenha colocado um objetivo único para todos esses entes, a pesquisadora identificou, só naquela cidade, multiplicidades de rede de enfrentamento à violência contra a mulher que, por muitas vezes, não se comunicam e o encaminhamento das denúncias feitas

dependem mais da vontade do agente público que está à frente do serviço do que da política em si.

A falta de diálogo das DEAMs com as outras instituições se dá, principalmente, pela sua vinculação à Secretaria de Segurança Pública, que trata de crimes. Embora a Lei e a política tenham um entendimento de que a violência contra a mulher é algo que vai além do crime e merece atendimento em todos os aspectos da vida da mulher em situação de violência, as delegacias ainda insistem no tratamento penal à questão. Isso é refletido até na postura que integrantes da carreira tem sobre o trabalho nas DEAMs, que, muitas vezes, é visto como “castigo” e de menor importância se comparado a outras delegacias que tratam de roubo, tráfico, homicídio, etc. (SANTOS, 2015, p. 586).

Os conflitos de abordagens sobre violência doméstica contra mulheres de integrantes da rede protetiva, a falta de comunicação entre as/os agentes ou falta de conhecimento recíproco, implicam na falta da resposta integral à situação de violência conforme a Lei Maria da Penha prevê. Embora a política nacional de enfrentamento à violência contra as mulheres tenha colocado que a perspectiva de abordagem da violência contra a mulher se guiaria pelo regime de gênero/mulheres nas políticas públicas, os agentes das redes não incorporaram essa visão e continuam trabalhando na perspectiva familista (que entende pela primazia de sua preservação) e assistencialista (que não entende a mulher em situação de violência como sujeita de direitos) na assistência social e nas DEAMS (SANTOS, 2015).

Outra pesquisa sobre a rede de enfrentamento à violência contra mulheres coloca que os principais obstáculos para que esse enfrentamento ocorra dizem respeito à quantidade de serviços especializados disponíveis, deficiências estruturais que muitos apresentam, problemas relativos à composição, tamanho e especialização dos profissionais (PASINATO, 2015, p. 537).

Apesar de haver muitos recursos públicos investidos em cursos de formação e especialização, cartilhas, materiais didáticos, entre outros, as pessoas que compõem estes lugares priorizam o “aprendizado na prática” em detrimento das teorias que explicam e fornecem metodologias para lidar com a violência contra a mulher (PASINATO, 2015, p. 537).

Os serviços disponíveis encontram-se conectados de forma precária, em relações baseadas entre profissionais que se organizam para encaminhamentos individuais dos casos graves e urgentes. Na realidade, a dificuldade de acesso aos serviços se dá na dificuldade de acesso à justiça para solucionar conflitos ou reparar direitos. Embora outras pesquisas

descobriram que as pessoas sabem que a violência contra a mulher é algo sério e deve ter uma resposta no âmbito do sistema de justiça, a resposta dada por esses entes não tem sido suficiente para enfrentar o problema. É preciso compreender que a violência contra mulheres ultrapassa a relação criminoso-vítima (PASINATO, 2015, p. 538).

Para pensarmos nas redes de atendimento e nos serviços, precisamos colocar foco sobre as pessoas que os acessam e levar a sério a ideia de atendimento integral. Aplicando aos casos de violência doméstica e familiar, o foco deve ser direcionado às mulheres, mas é necessário mudar a visão sobre as pessoas que acessam esse serviço. A articulação das redes deve partir de uma mobilização interinstitucional, envolvendo todos os níveis de governo, com a participação de diferentes atores em todos os níveis da federação e, de modo primordial, ouvir o que as pessoas que são assistidas por esses serviços têm a dizer (PASINATO, 2015, pp. 539-540).

Percebemos que há sérias falhas na resposta integral à situação de violência. Essas falhas foram identificadas pelas pesquisas acima exemplificadas e para o desenho, reformulação e aprimoramento das respostas institucionais é essencial levar essas pesquisas em consideração.

Qualquer ente público que tem o dever de enfrentar a violência contra as mulheres tem também o dever de realizar esse enfrentamento em diálogo constante com as outras entidades que são portas de entrada para a rede de enfrentamento à violência contra a mulher.

Sabemos também que a resposta deve ser integral, e essa integralidade diz respeito a todos os âmbitos da vida da pessoa afetada pela situação de violência, seja na psicologia, seja na assistência social, seja no aspecto jurídico. A punição do agressor em si não basta e, muitas vezes, sequer é uma vontade desta pessoa.

Como vimos, essas pesquisas perceberam que a lei, apesar de prever muitos mecanismos que visam acabar com a situação de violência à qual a mulher está submetida, na prática, acaba cedendo às instituições que tem suas práticas violadoras de direitos humanos das mulheres.

Alimentadas por essas pesquisas e pelos seus trabalhos, ONGs feministas brasileiras e latino-americanas, em diálogo e contínuo com organizações internacionais e também com os órgãos responsáveis com a aplicação da lei, buscam construir documentos, que são chamados protocolos, diretrizes, parâmetros, normativas, etc. para diminuir a distância entre o texto normativo e a prática jurídica das pessoas que lidam com o direito (SEVERI, 2017, p. 132).

Essa necessidade já foi apontada por Crenshaw (2002), que em seu estudo sugeriu um protocolo provisório a ser seguido para identificar situações em que a discriminação acontecia e a melhor forma em lidar com ela.

Um exemplo desses protocolos, feito na América Latina, é um que já utilizamos neste trabalho, um protocolo para o cumprimento da Convenção de Belém do Pará (GARAVANO, 2013), elaborada pelo Ministério Público Fiscal Argentino, que explica como os princípios da Convenção devem ser aplicados na prática jurídica.

No México, após a realização de uma capacitação sobre julgamento com perspectiva de gênero, juízas da Corte Superior do México elaboraram o *Protocolo Para Juzgar com Perspectiva de Género* para fornecer parâmetros para os julgadores e julgadoras cumprirem com o disposto na Convenção de Belém do Pará.

No Brasil há experiências semelhantes como alguns documentos já analisados aqui também: a “Política Nacional de Enfrentamento da Violência contra Mulheres”, (BRASIL, 2011) na qual constam diretrizes e parâmetros da política nacional, que visam aproximar os gestores das situações às quais eles se deparam; o “Guia de Enfrentamento do Racismo Institucional” e “Racismo Institucional: Uma abordagem conceitual” (BRASIL, 2014), que buscam fornecer formas para as instituições combaterem o racismo institucional; “Casa da Mulher Brasileira: Diretrizes Gerais e Protocolo de Atendimento” (BRASIL, 2015); “Diretrizes nacionais para investigar, processar e julgar com perspectiva de gênero as mortes violentas (feminicídio)”; “Roteiro de boas práticas para promotores de justiça de violência doméstica e familiar contra a mulher”; (SEVERI, 2017, p. 132).

De um modo geral, esses documentos estão embasados em leis que determinadas instituições devem cumprir e estudos que analisam seu cumprimento, e, com isso, apontam soluções para dificuldades e problemas corriqueiramente encontrados. Entendemos que estes instrumentos são muito úteis na aplicação da legislação em vigor ajudam na efetivação dos direitos humanos das mulheres.

Com essa perspectiva, nos propomos a fazer o mesmo: pelo estudo dos direitos humanos das mulheres e dos problemas e dificuldades que os aplicadores deste direito em uma determinada área lidam, construir diretrizes que aproximem esses direitos da prática dessas pessoas. Assim, iremos discutir as normas com as quais pessoas nas universidades se deparam e como podemos utilizá-las para promoção desses direitos no local que verificamos sua violação: nas universidades.

5 A CONSTRUÇÃO DE PARÂMETROS PARA O ENFRENTAMENTO DA VIOLÊNCIA CONTRA MULHERES NA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

O estudo aqui desenvolvido nos mostrou como movimentos de mulheres trabalharam na reivindicação de leis e de mecanismos que promovessem seus direitos, sendo esse trabalho contínuo. Apesar das conquistas formais e institucionais, o trabalho de reivindicação e de aplicação dos direitos humanos das mulheres é incessante, pois a promoção desses direitos requer também mudanças em práticas culturais, que, são elas próprias, componentes do direito (FACIO, 1992).

A Política Nacional de Enfrentamento à Violência Contra Mulheres estabelece parâmetros para o enfrentamento a essa violência para todos os entes públicos. Neste cenário é inegável a responsabilidade das instituições públicas no enfrentamento da violência contra as mulheres.

A Lei Maria da Penha, que embasa nossa atual política de combate à violência contra mulheres, por meio de ações no Poder Judiciário e visa combatê-la enquanto crime somente em seus termos delineados, dispõe que o enfrentamento a essa violência precisa se dar em todas as esferas (cível, criminal e administrativa).

Conforme concluímos anteriormente, não precisamos da promulgação de novas leis para realizar esse enfrentamento, mas evidenciar parâmetros traçados pelas leis e pelos tratados internacionais, para que eles sejam facilmente aplicados pelas autoridades responsáveis e também para mostrar aos responsáveis pela aplicação da lei quais são seus deveres.

Dessa forma, desenvolvemos aqui parâmetros para que os direitos humanos das mulheres já conquistados em nosso sistema de direitos fundamentais possam ser aplicados pela instituição que estudamos: a universidade.

5.1 Fatores de risco e abrangência do enfrentamento.

A violência contra mulheres na universidade foi identificada em vários locais no mundo e, seja por obrigação legal, seja pela reivindicação dos movimentos de mulheres na universidade, as formas de enfrentamento em suas institucionalidades precisaram ser amoldadas nas especificidades desse tipo de violência.

Conforme observamos no item 3.1, as universidades norte-americanas, por desenvolverem a questão há mais tempo, sobretudo por obrigação legal, realizam o monitoramento das políticas de enfrentamento à violência contra mulheres e violência sexual de forma sistemática. Esse monitoramento constante permite identificar as nuances e as especificidades da violência contra mulheres na universidade.

As pesquisas apontaram que, além de garantir meios para que as pessoas que sofrem essas violências as denunciem, é preciso atentar-se às especificidades dessas violências que ocorrem na universidade e aos fatores de risco que as pesquisas encontraram. É preciso identificar esses fatores e, para que se possa fazer um efetivo enfrentamento, desenhar políticas para eles (KREBS et. al., 2007, p. 19).

Investigações nos Estados Unidos identificaram fatores de risco que aumentam as chances de as mulheres sofrerem violência, como estar nos primeiros anos das universidades (CANTOR, et. al., 2015, p. 50) e/ou consumir álcool (KREBS, et. al. 2007, p. 8). Outras pesquisas encontraram índices maiores de violência sofrida por mulheres negras (GROSS et. al., 2006, p. 291). Esses fatores encontrados permitiram direcionar as ações informativas para esses grupos e/ou capacitar as pessoas que realizam o enfrentamento para responderem a essas especificidades.

As pesquisas encontraram também que a violência contra mulheres nas universidades não compreendem apenas o seu espaço físico. Muitas violências sexuais ocorrem dentro e fora do campus, sobretudo em festas em sororidades e fraternidades e, por envolverem pessoas das universidades, é um problema que por elas precisa ser enfrentado. São pessoas que estão convivendo na universidade, as violências têm reflexo nelas e, por isso, não podem ser deixadas de lado quando a universidade é colocada a enfrentar esse problema (FISHER, CULLEN, & TURNER, 2000, p. 18-19).

Esses fatores de risco e as características da violência contra mulheres na universidade foram também identificados por nós em nossa observação participante, mas ainda precisamos de pesquisas para dimensionar essa realidade em nossos contextos. Essas especificidades da violência contra mulheres nas universidades reforçam a necessidade de realizar esse enfrentamento dentro da universidade.

5.2 Ações para enfrentar a violência contra mulheres na universidade

São diversas as ações para enfrentar a violência contra mulheres na universidade e podem ser combinadas entre si. Há distintas óticas de abordagem, como as que enxergam a

questão como problema de saúde pública, que coloca o foco na vítima e na prevenção, e as que enxergam enquanto punição, que focam na exemplaridade da punição da violência contra mulheres (POTTER; KRIDER; MCMAHON, 2000, p. 1358).

Há também iniciativas adotadas pelas universidades, como medidas dirigidas à identificação das situações de violência de gênero; medidas para aumentar o número de denúncias, rompendo o silêncio; criação de ambientes não hostis de violência contra a mulher; informações sobre serviços de atendimento à violência; atividades de prevenção e de formação; serviço de atenção e assessoramento; posicionamento público contra violência de gênero; publicações e informes sobre abuso sexual na universidade (VALLS-CAROL, 2008, p. 19).

Dentre as medidas que identificam diferentes situações de violência de gênero, há a possibilidade de confeccionar cartilhas, guias, panfletos, sítios na internet, grupos de discussão, oficinas de debate e centros ou documentos que reúnem informações sobre procedimentos e serviços a serem buscados quando se está em situação de violência. Tais medidas são orientadas à comunidade acadêmica em geral e a finalidade delas é informar sobre as violências (VALLS-CAROL, 2008, p. 23 e p. 29).

Dentre as ações focadas na punição do agressor, há ações que permitem realizar procedimentos formais e informais, a depender da gravidade da violência e da possibilidade de produzir provas combinadas à vontade da pessoa que a sofreu. Os informais geralmente lidam com princípios conciliatórios, caso a questão não seja grave e a vítima assim queira, enquanto os formais são focados na punição do agressor (VALLS-CAROL, 2008, p. 25-27).

Há ações que focam na convivência no ambiente da universidade, com medidas de “habitabilidade” que dizem respeito à moradia estudantil, e outras que focam em medidas de afastamento do agressor ou substituição de trabalhos pela vítima, para que ela possa continuar seus estudos.

Todas essas medidas podem ser combinadas e adotadas em conjunto pelas universidades, a depender dos fatores de risco encontrados e dos possíveis de serem encontrados em cada realidade universitária.

5.3 Dever de prevenção, investigação, punição e reparação com a devida diligência

Os tratados de direitos humanos das mulheres, sobretudo a Convenção de Belém do Pará e a Convenção CEDAW, colocaram uma série de obrigações aos entes públicos e

particulares. Com base no princípio da não discriminação, prevendo o direito a viver uma vida livre de violência, os Estados assumiram o dever de devida diligência no enfrentamento da violência contra a mulher, obrigando-se a prevenir, investigar, punir e reparar a violência sofrida.

As universidades públicas, como integrantes da administração pública indireta, também têm essas obrigações. O dever de prevenção pode ser cumprido com ações educativas, informativas, e com a criação de uma cultura de tolerância zero à violência contra mulheres. Essa tolerância zero é possível de ser alcançada com a prática reiterada das atividades de prevenção, mas também é encontrada no posicionamento público que a universidade tem em relação à violência e nas medidas que ela toma quando as violências ocorrem.

A prevenção também diz respeito a medidas concretas para evitar a ocorrência de novas violências a pessoas já violentadas ou em situação de violência. Nesse sentido, há a adoção de medidas protetivas contra a violência. O Brasil, na sistemática da Lei Maria da Penha, conforme já expusemos no item 4.2.2, desenvolveu as medidas protetivas de urgência, que são medidas cautelares de proteção à mulher em situação de violência.

A administração pública, no exercício de seu poder geral de cautela, pode adotar medidas protetivas em favor das mulheres em situação de violência para evitar novas violências e, considerando o contexto acadêmico, para que essas mulheres não percam o ano letivo.

Então é possível que, observando os regimentos internos das universidades, se defiram pedidos de trabalhos domiciliares como alternativos à frequência às aulas e avaliações; mudança de turma das mulheres em situação de violência ou dos agressores; afastamento temporário dos agressores de frequência a determinado ambiente. Todas essas medidas são embasadas no poder geral de cautela que a administração pública detém e justificadas no dever de devida diligência e no fornecimento de medidas protetivas de urgência às mulheres em situação de violência.

O dever de reparação significa o dever de reestabelecer a situação que existia antes do episódio de violência, com a correção dos efeitos produzidos pela violência. A universidade tem o poder de reparar a violência quando ela fornece os meios necessários para que as pessoas que estão nessa situação sejam acolhidas e possam enfrentar a situação em todas as esferas da vida, acessando serviços de saúde e psicológicos e buscando reorganizar suas vidas. Esses serviços ajudam também na prevenção de nova ocorrência da violência.

O dever de devida diligência que compreende a investigação e a punição da violência contra mulheres, nas universidades públicas é realizado pelo poder disciplinar, que será analisado de acordo com esse dever.

5.4 Poder disciplinar: necessidade de devida diligência para investigar e sancionar a violência contra mulheres na universidade

Dentre as obrigações que as universidades têm no enfrentamento à situação de violência contra a mulher e no fornecimento do atendimento integral, conforme as determinações internacionais de direitos humanos das mulheres e também em conformidade com a Lei Maria da Penha, é necessário que haja devida diligência com o dever de prevenção, investigação, punição e reparação. O poder disciplinar da universidade corresponde ao aspecto da investigação e da punição.

Nesse sentido, nos utilizando da terminologia que a política nacional de enfrentamento à violência contra mulheres estabeleceu, o uso do poder disciplinar no enfrentamento à violência contra mulheres na universidade se dá no campo do combate à violência, ou seja, a utilização do poder punitivo, repressor, para mostrar a gravidade e a reprovabilidade da conduta.

Universidades são entes da administração pública indireta, organizadas em autarquias ou fundações públicas, que, como tais, possuem funcionários e funcionárias, que, para o desempenho da função à qual estão incumbidos, possuem diversos poderes que lhes garantem o desempenho dessa função pública. Conforme discorremos no item 2.1.5, e de acordo com o artigo 207 da Constituição Federal, as funções públicas dessas universidades são de Ensino, Pesquisa e Extensão (BRASIL, 1988). Segundo o mesmo dispositivo, as universidades gozam de autonomia administrativa, didático-científica, de gestão financeira e patrimonial.

A autonomia administrativa diz respeito ao exercício, sem qualquer intervenção externa, dos poderes funcionais inerentes aos entes da administração pública. Essa autonomia é característica da organização das universidades públicas em relação aos outros órgãos da administração pública e em relação aos outros poderes estatais – Legislativo e Judiciário.

Essas instituições tem obrigações expressas em lei, como a obrigação de enfrentar a violência contra mulheres que, se violadas, podem ser responsabilizadas pelos outros poderes, como aconteceu com a investigação pelo poder legislativo das universidades paulistas na CPI

dos Trotes (BRASIL, 2014) ou, acontecendo qualquer ato que contrarie a lei, seja a universidade acionada judicialmente.

Além dessa possibilidade de controle externo dos atos administrativos, há o controle interno, ou seja, realizado pelo próprio ente, dos atos da administração pública. O controle interno é a forma utilizada pela administração para que os órgãos e os funcionários pertencentes a ela atendam ao motivo ao qual foram criados, ou seja, atendam à sua finalidade pública (Edmir ARAÚJO, 2008).

O controle interno deriva também do poder hierárquico, poder que permite à administração pública fazer obrigatórias as ordens dadas dos superiores aos seus subordinados. O poder hierárquico decorre da relação de coordenação e de subordinação entre órgãos e agentes da administração pública denominada hierarquia, necessária ao equilíbrio e à ordem da realização de tarefas administrativas (COSTA, 2008, p. 459).

A disciplina da administração pública, por derivar de seu autocontrole e também do poder hierárquico em relação aos agentes públicos, além de ser uma forma de ela manter seu próprio funcionamento regular, pode ser regulada pela própria administração pública que também tem a prerrogativa de realizar sua própria normatização.

A competência para a edição de leis disciplinares é, de acordo com a Constituição Federal, pertencente a cada membro da federação do qual o órgão faz parte. No entanto, pode ocorrer que determinado ente não tenha editado suas normas, ou, as editando, tenha deixado algumas lacunas ou não tenha disciplinado algumas relações (BRASIL, 1988).

Dentro dessa lei, as universidades, como entidades autárquicas, podem fazer o próprio regime disciplinar ou se utilizar do regime do membro às quais elas pertençam. Muitas universidades detêm um regime disciplinar próprio, que deve ser seguido e pode, respeitando a legislação geral sobre o tema, ser alterado, de acordo com os procedimentos administrativos previstos.

Essa possibilidade de fazer o próprio regime disciplinar decorre do poder normativo da administração pública, poder de emitir normas para regular aquilo que estiver na competência do órgão administrativo. O poder normativo permite à administração pública emanar normas, atos com efeitos gerais e abstratos aos administrados. Os atos normativos, sob pena de ofensa ao princípio da legalidade²⁹, não podem contrariar a lei, criar direitos, impor obrigações, proibições e penalidades não previstas legalmente (DI PIETRO, 2007, p. 79-80).

²⁹ O princípio da legalidade, segundo a concepção de DI PIETRO (2008, p. 80) e MELLO (2007, p. 944), está embasado no art. 5º, II, da Constituição, segundo o qual ninguém pode ser obrigado a fazer ou deixar de fazer algo se não em virtude de lei, o que significa que só a lei, ou seja, norma emitida de órgãos legislativos, como

Em relação às infrações e punições disciplinares, o poder normativo cria as normas dentro das funções às quais lhe incumbe, não infringindo a lei por normatizar infrações e sanções. O poder normativo em relação à disciplina da administração pública, não pode contrariar o que estiver expresso na lei, mas regular as relações concretas e normatizar aquilo que a lei permite.

As universidades brasileiras, utilizando o poder normativo que detém, podem criar as normas disciplinares ou de outra natureza para enfrentar o problema apontado. Após a edição dessas normas, a própria administração deve se sujeitar a elas (MELLO, 2007, p. 357-358).

O poder disciplinar é exercido nos limites legais e normativos do próprio órgão, sendo utilizado para apurar infrações e aplicar penalidades aos funcionários públicos e demais pessoas sujeitas à disciplina administrativa. Casos de violência contra mulheres na universidade geralmente tem como perpetradoras pessoas que possuem algum vínculo com essa universidade, como estudantes, professores ou funcionários sujeitos ao poder disciplinar das universidades públicas às quais estão vinculados (DI PIETRO, 2013, p. 95).

O poder disciplinar também pode abranger relações particulares travadas com a administração pública, a exemplo de relações contratuais ou pessoas que tenham alguma relação temporária com a administração pública e durante essa relação cometa a falta disciplinar. Nessas relações o poder disciplinar não se dá pelo poder hierárquico, mas pelo poder de ordem que a administração pública detém (ARAÚJO, 2014, p. 461).

Cada universidade pública tem a competência para editar normas disciplinares e, caso não edite, se sujeita às normas do ente da administração pública à qual pertence. Essas normas disciplinares dizem respeito a todo o caminho percorrido pela exteriorização do poder disciplinar: infração disciplinar, que é o ato ilícito cometido; processo administrativo disciplinar, que é o modo pelo qual esse ilícito será investigado e sanção disciplinar, que é a aplicação da penalidade em si.

Aqui faremos um estudo em específico do regime disciplinar da USP, mas cada ente da administração pública, cada universidade pública, tem suas próprias normas aplicáveis. Na administração pública em geral, o regime aplicável é o da Lei n. 8.112, de 11 de Dezembro de 1990 (BRASIL, 1990), o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. No entanto, cada universidade, cada ente da

Congresso Nacional, Assembleia Legislativa Estadual e Câmara dos Vereadores, pode impor obrigações ou conferir direitos. Caso haja norma administrativa que vise isso, ela é ilegal e não pode ser cumprida/aplicada. Enquanto as pessoas administradas podem fazer tudo que não esteja proibido em lei, a administração pública somente pode atuar segundo essa lei, dentro dos limites impostos por ela.

federação, como dito, dispõe sobre seu próprio regime jurídico disciplinar, aplicável a cada categoria de funcionário público ou de pessoa em contato com a administração pública.

Na USP, as normas relativas à infração, processo e sanção disciplinares de cada categoria de pessoas recebe um regime jurídico diferente. O regime disciplinar aplicável aos funcionários técnico-administrativos da universidade é regido pelo Estatuto dos Servidores da USP, Portaria Gr nº 239, de 03 de maio de 1966 (USP, 1966). O regime disciplinar dos funcionários docentes está previsto na Lei Estadual nº 10.261, de 28 de outubro de 1968 (SÃO PAULO, 1968), que é o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado de São Paulo e em relação aos discentes, aplica-se o Regimento Geral da USP, o Decreto nº 52.906, de 27 de março de 1972 (USP, 1972), conforme determina o atual regimento da instituição, a Resolução nº 3745, de 19 de outubro de 1990 (USP, 1990).

Assim, no atual regime disciplinar da universidade de São Paulo são essas as regras aplicáveis a cada categoria. Desta forma, exemplificativamente, trouxemos infrações disciplinares nas quais entendemos ser possível enquadrar violências contra mulheres ao disposto nas leis e regimentos analisados. Em relação aos discentes, em consulta ao Regimento Geral de 1972, o Decreto nº 52.906, de 27 de março de 1972 temos:

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

Aqui nos é útil analisar que esse último item permite que as unidades da USP criem seus regimentos internos e esses regimentos internos podem prever outras infrações disciplinares aos alunos, decorrentes de seus poderes normativos. É importante ressaltarmos que as comissões das unidades, entendendo que essa possibilidade é útil à definição de infrações que configurem violência contra a mulher, podem fazer o trabalho de reivindicação de mudanças desses regimentos internos para colocar, normativamente, o que entendem por violência contra mulheres.

Ainda para aos discentes é possível também aplicar a lei estadual, que define a prática do trote como infração disciplinar punida com expulsão, que é a Lei nº 15.892, de 15 de setembro de 2015 do Estado de São Paulo (SÃO PAULO, 2015b), resultado da CPI dos trotes de 2014. Essa lei institui que a prática do trote é infração disciplinar sancionada com a expulsão do discente da universidade ou da escola à qual pertence.

As sanções disciplinares que o Decreto nº 52.906, de 27 de março de 1972 prevê como aplicáveis aos discentes são as penalidades de advertência verbal, suspensão e expulsão, penalidades aplicadas a depender da gravidade da infração e também do comportamento anterior dos discentes (USP, 1972).

Como infrações previstas aos docentes nas quais podem ser enquadradas violências contra mulheres na universidade, combinamos o dispositivo que trata dos deveres dos funcionários e do que dispõe sobre suas proibições, que são os artigos 240 e 241 do Estatuto dos Servidores Públicos do Estado de São Paulo, a Lei Estadual nº 10.261, de 28 de outubro de 1968:

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

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

Os funcionários contam com o Estatuto dos Servidores da USP, Portaria Gr nº 239, de 03 de maio de 1966 (USP, 1966). Encontramos como infrações que podem ser enquadradas enquanto violências contra a mulher as seguintes infrações contidas no artigo 180 a 181, que tratam das infrações que implicam pena de dispensa, e também de violações de deveres funcionais:

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

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

Há também outra normativa estadual aplicável a todas as categorias e também a todos os entes da administração pública de São Paulo, a Lei nº 10.948, de 05 de Novembro de 2001, a lei estadual contra a homofobia. Em seus termos, há infração disciplinar quando alguém pratica violência ou discriminação contra pessoas homossexuais, bissexuais ou transgêneros, consistentes em:

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

A violência contra mulheres e outras pessoas historicamente subalternizadas, para ensejar instauração de procedimento administrativo disciplinar da USP, enquanto não há norma específica sobre o caso, precisam ser enquadradas nesses dispositivos legais acima transcritos. Outras universidades e outros entes da administração pública podem ser submetidos a regimes disciplinares por suas regras próprias, mas observadas as regras gerais relativas ao exercício do poder disciplinar, como o respeito ao processo administrativo.

A sanção disciplinar só pode ser aplicada se houver o processo administrativo ou sindicância para apurar a falta e aplicar a sanção. Esse processo ou sindicância, para que sejam válidos, segundo mandamento constitucional, devem ser orientados pelos princípios do devido processo legal e da ampla defesa, que garantem sempre oportunizar ao processado sua defesa e manifestação perante o processo, além de dever observar as regras pertinentes ao processo administrativo. Esses princípios são a legalidade objetiva, publicidade, oficialidade, obediência à forma, pluralidade de instâncias economia processual e verdade material (CAMBI, 2013, p. 854).

O devido processo administrativo disciplinar tem as suas regras próprias processuais, que é de competência ao ente ao qual o órgão ou a pessoa jurídica de direito público pertence. No caso da USP, como mencionamos, cada categoria de pessoas conta com um regime jurídico administrativo disciplinar e, assim, processual disciplinar. A única categoria que não

conta com lei específica de processo administrativo disciplinar é a categoria estudantil. Por essa omissão, a Procuradoria da USP orientou a aplicação da Lei n. 10.177 de 30 de dezembro de 1998 (SÃO PAULO, 1998), a lei sobre processo administrativo paulista.

Vamos analisar somente esta lei, sem analisarmos os demais procedimentos administrativos disciplinares previstos pelas outras normativas (Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado de São Paulo e Estatuto dos Servidores da USP), porque, além da Lei do Processo Administrativo Paulista ser aplicável a mais entes da administração pública paulista, as normas disciplinares, de uma forma geral, são parecidas nas normativas analisadas.

Nesta lei, os artigos 86 a 89 trazem um parâmetro para a denúncia de violações cometidas por agentes públicos da administração pública estadual. Qualquer pessoa que tiver conhecimento de violação da ordem jurídica praticada por agentes administrativos pode denunciá-la à administração e, no caso, à administração da USP. Essa denúncia deve ter a identificação do autor, do fato e suas circunstâncias e de seus responsáveis. Se apresentada verbalmente, a autoridade que a receber irá escrever e pedir para o denunciante assinar (SÃO PAULO, 1998).

Porém, essas denúncias na USP podem ser intermediadas às comissões de gênero e direitos humanos criadas na USP e também à ouvidoria geral da USP, que segundo o art. 2º da Resolução nº 4827, de 29 de março de 2001 (USP, 2001) que a criou, “cabe avaliar a procedência de sugestões, reclamações e denúncias de natureza administrativa, encaminhando-as às autoridades competentes”, visando a melhoria dos serviços, correção de erros, omissões e desvios na prestação dos serviços, apuração de improbidades e ilícitos administrativos, prevenção e correção de atos incompatíveis com o direito à informação e proteção aos direitos dos usuários.

Outros aspectos importantes que a lei determina são:

a) Há obrigatoriedade de manifestação do órgão de consultoria jurídica da entidade da administração pública (SÃO PAULO, 1998);

b) O denunciante não é parte no procedimento, mas pode ser convocado para depor no procedimento de apuração, e, se ele quiser, o resultado será a ele comunicado (SÃO PAULO, 1998);

c) A autoridade que não der andamento imediato, rápido e eficiente ao procedimento de denúncia comete infração disciplinar grave (SÃO PAULO, 1998).

d) O procedimento disciplinar é sigiloso, salvo em relação a quem for acusado e sua defesa ou pessoa que demonstrar ter devido e justificado interesse no procedimento. Neste último caso, certamente, se encontram as pessoas que sofreram a violência (SÃO PAULO, 1998).

Na USP, caso as denúncias sejam iniciadas pelas comissões ou pela ouvidoria da universidade, elas precisam ser encaminhadas às autoridades responsáveis pelo exercício do poder disciplinar que, em faltas disciplinares ocorridas no espaço físico da unidade ou decorrente de atividades dela, é exercido pelo diretor da unidade, responsável pelo poder disciplinar na sua unidade, conforme dispõe o artigo 42, III do Regimento Interno da USP (USP, 1990). Caso a questão extrapole as unidades, é de competência da reitoria o exercício do poder disciplinar (USP, 1988).

Como é comum em procedimentos sancionatórios, neste procedimento é possível aplicar o poder geral de cautela da administração pública útil ao resultado do processo administrativo disciplinar (SÃO PAULO, 1998). Esse poder geral de cautela significa que o administrador público pode, no curso do processo sancionatório, determinar, por exemplo, o afastamento do acusado caso ele, comprovadamente, esteja perturbando a pessoa contra a qual ele supostamente praticou violência.

O procedimento administrativo disciplinar inicia-se com portaria expedida pelo diretor da unidade ou autoridade competente. A portaria, que é o ato administrativo que inicia o procedimento disciplinar, deve conter o fato cometido, as normas que esse fato vai contra e a penalidade a que fica sujeito o infrator em sua decorrência (SÃO PAULO, 1998).

A portaria indica também uma comissão processante com três membros, preferencialmente servidores estáveis, dentre os quais um exercerá a função de presidente, além de outro servidor que ficará responsável por secretariar os trabalhos da comissão (SÃO PAULO, 1998).

O acusado (com cópia da portaria de instauração) é citado para, no prazo de 15 dias, realizar sua defesa com provas que pretende produzir. Pode haver requerimento para produção de provas, o que a presidência do procedimento irá deferir ou indeferir, que deve ser fundamentado. A depender do tipo de prova que se pretende produzir, é diferido o prazo concedido para a produção de provas (SÃO PAULO, 1998).

Após a produção de provas, há o prazo de 7 dias para alegações finais do acusado. A comissão processante deve, então, produzir um relatório indicando pela punição ou absolvição do acusado e, após isso, esse relatório deve ser remetido à consultoria jurídica, que irá

verificar se o procedimento se deu em conformidade com a lei. Após o prazo de 20 dias, o relatório volta à autoridade que determinou sua instauração (SÃO PAULO, 1998).

A autoridade, por decisão motivada, pode decidir pela condenação ou absolvição da pessoa acusada, sem que haja a obrigatoriedade de adotar o parecer da comissão sindicante/processante. Caso adote o parecer, não há a necessidade de fundamentar, e, caso não adote ou adote parcialmente, deve motivar o que o levou a agir assim. Para a aplicação da penalidade, há a notificação da pessoa, que tem um prazo para recorrer dela e, caso o perca ou caso seu recurso não seja aceito, ela é aplicada (SÃO PAULO, 1998).

Desta forma, em relação ao regime disciplinar, a USP tem o dever de seguir todos os procedimentos aqui expostos para que haja uma efetiva sanção disciplinar, tendo as comissões sindicantes o dever de fazer a correta classificação das infrações, para que o procedimento seja efetivo.

Como vimos no capítulo 4, o Estado Brasileiro, bem como os órgãos que o compõe, como as universidades e, neste caso, a universidade de São Paulo, tem o dever de enfrentar a violência contra a mulher e o dever de não praticar qualquer violência contra a mulher.

Os procedimentos administrativos disciplinares adotados não podem violar direitos humanos das mulheres, como já configurado em tratados internacionais. Assim é necessário que os procedimentos administrativos aqui tratados sejam conduzidos de acordo com os parâmetros internacionais de não discriminação, direito a viver uma vida livre de violência, devida diligência e que eles permitam o acesso das mulheres à justiça.

Em relação ao procedimento administrativo para punir as pessoas administrativamente, portanto, atuando com a da sanção a uma violência contra a mulher, ainda que no âmbito do direito administrativo, as mesmas críticas feitas à punição, à forma como o Direito Penal tratou as mulheres são válidas, ou seja, não podemos focar a resposta somente na punição às violências cometidas contra mulheres, mas precisamos pensar em todos os outros aspectos do enfrentamento à situação de violência.

Na condução de um procedimento administrativo disciplinar que visa combater a violência contra mulheres temos que levar em consideração que ele é um meio para esse combate, não um fim em si mesmo. Não podemos, então, adotar procedimentos que visem somente punir o agressor sem se importar com a situação da pessoa em situação de violência. Em sua condução precisamos atentar a diversos aspectos que não violem seus direitos e não se proceda, a uma violência institucional.

Assim, para que na condução desses procedimentos as pessoas responsáveis não violem esses direitos, elaboramos, diretrizes gerais para que as ações adotadas pela universidade, sejam elas punitivas ou investigativas – exercício do poder disciplinar –, reparadoras ou preventivas, respeitem as normativas internacionais e nacionais sobre direitos humanos das mulheres.

5.5 Ensino, pesquisa e extensão no enfrentamento à violência contra mulheres na universidade

Como estudamos anteriormente, as universidades contam com organizações administrativas que lhes permitem realizar mudanças em suas estruturas, necessitando de uma movimentação política de seus membros para editar normas administrativas que as coletividades apontam como necessárias.

No entanto, as universidades, com o cumprimento de seus papéis de ensino, pesquisa e extensão, conseguem enfrentar a violência contra mulheres por meio dessas práticas, sobretudo pela obrigação legal constante no artigo 8, incisos V e IX da Lei Maria da Penha, Lei 11.340/03, que coloca a obrigação de campanhas educativas sobre a lei e outros instrumentos de proteção aos direitos humanos das mulheres e no destaque, nos currículos escolares de conteúdos relativos a direitos humanos, equidade de gênero e raça e sobre a violência doméstica e familiar contra a mulher.

Recentemente temos visto que a luta dos movimentos feministas brasileiros para inserir esses conteúdos nos planos federal, estadual e municipal de educação tem perdido espaço para o conservadorismo que impedem sua entrada. No entanto, conforme determina a Lei Maria da Penha, esses conteúdos são obrigatórios nos estabelecimentos de ensino.

Em relação à universidade, todas elas são autônomas para inserir esses conteúdos em seus currículos, assim como foi constatado pelo levantamento feito pelo Escritório USP Mulheres, trazido no item 3.4.2. (MATOS, 2016).

As disciplinas estão relacionadas ao ensino, que podem formar profissionais sensíveis às temáticas e também utilizar esses conhecimentos em seus cotidianos. É possível também a universidade promover eventos como simpósios, congressos, mesas-redondas, debates, aulas públicas, cursos, como algumas iniciativas na USP já tem apontado, conforme descrevemos nos itens 3.4.4 e 3.4.6.

As tarefas de pesquisa e extensão também podem atuar no enfrentamento à violência contra a mulher na universidade. Conforme as pesquisas norte-americanas e espanholas

demonstraram, projetos de pesquisa nas universidades que trouxeram dados sobre o problema para subsidiar sua reivindicação nas instituições. Assim, todas as universidades, dada sua autonomia científica, podem realizar essa tarefa no desenvolvimento desses projetos de pesquisa.

Apesar de não termos feito um levantamento preciso, temos conhecimento da existência de vários cursos de educação popular em direitos humanos das mulheres denominados Promotoras Legais Populares, que geralmente são cursos de extensão sobre violência contra a mulher para formar mulheres da comunidade externa que saibam lidar com a temática. É possível desenvolver cursos neste formato para membras para que a própria comunidade acadêmica lide com a violência contra mulheres em sua própria instituição.

Como projetos de extensão é possível também que cursos da área da saúde, psicologia, direito e serviço social ofereçam atendimento à violência contra mulheres na universidade. É possível também desenvolver opções de estágio no mesmo formato.

Assim, no enfrentamento à violência contra a mulher em sua estrutura, as universidades possuem potencialidades no trabalho da finalidade à qual elas foram criadas.

5.6 Mudanças necessárias nas normativas da USP

Conforme vimos, é possível enfrentar a violência contra a mulher na universidade com a utilização dos mecanismos que já temos. No entanto, para que a universidade cumpra com a devida diligência no dever de prevenção, investigação, reparação e punição, e possa contribuir para o acesso à justiça às mulheres é preciso que ela realize algumas mudanças institucionais, como adequar os regimentos normativos disciplinares, com procedimentos claros para todas as categorias e que evitem a revitimização da mulher em situação de violência.

A demanda por estrutura básica de atendimento à mulher em situação de violência foi uma demanda identificada por todos os estudos pesquisados e visto como melhores práticas em várias universidades estudadas.

A criação de institucionalidades como o Escritório USP Mulheres e as comissões de enfrentamento à violência de gênero e comissões de direitos humanos são conquistas importantes, mas não bastam em si. Nelas foram encontradas algumas dificuldades para o desenvolvimento de seus trabalhos, como a ausência de normativas, ausência de estrutura mínima e não cumprimento de suas obrigações e encaminhamentos.

Neste sentido, ainda faz parte do dever institucional de enfrentamento à violência contra as mulheres atender às demandas dessas institucionalidades e fortalecê-las.

Visando fortalecer essas instituições, mas sem perder o foco da criação de novos serviços, elaboramos, em conjunto com uma dessas comissões, a CAV-Mulheres, diretrizes para o enfrentamento à violência contra mulheres na universidade. São diretrizes em forma de um protocolo, no qual trabalhamos na tentativa de aproximar a normativa e as pesquisas desenvolvidas na área à realidade de nossa universidade.

Os princípios desta diretriz, delineada para dar a resposta integral à violência contra as mulheres, podem ser aplicados quando a universidade for enfrentar a questão, uma vez que foram desenvolvidos a partir dos parâmetros dos tratados internacionais que o Brasil faz parte e também da Lei Maria da Penha.

Dentre esses princípios destacamos a escuta qualificada, o reporte de estatísticas, o acolhimento adequado, a triagem e o acompanhamento constantes como procedimentos repetíveis por vários órgãos da administração da universidade, sejam eles comissões contra violência de gênero, comissões sindicantes ou comissões processantes.

Essa diretriz não prevê a criação de novos órgãos na USP, mas aprimora as práticas dos já existentes, enquanto as coletividades demandam por novas estruturas e formas de enfrentamento.

5.7 Diretrizes gerais para as ações institucionais de intervenção diante de situações de violência ou discriminação de gênero ou orientação sexual

1. Introdução

O presente documento foi elaborado pela CAV-Mulheres para servir de apoio às suas ações de prevenção, punição e erradicação dos casos de violência e discriminação baseados em gênero ou orientação sexual envolvendo a comunidade acadêmica do *campus* da USP de Ribeirão Preto. Ele também pode ser aplicado pelas Unidades do *campus* e suas Comissões ou órgãos no atendimento integral às vítimas diretas e indiretas de violência baseada em gênero/orientação sexual e nos processos disciplinares (sindicância ou processo administrativo) instalados em tais casos.

Os princípios aqui elencados não substituem normas técnicas e nenhuma legislação aplicável que já exista, mas visam contribuir para a adoção de uma perspectiva de gênero por parte dos agentes públicos da Universidade de São Paulo responsáveis por garantir a devida

diligência em casos de violência baseada em gênero ou orientação sexual ocorridas no *campus* de Ribeirão Preto da USP.

A adoção de uma perspectiva de gênero em qualquer intervenção relativa à violência de gênero é indispensável para que seja possível garantir a adequada proteção contra e reparação à violência que mulheres sofrem.

A investigação da violência contra as mulheres, livre de qualquer tipo de estereótipo e preconceitos discriminatórios, responde a exigências legais e evita que a violência seja seguida por uma violência institucional por parte da Universidade.

Um dos principais direitos humanos das mulheres que o presente documento visa assegurar é o Direito a viver uma vida livre de violência. Ele é um dos principais direitos humanos das mulheres garantidos pela Convenção de Belém do Pará. De acordo com tal Convenção, em seus artigos 1º e 2º, entende-se por violência contra a mulher “qualquer ato ou conduta baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto na esfera pública como na esfera privada”.

De acordo com a mesma Convenção, a violência contra a mulher abrange a violência física, sexual e psicológica:

- a) ocorrida no âmbito da família ou unidade doméstica ou em qualquer relação interpessoal, quer o agressor compartilhe, tenha compartilhado ou não a sua residência, incluindo-se, entre outras formas, o estupro, maus-tratos e abuso sexual;
- b) ocorrida na comunidade e cometida por qualquer pessoa, incluindo, entre outras formas, o estupro, abuso sexual, tortura, tráfico de mulheres, prostituição forçada, sequestro e assédio sexual no local de trabalho, bem como em instituições educacionais, serviços de saúde ou qualquer outro local; e c) perpetrada ou tolerada pelo Estado ou seus agentes, onde quer que ocorra.

A nossa legislação nacional sobre violência contra a mulher, a Lei Maria da Penha, entende que a violência contra a mulher é qualquer violência baseada no gênero “que lhe cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico e dano moral ou patrimonial”.

Tais princípios também buscam funcionar como parâmetros mínimos para a efetivação do dever de devida diligência da Universidade em casos de violência de gênero. Como deveres do Estado (e, portanto, da Universidade Pública também), a Convenção de Belém do Pará estabelece, em seu artigo 7º: “*agir com o devido zelo para prevenir, investigar e punir a violência contra a mulher*”. A Convenção Internacional pela Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW) também prevê o dever de todo agente público em a) garantir a proteção efetiva dos direitos das mulheres e se abster de incorrer em ato ou prática discriminatória contra as mulheres, velando para que as autoridades e instituições públicas atuem em conformidade com esta obrigação.

Em termos conceituais, é importante que as pessoas que conduzirão os atos administrativos devem levar em consideração:

a) Violência contra a mulher: a violência (por ação ou omissão) cometida quer no espaço privado, quer no público, que atinja a mulher no contexto das desigualdades estruturais de gênero, sob diversas formas: física, psicológica, sexual, patrimonial, moral, dentre outras. Inserem-se como modalidades de violência as ações ou omissões mencionadas também na forma de ameaça, a coação ou a privação arbitrária de liberdade; e

b) Violência de gênero: a violência cometida no contexto das relações de gênero, as quais são socialmente construídas e fundamentam a organização da vida social, marcadas pela desigualdade de poder que hierarquiza os gêneros e subjuga o feminino.

A violência contra as mulheres é um tipo de violação dos direitos humanos baseada em relações desiguais entre os gêneros que estão imbricadas com outras relações de desigualdade ou eixos de poder, como raça/etnia, geração e classe, produzindo diferenciadas formas de desigualdade em diferentes espaços – no âmbito doméstico, no trabalho, nas religiões, nas profissões etc.

Por isso, apesar de adotarmos como foco a violência baseada em gênero ou orientação sexual, entendemos que: a) é necessário que a adoção de uma perspectiva de gênero seja feita de modo articulado à adoção de uma perspectiva racial, sobretudo em função da prevalência da violência contra as mulheres negras no ambiente universitário; e b) as diretrizes aqui apontadas devem ser utilizadas, também, em casos de violências e discriminações que são reportados à Universidade baseados em raça ou etnia.

É importante ressaltar também que, de acordo com os tratados de direitos humanos das mulheres: a) toda forma de discriminação contra as mulheres ou racial deve ser considerada, também, como uma forma de violência e b) a não adoção da devida diligência por parte da Universidade para a investigação, sanção, prevenção e reparação de casos de violência no contexto universitário deve ser considerada uma violência institucional.

2. Objetivos gerais

Disponibilizar ferramentas necessárias para eliminar preconceitos e estereótipos na análise, tratamento e investigação dos casos, erradicando qualquer comportamento discriminatório ou barreiras de acesso a um procedimento formal justo e eficaz, visando evitar qualquer demora desnecessária, comentário ou atitude culpabilizadora das mulheres ou pessoas afetadas.

Erradicar/minimizar a possibilidade das mulheres atendidas sofrerem violência institucional pela Universidade, de modo que não sejam submetidas à falta de interesse das equipes e/ou agentes em escutá-las e orientá-las adequadamente.

Minimizar a ocorrência de discriminação explícita com palavras e atitudes condenatórias e/ou preconceituosas e evitar solicitar relato repetitivo e constrangedor, por parte das pessoas responsáveis pelo seu atendimento e pela condução dos processos de investigação.

Favorecer a construção de um ambiente universitário livre de qualquer tipo de violência com base em sexo, gênero, classe, raça, etnia, nacionalidade ou religião e promover condições de igualdade e equidade.

Âmbito de aplicação: ambiente universitário, que compreende:

Dependências físicas e virtuais da universidade, como o *campus*, ou, atualmente, páginas na internet ou e-mail.

Locais que estudantes, professores e funcionários estejam reunidos em nome da Universidade, como uma palestra, uma atividade de campo, uma pesquisa, uma viagem em função da universidade.

Relações entre pessoas que se dão em função da universidade, mesmo que fora desses ambientes. Uma violência na festa das associações das universidades, por exemplo, pode ser apurada, pois as pessoas estão interligadas pela universidade.

Sujeitos: funcionárias e funcionários docentes e não docentes, qualquer que seja sua condição laboral, estudantes qualquer que seja sua situação acadêmica, pessoal acadêmico temporário ou visitante, terceiros que prestem serviços não acadêmicos permanentes ou temporários nas instalações e prédios da Universidade.

Situações: violência ou discriminação baseadas em gênero/raça e/ou sexo da pessoa, orientação sexual, identidade de gênero e expressão de gênero que tenham por objeto ou resultem em excluir, restringir, limitar, degradar, ofender ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício dos direitos. As situações assinaladas podem ter como meio qualquer tipo de ação ou omissão e podem dirigir-se a uma pessoa em particular ou se referir de maneira geral a um grupo ou população fundada em razões de gênero, identidade de gênero ou orientação sexual, gerando ambiente de intimidação, humilhação ou hostilidade.

Princípios orientadores

1. Atendimento integral

O atendimento integral diz respeito ao atendimento às necessidades da pessoa afetada pela violência e à forma em que se dá esse atendimento. Deve dar uma resposta efetiva a todos os tipos de violência de gênero, como sexual, doméstica e familiar, institucional e assédio, sem menosprezar qualquer uma.

Tal previsão está no art. 30 da Lei Maria da Penha. Caso a pessoa esteja acompanhada de alguém que dependa única e exclusivamente de seus cuidados, esta pessoa também deve receber atendimento.

O atendimento integral inclui:

- A integração dos serviços oferecidos às pessoas em situação de violência, de forma cooperada e com procedimentos articulados;
- Promoção de autonomia das pessoas afetadas, ou seja, promover e entender a capacidade de as pessoas tomarem decisões por elas próprias e agir na direção de melhoria de sua situação de vida;
- Aumento da capacidade de os indivíduos se sentirem influentes nos processos que são tomados em relação à violência sofrida;
- Liberdade de escolha dos caminhos a serem tomados pelas pessoas afetadas em todos os processos de decisão em todos os momentos do atendimento;
- Respeito à pessoa atendida, sem fazer qualquer juízo de valor sobre a questão apresentada;
- Compromisso com a sistematização dos dados relativos à violência e os atendimentos prestados, para futura avaliação, fortalecimento ou redirecionamento das políticas públicas e implementação da política de enfrentamento da violência contra as mulheres;
- Continuidade no atendimento.

O atendimento integral diz respeito:

- À postura da pessoa que atende. É necessário que ela realize uma escuta qualificada, pautada na ética, no respeito e no fortalecimento da pessoa diante da situação vivida.

- O atendimento deve ser feito de modo atento, tranquilo e seguro, sem colocar a culpa na pessoa afetada pela violência.
- A linguagem utilizada no atendimento não pode ser técnica, mas acessível, pois nem todos entendem termos técnicos.
- Deve ser realizada a escuta qualificada: dois profissionais, pois enquanto um escuta e conversa com a pessoa o outro registra as perguntas e respostas no computador, para um relato mais fiel possível.
 - Respeito à confidencialidade da informação.
 - Realizar registros sobre a situação para fins de produção de dados, sem divulgar as partes envolvidas nela.
 - Ainda, o atendimento integral deve estar atento a todos os aspectos da vida da pessoa em situação de violência que podem ter sido afetados pela violência. Por isso é necessário que haja respostas e esclarecimentos a questões relativas a:
 - Saúde da pessoa, tanto física quanto psicológica;
 - Esclarecimentos em relação procedimentos jurídicos, tanto dentro da universidade - procedimentos disciplinares, medidas administrativas cautelares, quanto no sistema de justiça e segurança pública - após o atendimento devem ser feitos encaminhamentos à rede de proteção à mulher em situação de violência;

A CAV-Mulheres deve receber os casos e encaminhá-los aos órgãos competentes das denúncias de discriminação, assédio e violência contra mulheres e gêneros, tanto na universidade quanto na rede de enfrentamento à violência contra a mulher. As comissões das unidades, a depender do que estiver disposto em seus estatutos, também tem essas funções. Os encaminhamentos devem se dar nos seguintes segmentos:

Em atenção ao bem-estar das pessoas, é necessário o encaminhamento para os serviços de assistência social da universidade, que está se capacitando para atender a este tipo de demanda;

Abrir medida cautelar para, imediatamente, resguardar a pessoa, minimizando os danos ou a quantidade deles;

Caso haja suspeita que a violência de gênero seja uma infração administrativa, pede-se à autoridade competente que o processo disciplinar cabível seja aberto para apuração da infração (ver item 9);

Encaminhamento à rede externa: Defensoria Pública; Ministério Público; Delegacia de Atendimento à Mulher; Rede de assistência social; Serviços de Psicologia.

2. Dever de investigação, providências e respostas rápidas às denúncias e relatos recebidos com respeito aos direitos humanos das pessoas afetadas

A pessoa afetada, direta ou indiretamente, por um comportamento suscetível de ser considerado uma forma de violência ou discriminação baseada em gênero/sexo e raça poderá denunciá-lo, ainda que de forma anônima, para a CAV-Mulheres ou Comissões sobre violência de gênero e/ou direitos humanos das Unidades ou também para a ouvidoria da USP.

A pessoa denunciante, seja vítima ou testemunha de situações de violação de direitos, tem direito a uma resposta por escrito sobre as providências que estão sendo tomadas para solucionar a situação, inclusive quando os fatos forem denunciados verbalmente, informando sobre todas as medidas adotadas.

Quando há evidências ou suspeitas de situações de violência ou discriminação, as ações de apuração ou investigação devem ser iniciadas de ofício, imediatamente, contando apoio de pessoal especializado e com recursos suficientes para conduzir à identificação de responsável ou responsáveis.

Qualquer pessoa da comunidade universitária tem a obrigação de encaminhar às pessoas responsáveis acadêmica e administrativamente os casos de possível violência ou discriminação baseadas em gênero/sexo e raça que venha a tomar conhecimento.

Todos os comportamentos que podem ser classificados como atos de discriminação, assédio ou violência com base em gênero, sexo, classe, etnia, raça, origem nacional ou religiosa devem ser considerados graves para os efeitos do regime disciplinar administrativo da Universidade.

Isso significa que, no caso da infração ser de pessoas alunas e restar comprovado que a violência ocorreu, após o devido processo disciplinar, ela poderá sofrer pena de expulsão, conforme manda o artigo 249 do Regimento Geral da Universidade de São Paulo de 1972.

3. Respeito à dignidade humana, à privacidade, à proteção e à diferença.

A pessoa que efetua uma consulta ou apresenta uma denúncia tem que ser tratada com respeito e confidencialidade. É dever da Universidade cuidar da segurança, bem estar físico e psicológico, intimidade e privacidade das pessoas afetadas, direta ou indiretamente.

As ações ou diligências devem se realizar com o máximo de discrição, prudência e com o devido respeito a todas as pessoas implicadas, sendo que em nenhum caso poderão receber um tratamento desfavorável por este motivo, tampouco serem questionadas sobre

aspectos que resultem irrelevantes para o conhecimento dos fatos, principalmente em relação à intimidade e vida pessoal das pessoas envolvidas.

As pessoas afetadas poderão ser assistidas por alguma pessoa de representação legal ou sindical ou por outra pessoa que as acompanhe.

É necessário respeitar a vontade da pessoa quanto à confidencialidade dos dados que expressamente ela manifeste sigilo, sendo que apenas devem ser levados aos procedimentos administrativos aqueles dados estritamente necessários para garantir o direito de defesa das pessoas assinaladas como responsáveis dos fatos denunciados.

O atendimento às pessoas afetadas direta ou indiretamente, em qualquer circunstância, deve ser realizado em espaços que permitam a privacidade, confidencialidade e segurança pessoais.

As informações coletadas, especialmente as relativas a aspectos íntimos da vida das pessoas envolvidas, devem ser protegidas contra interferências externas para que não se tornem públicas.

3. Não vitimização

Em todos os procedimentos de atendimento e de investigação deve-se:

- a) Respeitar a dor e sofrimento das vítimas diretas e indiretas;
- b) Evitar questionamentos discriminatórios sobre a vida íntima das pessoas afetadas ou vítimas, especulando sobre informações desnecessárias aos procedimentos ou que possam causar constrangimentos;
- c) Evitar qualquer comentário que reproduza estereótipos de gênero e julgamentos de valor sobre o comportamento das vítimas ou pessoas afetadas;
- d) Evitar a juntada de documentos nos procedimentos administrativos que não tenham pertinência para a apuração dos fatos, mas que exponham e violem a privacidade e intimidade das vítimas diretas ou indiretas;
- e) Evitar que as pessoas afetadas, sobretudo as vítimas diretas e indiretas, sejam constrangidas a recontar os fatos várias vezes, ou tenham que se deslocar de um serviço ao outro sem que obtenham informações e encaminhamentos necessários e compatíveis com suas necessidades;

f) Evitar o emprego de linguagem discriminatória e questionamentos preconceituosos e que julgam a vítima sobre hábitos, atitudes ou comportamentos, ou que responsabilize a vítima pela violência ou discriminação sofrida.

4. Prevenção de situações de violência e discriminação

A Universidade deve adotar, permanentemente e com apoio de pessoal especializado:

- a) Ações de formação da comunidade universitária;
- b) Ações de difusão, informação e códigos de boas práticas, e
- c) Ações de avaliação de riscos psicossociais e sobre o ambiente que a pessoa está, com a consequente aplicação de medidas preventivas ou reparadoras;
- d) Garantir à comunidade universitária, sobretudo à acadêmica, serviço de psicologia e assistência social, que atenda à demanda;
- d) Adotar as medidas do item seguinte.

5. Estabelecimento de medidas cautelares e proibição de represálias

Todas as pessoas que formulam as denúncias ou participam dos procedimentos de investigação de casos de violência e discriminação baseados em gênero/sexo e raça devem receber proteção adequada, inclusive com a possibilidade de adoção de medidas cautelares, desde o início da denúncia, mesmo que não haja procedimento apurativo ou disciplinar sancionador.

É dever de todas as pessoas implicadas nos procedimentos de atendimento e investigação tomarem providências capazes de evitar represálias sobre as pessoas que realizam as denúncias, as que compareçam como testemunhas ou que participem da investigação sobre casos de violência e discriminação baseadas em gênero/sexo.

A Universidade também assegurará que as pessoas que se consideram afetadas pela violência ou discriminação, que prestem assistência em qualquer momento do processo ou que atuam nas comissões ou expedientes disciplinares envolvendo casos de violência e discriminação baseadas em gênero/sexo ou raça não sejam objeto de intimidação, ameaça, violência (sobre sua pessoa, sua família ou seus bens), tratamento injusto ou desfavorável, perseguição, discriminação ou represália de nenhum tipo.

Qualquer ação nesse sentido deverá gerar efeitos disciplinares de acordo com normativa aplicável, além de poder gerar responsabilidade criminal ou cível que seja cabível.

6. Garantia de informação, assistência e reparação

A participação das vítimas ou pessoas que encaminham os relatos ou denúncias deve ser efetiva, oferecendo-lhes as garantias que lhes permitam a realização de seus direitos à verdade, à responsabilização do(a) agressor(a) e à reparação integral, quando isso for possível.

As vítimas ou pessoas afetadas devem dispor de todas as informações que lhes permitam compreender o sentido das medidas adotadas pelas pessoas responsáveis pelas ações administrativas de atendimento e investigação em todas as suas fases: qual a importância de sua contribuição nos procedimentos administrativos, o que é possível esperar das comissões sindicantes e das comissões sobre violência de gênero da Universidade, quais seus direitos e quais os direitos das pessoas agressoras, a possibilidade de solicitar medidas cautelares para sua proteção/segurança.

Todas as informações prestadas são parte da reparação, uma vez que propiciam condições para que as pessoas afetadas ou vítimas possam assimilar o reconhecimento da violência ou discriminação sofridas, de sua condição de vítima de uma violação de direitos.

A reparação justa e eficaz deve contribuir, dentre outros, para:

- a) O restabelecimento da vida acadêmica e pessoal sem prejuízos em razão da violência ou discriminação sofridas;
- b) A construção de uma mensagem, por parte da Universidade, de garantia de não repetição de ocorrências similares;
- c) A garantia de atendimento à saúde física e mental, incluindo o acompanhamento psicológico, às vítimas que possam contribuir com a melhora de sua autoconfiança para superar a violência ou discriminação sofridas.

8. Competências das comissões sobre violência de gênero

A CAV-Mulheres foi criada por meio da Portaria n. 6/2016 do Conselho Gestor do *Campus* de Ribeirão Preto para desenvolver políticas e ações voltadas para a prevenção, reparação, investigação e sanção de casos de violência contra as mulheres ou baseada em gênero no *campus* da USP de Ribeirão Preto.

As Comissões com o mesmo fim que foram criadas por Unidades do *Campus* de Ribeirão Preto também podem propor políticas e ações específicas na temática. O importante

é que a CAV e as comissões de Unidade estejam em constante diálogo na elaboração de ações conjuntas para tratar a problemática da violência contra as mulheres ou baseada em gênero. Também é necessário que todas as comissões realizem, periodicamente, prestação de contas aos órgãos criadores e à comunidade do *campus*, informando as atividades desenvolvidas.

É necessário enfatizar que a CAV-Mulheres não é uma comissão sindicante, mas um órgão colegiado que recebe as denúncias e as encaminha. Mas, dentre suas funções, a CAV-Mulheres pode acompanhar o andamento das comissões sindicantes criadas para apuração de casos de violência baseada em gênero e, também, indicar às Unidades ou Prefeitura do *Campus* pessoas que possam compô-las.

A CAV-Mulheres é composta por nove titulares, sendo três docentes, três servidoras técnico-administrativo e três discentes da graduação ou pós-graduação. Também é composta por três representantes suplentes de cada categoria (docente, funcionária e discente). Todas têm mandato de dois anos, prorrogáveis.

9. Procedimento Disciplinar na Universidade Para o Enfrentamento à Violência de Gênero

Esses são os procedimentos gerais previstos para a condução de processos disciplinares. Processos disciplinares são desenvolvidos a partir do indício de alguma infração disciplinar, que, após o devido processo e confirmação de cometimento, receberá uma pena disciplinar.

As pessoas que podem ser submetidas a ele são discentes, professores, funcionários ou outras pessoas que estiverem ligadas à USP.

Conforme as normas acima delineadas, é preciso que se trate com a devida diligência as pessoas afetadas, tendo em vista seus direitos, já delineados em normas nacionais e tratados internacionais.

Regras aplicáveis:

Até o presente momento não temos regras específicas que tratam sobre conflitos ou condutas ligadas à violência de gênero ou racismo. Aqui foi feito um esforço no sentido de associar condutas relativas a esses temas a algumas tipificações (infrações disciplinares e éticas) já existentes em normativas da Universidade.

A depender de quem comete a infração, será aplicada uma sanção de acordo com normativa própria da Universidade, mas o procedimento previsto para a sua apuração é o mesmo para todos. O que difere são os tipos de infrações previstos para cada um dos

segmentos (docente, discente e funcionários), ou seja, as condutas que geram o processo, e as sanções.

As infrações dos discentes estão contidas no artigo 250 do Regimento Geral da USP de 1972; dos funcionários no artigo 167 a 189 do Estatuto dos Servidores da Universidade de São Paulo, a Portaria GR - nº 239, de 3 de Maio de 1966; dos professores no Estatuto dos Servidores Civis de São Paulo, nos artigos 241 a 263 da Lei Estadual 10.261/68.

Portanto, os enquadramentos aqui trabalhados correspondem a esses diplomas legais.

Infrações disciplinares

Nota: as comissões contra violência de gênero das unidades podem propor novas infrações disciplinares às unidades, que serão válidas desde que submetidas à votação pela congregação.

De acordo com a listagem de tipos de violência que a Pesquisa do instituto Avon elaborou sobre violência na universidade, enquadraremos as condutas que constam nos diplomas legais mencionados acima de acordo com as infrações cometidas,

Exemplificativamente, temos as seguintes condutas, que podem acontecer no contexto da universidade:

a) Assédio Sexual: Comentários com apelos sexuais indesejados / Cantada ofensiva / Abordagem agressiva

b) Coerção: Ingestão forçada de bebida alcoólica e / ou drogas / Ser drogada sem conhecimento / Ser forçada a participar em atividades degradantes (como leilões e desfiles)

c) Violência sexual: Estupro / Tentativa de abuso enquanto sob efeito de álcool / Ser tocada sem consentimento / Ser forçada a beijar veterano

d) Violência física: Sofrer agressão física

e) Desqualificação intelectual/verbal: desqualificação ou piadas ofensivas, ambos por ser mulher

f) Agressão moral e/ou psicológica: Humilhação por professores e discentes / Ofensa / Xingada por rejeitar investida / Músicas ofensivas/cantadas por torcidas acadêmicas / Imagens repassadas sem autorização / Rankings (beleza, sexuais e outros) sem autorização

Todas as condutas que estão associadas a esses tipos de violência acima enumerados podem ser consideradas atos contrários à moral e aos bons costumes para efeitos disciplinares. De acordo com os estatutos das Unidades, elas também podem ser consideradas desvio a elas.

Podemos, por exemplo, aproximar tais condutas ao que as normativas da USP preveem como infração disciplinar por parte de discentes:

I - inutilizar, alterar ou fazer qualquer inscrição em editais ou avisos afixados pela administração;

Exemplo: fazer inscrições ou cartazes que ofendam alguém em função de gênero, raça ou orientação sexual;

II - fazer inscrições no espaço físico ou em suas imediações, ou nos objetos de propriedade da USP e afixar cartazes fora dos locais a eles destinados;

Exemplo: fazer inscrições ou cartazes que ofendam alguém em função de gênero, raça ou orientação sexual;

IV – praticar ato atentatório à moral ou aos bons costumes;

Aqui entendemos que qualquer conduta que seja violenta em relação ao gênero é um ato atentatório à moral e aos bons costumes. Desta forma, podemos enquadrar aqui qualquer uma das condutas relativas a violência de gênero e raça.

V - praticar jogos proibidos;

Jogos que vulnerabilizem ou causem opressão a pessoas em função de gênero, raça, orientação sexual e qualquer tipo de trote são jogos proibidos pela universidade e podem receber este enquadramento para fins disciplinares;

VII - perturbar os trabalhos escolares bem como o funcionamento da administração da USP;

Muitas vezes as violências trazem consequências para as vidas de quem sofre, causando assim sofrimento desnecessário e perturbando o bom funcionamento da universidade por afetar essas pessoas.

VIII - promover manifestação ou propaganda de caráter político-partidário, racial ou religioso, bem como incitar, promover ou apoiar ausências coletivas aos trabalhos escolares;

Aqui, qualquer propaganda que propague uma ideia discriminatória pode ser enquadrada.

IX - desobedecer aos preceitos regulamentares constantes dos Regimentos das Unidades, Centros, bem como dos alojamentos e residências em próprios universitários.

Temos que lembrar que por força da Lei Estadual nº 15.892, de 15 de setembro de 2015 é proibido aos discentes também a prática de trote. Ainda, é infração disciplinar relativa à violência de gênero discriminação contra cidadãos homossexuais, bissexuais ou transgêneros, consistentes em:

I - praticar qualquer tipo de ação violenta, constrangedora, intimidatória ou vexatória, de ordem moral, ética, filosófica ou psicológica;

II - proibir o ingresso ou permanência em qualquer ambiente ou estabelecimento público ou privado, aberto ao público;

III - praticar atendimento selecionado que não esteja devidamente determinado em lei;

IV - inibir ou proibir a admissão ou o acesso profissional em qualquer estabelecimento público ou privado em função da orientação sexual do profissional;

V - proibir a livre expressão e manifestação de afetividade, sendo estas expressões e manifestações permitidas aos demais cidadãos.

Docentes:

I - falta no trato de urbanidade com os companheiros de serviço e as partes;

Qualquer violência de gênero, raça ou orientação sexual pode ser considerada falta de urbanidade, pois urbanidade é o mínimo de ética e respeito que se espera em relações sociais e, certamente, qualquer violência pode assim ser considerada. O assédio sexual, a coerção, a violência sexual, piadas ofensivas, dentre outras, podem ser consideradas violências em função de gênero e raça.

II - não representar contra outro servidor quando tiver notícia de irregularidade praticada;

Caso o outro servidor cometa uma dessas violências e não seja representado pela autoridade competente, aquele que representou incorre nesta infração.

III - se comportar na vida pública ou privada de modo indigno em relação à função pública;

Qualquer violência de gênero pode ser enquadrada neste inciso, ocorrida dentro ou fora da universidade, pois ele abrange a vida pública e a vida privada.

IV - procedimento irregular de natureza grave; incontinência pública e escandalosa;

Um assédio sexual, uma violência sexual, uma ofensa física ou verbal em função de gênero, raça ou sexualidade podem ser enquadradas neste dispositivo também.

V - revelar segredos de que tenha conhecimento em razão do cargo;

Aqui é importante a questão do sigilo em procedimentos disciplinares de apuração de condutas irregulares. Revelar esses segredos significa incidir nesse dispositivo.

VI - insubordinação grave; prática, em serviço, de ofensas físicas contra funcionários ou particulares;

A violência física e sexual também podem ser enquadradas neste dispositivo.

Funcionários:

I - entretenimento com atividade estranha ao serviço;

Qualquer violência, que pode ser contra a mulher, praticada durante a execução do serviço certamente não faz parte dele, motivo pelo qual pode se enquadrar aqui.

II - valer-se da qualidade de funcionário para conseguir qualquer vantagem;

Aqui, a conduta mais comum é o assédio sexual, mas outras ofensas também podem entrar neste dispositivo.

III - deixar de tratar com urbanidade companheiros e público;

Praticar qualquer violência ou discriminação em função de gênero pode incidir neste dispositivo.

IV - inidoneidade ou indisciplina.

Neste dispositivo também podem entrar qualquer violência e discriminação em função de gênero.

Havendo indício de violência de gênero ou racial que se encaixe em qualquer uma das ações acima mencionadas, pode haver denúncia à administração pública da universidade para o início do procedimento administrativo.

Qualquer pessoa que tiver conhecimento da violência de gênero poderá denunciá-la à Administração. Para que essa denúncia seja válida, é necessária a identificação do autor, do fato e suas circunstâncias, e de seus responsáveis.

Nota: comissões já criadas e também a própria ouvidoria da USP, ao receber uma denúncia, são elas, perante a administração, as próprias autoras das denúncias. Então, caso a pessoa não queira se identificar, por medo de represálias, não precisa.

Se praticada por funcionário público docente ou não docente, a violência pode ter sido praticada tanto no exercício de suas funções quanto fora dela, uma vez que o que se protege é o funcionamento do serviço público em questão e a confiabilidade da administração pública, que deve ter condutas adequadas de seus funcionários.

A autoridade responsável determinará as providências necessárias à sua instrução, entendendo que o denunciante não é parte no procedimento, mas pode ser convocado para depor e, se ele quiser, o resultado será a ele comunicado.

Nota-se que não dar andamento rápido e eficiente à execução desse procedimento também é infração disciplinar e violação do art. 7º da Convenção de Belém do Pará.

Procedimento Disciplinar Relativo aos Alunos

*Nota: assim como as infrações e as sanções disciplinares, cada categoria possui seu próprio procedimento disciplinar, porém, respeitando as regras gerais como o princípio do devido processo legal.

Todo o procedimento é sigiloso, salvo em relação à pessoa acusada e sua/eu advogada/o ou pessoa que comprovar ter devido e justificado interesse no procedimento, como pessoas afetadas direta ou indiretamente pela infração.

O procedimento deve seguir o seguinte rito:

Havendo indícios de violência de gênero que constitui infração disciplinar, será instaurado o procedimento pela/o diretor/a da unidade, se cometida em seu contexto.

Caso a infração tenha sido cometida em alguma disciplina à qual um professor de determinado departamento esteja ligado, o procedimento pode ser instaurado pela/o chefe do departamento ao qual a/o professor/a está ligado/a.

Caso cometida em um espaço ou coletividade ligada à universidade no geral, ao reitor.

Início do procedimento

Portaria* → citação do acusado (com cópia da portaria de instauração) → prazo de 15 dias → defesa com provas que pretende produzir → se houver o requerimento de produção de provas, a presidência do procedimento irá deferir ou indeferir, que deve ser fundamentado

*A portaria deve conter a descrição da violência em questão, as normas infringidas, a penalidade a que fica sujeito o infrator em sua decorrência, uma comissão processante com três membros, preferencialmente servidores estáveis, dentre os quais um exercerá a função de presidente, além de outro servidor que ficará responsável por secretariar os trabalhos da comissão.

Instrução

Intimação do acusado para:

- prazo de 7 dias (pode ser maior se mais complexo) → manifestação sobre documentos os juntados aos autos pela autoridade após a defesa;
- prazo de 2 dias → acompanhamento da produção das provas orais, ou seja, tomada de depoimentos pelas pessoas que forem chamadas a depor sobre o caso;
- prazo de 7 dias → formular quesitos e indicar assistente técnico, quando necessária prova pericial.

Término da instrução → prazo de 7 dias → alegações finais do acusado → remessa do relatório à consultoria jurídica → 20 dias → decisão motivada → 1) condenação do acusado, caso em que se deve motivar a conclusão de acordo com a natureza e a gravidade dos fatos e indicar a punição que se afigura mais adequada; 2) a absolvição do acusado, quer pela ausência de provas, quer pela comprovação de que não houve falta disciplinar ou, mesmo que

tenha havido, eles não sejam responsáveis. notificação do interessado por publicação no Diário Oficial do Estado → recurso do interessado.

Antes de proferida a decisão final, é preciso que a Procuradoria Geral se manifeste a respeito do processo para verificar se sua condução se deu em conformidade com a lei. Feita tal verificação, o processo retorna à autoridade competente para aplicar a sanção administrativa, seguindo-se ou não a conclusão da Comissão Processante. Se o relatório final for acolhido, não há necessidade de motivação específica, já que os motivos da punição serão os contidos no relatório da Comissão.

Se a autoridade não concordar com o relatório, deve motivar a razão da discordância na sua decisão. Além disso, a autoridade pode considerar que a instrução esteja incompleta ou insatisfatória, situação na qual pode devolver o processo à Comissão Processante para que se realize a complementação das provas e continue com o procedimento disciplinar.

Sanções/punições disciplinares

As que indicam punições, ou seja, que detalham o resultado de um comportamento que se enquadre nas hipóteses de infração. As unidades não podem criar novas penas/sanções disciplinares.

Discentes: advertência verbal; repreensão por escrito; suspensão; eliminação.

Professores: repreensão; suspensão; multa; demissão; demissão a bem do serviço público; e cassação de aposentadoria ou disponibilidade.

Servidores não docentes: advertência; repreensão; suspensão, conversível em multa; dispensa; dispensa a bem do serviço público;

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Entendemos que este trabalho cumpriu com o seu propósito de fornecer formas e parâmetros normativos-dogmáticos para enfrentar a violência contra mulheres na universidade.

No entanto, conseguimos responder somente a uma das necessidades relativas a esse enfrentamento, que ainda conta com muitas demandas, como o fornecimento de serviço específico para o atendimento psicológico, médico e jurídico.

Tais demandas continuam a ser reivindicadas pelos coletivos nas universidades, que foram responsáveis também pelo desenho institucional atual e agora contam com mecanismos dentro da universidade que podem auxiliá-los nesta reivindicação.

Enquanto as comissões realizam um trabalho institucional de enfrentamento à violência contra mulheres, os movimentos de mulheres precisam continuar reivindicando direitos perante a universidade, o que fortalece os trabalhos das comissões e permitem a elas e à USP identificar as demandas da população potencialmente atendida por essas institucionalidades.

Um dos instrumentos metodológicos que utilizamos para a coleta de dados, a observação participante de grupos formais e informais, nos permitiu ver como que o projeto feminista de reivindicação de direitos, que se dá perante o Estado como um todo, por reivindicações de mudanças legislativas, de enfrentamento judicial a uma determinada questão, também é realizado na universidade.

O uso estratégico do direito para a promoção de direitos e empoderamento de mulheres é uma estratégia desenvolvida pelos feminismos (JAMARILLO, 2000, p. 50) e que conseguimos identificar no caso da reivindicação de estratégias para enfrentar a violência contra as mulheres na USP.

Essas conquistas se deram na criação das instituições estudadas, novos órgãos administrativos para realizar esse enfrentamento, que são o Escritório USP-Mulheres, a CAV-Mulheres e as comissões de direitos humanos e de enfrentamento à violência de gênero.

A pesquisa nos permitiu perceber também que em uma teoria crítica feminista do direito, como vimos na construção dos direitos humanos das mulheres, a conquista de instituições não pode ser considerada a etapa final a conquista de direitos, pois, na visão que

adotamos de direito (FACIO, 1992), ele é também as práticas cotidianas em torno desses direitos conquistados.

Com vistas a mudar essa prática, as organizações feministas desenvolvem cartilhas, diretrizes e protocolos de atuação para ensinar como aplicar os marcos normativos de direitos humanos e direitos humanos das mulheres a instituições que são destinatárias diretas dessas normas.

Trabalhamos, então, da mesma forma: buscamos parâmetros desses instrumentos de direitos humanos das mulheres guiando a prática de procedimentos administrativos em universidades que, pelo compromisso assumido pelo Estado Brasileiro na promulgação de direitos humanos das mulheres e também pela nossa sistemática nacional traçada pela Lei Maria da Penha e Política Nacional de Enfrentamento à Violência Contra Mulheres.

No trabalho que desenvolvemos com esses grupos conseguimos realizar as respostas aqui delineadas que, certamente, não são exaustivas e, com o desenvolvimento do enfrentamento da violência contra as mulheres na universidade podem ser renovadas a todo o momento.

Conforme já dissemos, são necessários órgãos dentro das universidades com serviços de psicologia, assistência social e jurídica, com o fim de enfrentar a violência contra mulheres.

No entanto, enquanto isso não é possível ser fornecido pela instituição, é urgente que a própria comunidade acadêmica, conforme já apontamos, se organize para trabalhar no ensino, na pesquisa e na extensão para as boas práticas para enfrentar a violência contra mulheres.

O primeiro desafio que encontramos é dimensionar o problema em cada instituição, junto com seus fatores de risco, para que as políticas sejam traçadas de forma direcionada. Assim, atividades de pesquisa neste sentido são necessárias.

Já na extensão podemos pensar formas de realizar o atendimento direto e cursos à comunidade acadêmica, enquanto no ensino, na possibilidade de aulas, seminários, palestras, simpósios e conteúdos programáticos para trabalharem a temática.

Todas essas são as áreas que identificamos que a violência contra as mulheres pode ser enfrentada institucionalmente, sempre em uma perspectiva crítica feminista que sabe dos empecilhos institucionais, mas utiliza de seus mecanismos para realizar transformações nas vidas das mulheres.

7 REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Suely Souza de. **Essa violência mal-dita**. In: Violência de Gênero e Políticas Públicas. Rio de Janeiro: UFRJ, 2008.
- ALMEIDA, Tânia Mara Campos de. **Violência contra mulheres nos espaços universitários**. In.: STEVENS, Cristina. et. al. Mulheres e violência: interseccionalidades. Brasília: Technopolitik, 2017. p. 384-399.
- ARAÚJO, Edmir Netto. **Curso de Direito Administrativo**. São Paulo: Saraiva, 2014.
- ARAÚJO, Eller Aguiar Souza. **A obrigação da Universidade de São Paulo no enfrentamento da violência de gênero contra as mulheres no contexto universitário**. 2016. 107 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Direito Público, Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2016.
- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**.
- BARROS, José d'Assunção. **Igualdade, desigualdade e diferença: em torno das três noções**. In: Análise Social, vol. XL (175), 2005, 345-366
- BARTLETT, KATHARINE. **Feminist Legal Methods**. In: Harvard Law Review. Volume 103, February 1990, n. 4. p. 829-888.
- BASTERD, Leila Linhares. **Lei Maria da Penha: Uma experiência bem-sucedida de advocacy feminista**. In: CAMPOS, Carmem Hein de. (Org.) Lei Maria da Penha comentada em uma perspectiva jurídico-feminista. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011.
- BRANDÃO, Cristiane. Et. al. Brasil. Ministério da Justiça. Secretaria de Assuntos Legislativos **Violências contra a mulher e as práticas institucionais**. Ministério da Justiça, Secretaria de Assuntos Legislativos. Brasília: Ministério da Justiça, 2015. Disponível em <http://www.compromissoeatitude.org.br/wp-content/uploads/2015/08/MJ_VCMespraticasinstitucionais.pdf> Acesso em 22 nov 2015.
- BRYANT, Sharon Aneta; SPENCER, Gale A.. **University Students' Attitudes About Attributing Blame in Domestic Violence**. Journal Of Family Violence, Springer, v. 6, n. 18, p.369-376, dez. 2006.
- BLAY, Eva e CONCEIÇÃO, Rosana. **A mulher como tema nas disciplinas da USP**. Cad. Pesq.: São Paulo (76): 50-56, 1991.
- BRASIL. **Censo da educação superior 2013: resumo técnico**. Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2015a.
- _____. Conselho Nacional de Saúde. **Resolução nº 510, de 07 de abril de 2016**. O Plenário do Conselho Nacional de Saúde em sua Quinquagésima Nona Reunião Extraordinária, realizada nos dias 06 e 07 de abril de 2016, no uso de suas competências regimentais e atribuições conferidas pela Lei no 8.080, de 19 de setembro de 1990, pela Lei no 8.142, de 28 de dezembro de 1990, pelo Decreto no 5.839, de 11 de julho de 2006, (...) resolve. Disponível em <<http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2016/Reso510.pdf>> Acesso em 09 mai. 2016.
- _____. Decreto nº 591, DE 6 DE JULHO DE 1992. Atos internacionais. **Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**. Brasília: Presidência da República, 1992.
- _____. Decreto nº 678, de 06 de novembro de 1992. **Promulga A Convenção Americana Sobre Direitos Humanos (pacto de São José da Costa Rica)**. Brasília: Presidência da República, de 22 de Novembro de 1969.

- _____. Decreto nº 1.973, DE 1º DE AGOSTO DE 1996. **Promulga a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, concluída em Belém do Pará, em 9 de junho de 1994.** Brasília: Presidência da República, 1996.
- _____. Decreto nº 4.316, de 30 de julho de 2002. **Promulga o Protocolo Facultativo à Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher.** Brasília: Presidência da República, 2002a.
- _____. Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002. **Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto no 89.460, de 20 de março de 1984.** Brasília: Presidência da República, 2002b.
- _____. Decreto nº 8.086, de 30 de agosto de 2013. **Institui o Programa: Mulher: Viver sem Violência e dá outras providências.** Brasília: Presidência da República, 2013. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Decreto/D8086.htm > Acesso em: 20 fev. 2017.
- _____. Decreto nº 65.810, de 8 de dezembro de 1969. **Promulga a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial.** Brasília: Senado Federal, 1969.
- _____. Decreto-Lei No 2.848, de 7 de Dezembro de 1940. **Código Penal.** Brasília: Presidência da República, 1940.
- _____. Lei N. 4.121, de 27 de Agosto de 1962. **Dispõe sobre a situação jurídica da mulher casada.** Brasília: Congresso Nacional, 1962.
- _____. Lei nº 8.112, de 11 de Dezembro de 1990. **Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.** Brasília: Congresso Nacional, 1990. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm > Acesso em 15 fev. 2017.\
- _____. Lei Nº 8.429, de 2 de Junho de 1992. **Dispõe sobre as sanções aplicáveis aos agentes públicos nos casos de enriquecimento ilícito no exercício de mandato, cargo, emprego ou função na administração pública direta, indireta ou fundacional e dá outras providências.** Brasília: Congresso Nacional, 1992. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8429.htm> Acesso em 24 abr. 2017.
- _____. Lei nº 9.394/1996, de 20 de dezembro de 1996. **Estabelece As Diretrizes e Bases da Educação Nacional.** Brasília: Congresso Nacional, 1996. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9394.htm>. Acesso em: 20 dez. 2016.
- _____. Lei nº 10.683, de 21 de maio de 2003. **Dispõe sobre a organização da Presidência da República e dos Ministérios, e dá outras providências.** Brasília: Congresso Nacional, 2003. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2003/L10.683.htm>. Acesso em: 17 dez. 2016.
- _____. Lei nº 11.340, de 07 de agosto de 2006. **Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências.** Brasília: Congresso Nacional, 2006. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111340.htm > Acesso em 17 dez. 2016.

- _____. Lei nº 13.266, de 5 de abril de 2016. Conversão da Medida Provisória nº 696, de 2015. **Extingue e transforma cargos públicos; altera a Lei nº 10.683, de 28 de maio de 2003, que dispõe sobre a organização da Presidência da República e dos Ministérios, e a Lei nº 11.457, de 16 de março de 2007; e revoga dispositivos da Lei nº 10.683, de 28 de maio de 2003.** Brasília: Congresso Nacional, 2016a. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13266.htm > Acesso em 24. Abr. 2016.
- _____. Lei nº 13.341, de 29 de setembro de 2016. Conversão da Medida Provisória nº 726, de 2016. **Altera as Leis nos 10.683, de 28 de maio de 2003, que dispõe sobre a organização da Presidência da República e dos Ministérios, e 11.890, de 24 de dezembro de 2008, e revoga a Medida Provisória no 717, de 16 de março de 2016.** Brasília: Congresso Nacional, 2016b. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/Lei/L13341.htm#art19 > Acesso em 17 dez. 2016.
- _____. Medida Provisória nº 768, de 2 de fevereiro de 2017. **Cria a Secretaria-Geral da Presidência da República e o Ministério dos Direitos Humanos, altera a Lei no 10.683, de 28 de maio de 2003, que dispõe sobre a organização da Presidência da República e dos Ministérios, e dá outras providências.** Brasília: Presidência da República, 2017. Disponível em < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/mpv/mpv768.htm > Acesso em 24 abr. 2017.
- _____. Medida Provisória nº 782, de 31 de maio de 2017. **Estabelece a organização básica dos órgãos da Presidência da República e dos Ministérios.** Brasília: Presidência da República, 2017. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Mpv/mpv782.htm#art80 > Acesso em 15 de jun. 2017.
- _____. Ministério das Mulheres, da Igualdade Racial e dos Direitos Humanos. SPM – Secretaria de Políticas para as Mulheres. **Ouvidoria. Relatório Anual de Atividades.** Brasília, 2015b.
- _____. Ministério da Justiça. Secretaria de Assuntos Legislativos. **Violências contra a mulher e as práticas institucionais.** Ministério da Justiça, Secretaria de Assuntos Legislativos. Brasília: Ministério da Justiça, 2015c.
- _____. Secretaria de Especial de Políticas Para as Mulheres. **Capacitação para os mecanismos de gênero no governo federal / Secretaria de Políticas para as Mulheres.** Brasília : Presidência da República, 2014. 144 p. : il. Disponível em < http://www.spm.gov.br/central-de-conteudos/publicacoes/publicacoes/2014/spm_livro_web_mecanismo-de-genero_09-02.pdf > Acesso em 10 jan. 2017.
- _____. Secretaria de Especial de Políticas Para as Mulheres. Secretaria de Enfrentamento à Violência Contra As Mulheres (Org.). **Diretrizes gerais e protocolos de atendimento.** Programa Mulher, Viver Sem Violência Casa da Mulher Brasileira. Brasília: 2015b. Disponível em: <<http://www.spm.gov.br/central-de-conteudos/publicacoes/publicacoes/2015/diretrizes-gerais-e-protocol>>. Acesso em: 10 jan. 2017.
- _____. Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. **Orientações Estratégicas para Institucionalização da Temática de Gênero nos Órgãos Governamentais.** – Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2011. 72 p. Disponível em < http://www.spm.gov.br/assuntos/pnpm/publicacoes/orientacoes_estrategicas > Aceso em 10 jan. 2017.
- _____. Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. **Plano Nacional de Políticas para as Mulheres.** – Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2004.

- 104 p. Disponível em <<http://www.spm.gov.br/assuntos/pnpm/plano-nacional-politicas-mulheres.pdf>> Aceso em 10 jan. 2017.
- _____. Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. **II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres**. 2ª Reimpressão. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2008. 236 p. Disponível em <<http://www.spm.gov.br/assuntos/pnpm/livro-ii-pnpm-completo09.09.2009.pdf>> Aceso em 10 jan. 2017
- _____. Secretaria de Políticas para as Mulheres. **Plano Nacional de Políticas para as Mulheres**. Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres, 2013. 114 p. : il. Disponível em < <http://www.spm.gov.br/assuntos/pnpm/publicacoes/pnpm-2013-2015-em-22ago13.pdf>> Aceso em 10 jan. 2017
- _____. Secretaria Especial de Políticas Para as Mulheres. Secretaria de Enfrentamento à Violência Contra As Mulheres (Org.). **Política Nacional de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres**. Brasília, 2011a.
- _____. Secretaria Especial de Políticas para Mulheres-SPM. **Rede Enfrentamento à Violência contra as Mulheres**. Brasília, 2011b. Disponível em: <http://www.spm.gov.br/publicacoes-teste/publicacoes/2011/rede-de-enfrentamento>. Acesso em: 21 abr. 2017.
- _____. Superior Tribunal de Justiça. **Agravo de instrumento nº 1.152.301 – MG** (2009/0092196-4), Rel.: Ministro Fernando Gonçalves, Data de Publicação: DJE 23/04/2010.
- _____. Supremo Tribunal Federal. Argüição de Descumprimento De Preceito Fundamental 54 Distrito Federal Relator : Min. Marco Aurélio Reqte.(s) :Confederação Nacional Dos Trabalhadores Na Saúde - CNTS Adv.(a/s) :Luís Roberto Barroso Intdo.(a/s) :Presidente Da República Adv.(a/s) :Advogado-Geral da União. Brasília, DF, 14 de abril de 2012. Diário Oficial da União. Brasília, 14 abr. 2012.
- _____. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.240** São Paulo nº 5240. Requerente: Associação dos Delegados de Polícia do Brasil. Relator: Min. Luiz Fux. Brasília, DF, 20 de agosto de 2015. Diário Oficial da União. Brasília, 20 ago. 2015.
- _____. Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul. Apelação Crime Sétima Câmara Criminal Nº 70070140264 (Nº CNJ: 0224220-15.2016.8.21.7000) COMARCA DE JÚLIO DE CASTILHOS. Porto Alegre, 31 de agosto de 2016.
- BROTEN, L. MILLOY, J. **Developing a Reponse to Sexual Violence: A resourse guide for Ontario’s Colleges and Universities**. Ontario: Janurary, 2013.
- BUQUET, Ana et. al. **Intrusas en la Universidad**. Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México, 2013. Disponível em < http://www.pueg.unam.mx/images/publicaciones/digitales/intrusas_en_la_universidad.pdf> Acesso em 01/08/2016.
- CAMBI, G. S. **Processo Administrativo (disciplinar) e princípio da ampla defesa na constituição federal de 1988** . In: PIETRO, Maria Sylvia Zanella di et al. Direito Administrativo. Controle da Administração, processo administrativo e responsabilidade do Estado: Doutrinas Essenciais. 8. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013. P. 852-872.
- CAMPOS, Carmen Hein de. CARVALHO, Salo de. **Tensões atuais entre a criminologia feminista e a criminologia crítica: a experiência brasileira**. In_____. (Org.) Lei Maria da Pena comentada em uma perspectiva jurídico-feminista. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011. P. 143-169.
- CALAZANS, Myllena e CORTES, I. **O processo de criação, aprovação e implementação da Lei Maria da Pena**. In:InCAMPOS, C. H. de. (Org.) Lei Maria da Pena comentada em uma perspectiva jurídico-feminista. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011.

- CALIFORNIA (Estado). Senate Bill No. 967. Chapter 748. **An act to add Section 67386 to the Education Code, relating to studentsafety.**[Approved by Governor September 28, 2014. Filed with Secretary of State September 28, 2014.
- CANTOR, David et al. **Report on the AAU Campus Climate Survey on Sexual Assault and Sexual Misconduct.** Rockville, Maryland: The Association Of American Universities, 2015. 123 p.
- CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS (CIntDH). **Control de Convencionalidad.** 7 ed. San José, Costa Rica: Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2011. 24 p.
- COSTA, Cláudia de Lima. **O leito de procusto: Gênero, Linguagem e as Teorias Feministas.** In: Cadernos Pagu (2). pp. 141-174, 1994.
- COSTA, J. A. **Direito Disciplinar: temas substantivos e processuais.** Belo Horizonte: Fórum, 2008.
- COSTA RICA. Asamblea Legislativa. Ley n° 7476, **Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.** San José, 3 fev. 2005.
- COURTIS, Christian. **Enseñanza jurídica y dogmática en el campo jurídico latinoamericano: apuntes acerca de un debate necesario.** In: Mauricio García V & César A. Rodríguez (Eds.) Derecho y sociedad en AUn debate sobre los estudios jurídicos críticos. Colección En Clave de Sur. 1ª ed. ILSA, Bogotá D.C. Colombia, abril de 2003.
- _____. **El Juego De Los Juristas, Ensayo De Caracterización De La Investigación Dogmática.** In: Observar la ley : ensayos sobre metodología de la investigación jurídica. Madrid: Trotta, 2006. P.105-156.
- _____. BOVINO, A. **Por Una Dogmática Concientemente Política.** In: Desde otra mirada : Textos de teoría crítica del derecho. 2ª Ed. Buenos Aires: Eudeba, 2009.
- CRENSHAW, Kimberlé. **Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero.** Revista de Estudos Feministas, v. 3, n. 10, p. 171-188, 2002.
- _____. **A interseccionalidade na discriminação de raça e gênero.** In: VV. AA. Cruzamento: raça e gênero. Brasília: Unifem, 2004.
- DEBERT, Guita Grin.; GREGORI, Maria Filomena. **Violência e gênero: Novas propostas, velhos problemas.** Revista Brasileira de Ciências Sociais, n.66, p.165-185, 2008.
- DI PIETRO, Maria Silvia Zanella. **Direito Administrativo.** São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013. P. 95.
- DINIZ, Débora. **Palestra ministrada no lançamento da pesquisa A Violência Contra a Mulher no Ambiente Universitário do instituto AVON.** São Paulo, 18 dez. 2015.
- D'OLIVEIRA, Ana Flávia. **Palestra ministrada no lançamento da pesquisa A Violência Contra a Mulher no Ambiente Universitário do instituto AVON.** São Paulo, 18 dez. 2015.
- ESPAÑA. Gobierno de España. **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.** Gobierno de España. Madrid, 22 de março de 2007.
- _____. Jefatura del Estado. **Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.** «BOE» núm. 307, de 24 de diciembre de 2001.
- Estados Unidos Mexicanos – MÉXICO. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. **Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.** Ciudad de México, 01 de Fevereiro de 2007.
- FACIO, Alda. **Cuando el género suena cambios trae** (una metodología para el análisis de género del fenómeno legal). San José, C.R.: ILANUD, 1992 156p.

- FISHER, Bonnie. S., CULLEN, Francis. T., & TURNER, Michael. G. (2000). **The sexual victimization of college women.** Disponível em <<https://www.ncjrs.gov/pdffiles1/nij/182369.pdf>>
- GARAVANO, G. C. et. al. **Debida diligencia en la actuación del Ministerio Público Fiscal en casos de violencia de género.** – 1ª Ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires – Eudeba, 2013;
- GROSS, Allan M. et al. **An Examination of Sexual Violence Against College Women.** In: *Violence Against Women*, [s.l.], v. 12, n. 3, p.288-300, 1 mar. 2006. SAGE Publications.
- GROUND. *The Hunting.* Direção: Kirby Dick. Andrea Pino, Annie Clark, Claire Potter. **The Hunting Ground.** PG-13. 1h 43min. Documentário. 1 Janeiro 2016 (Bélgica).
- HARAWAY, Donna. **Saberes localizados: a questão da ciência para o feminismo e o privilégio da perspectiva parcial.** *Cadernos pagu* (5) 1995: pp. 07-41.
- _____. **Antropologia do Ciborgue: As vertigens do pós-humano.** TADEU, Tomaz (org. e trad.) 2ª Ed. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2009.
- HESPANHA, A. M. **Categorias. Uma reflexão sobre a prática de classificar.** *Categorias (Análise Social).doc* (28-10-2002 9:43).
- KARJANE, Heather, FISHER Bonnie e CULLEN Francis. **Campus sexual assault: how america's institutions of higher education respond.** (2002) Final Report, NIJ Grant # 1999-WA-VX-0008. Newton, MA: Education Development Center, Inc.
- KREBS, Christopher P. et al. **The Campus Sexual Assault (CSA) Study: Final Report.** Washington Dc: National Institute Of Justice, 2007.
- LARRAURI, Elena. **Criminologia Crítica y Violencia de gênero.** Madrid: Trotta, 2007.
- LAVIGNE, Rosane Maria Reis. **Caso Fonaje: o ativismo de juízes integrantes do Fórum Nacional dos Juizados Especiais no processo de elaboração da Lei Maria da Penha.** In: CAMPOS, Carmen Hein de. (Org.). *Lei Maria da Penha comentada em uma perspectiva jurídico feminista.* 1ª ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011, v. 1, p. 65-92.
- LAVIGNE, Rosane Reis e PERLINGEIRO, Cecília. **Das medidas protetivas de urgência – artigos 18 a 21.** In: CAMPOS, Carmen Hein de. (Org.). *Lei Maria da Penha comentada em uma perspectiva jurídico feminista.* 1ª ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011, v. 1, p. 289-305.
- LÓPEZ, Nelly. SANDOVAL, Irma. **Métodos y técnicas de investigación cuantitativa y cualitativa.** Documento de trabajo, Sistema de Universidad Virtual, Universidad de Guadalajara. Guadalajara, México, 2006.
- MAGALHÃES, Breno Baía. **Pluralismo Constitucional Interamericano: A Leitura Plural Da Constituição De 1988 e o Diálogo Entre O Supremo Tribunal Federal e a Corte Interamericana De Direitos Humanos.** 2015. 385 f. Tese (Doutorado) - Curso de Pos-graduação em Direito, Instituto de Ciências Jurídicas, Universidade Federal do Pará, Belém, 2015.
- MALDONADO, Daniel Eduardo Bonilla. **O formalismo jurídico, a educação jurídica e a prática profissional do direito na américa latina.** In: *Revista da Faculdade de Direito da UFG*, V. 36, n. 02, p. 101 - 134, jul./dez. 2012.
- MATOS, Thiago Marrara de; CANCORO, Ana Maria. **Regime Disciplinar: Manual De Esclarecimento Às Comissões De Graduação Das Unidades.** São Paulo: Universidade de São Paulo, 2014. 24 p.
- MATOS, Zainne Lima. **Disciplinas de Graduação: As questões de gênero e da mulher na USP.** Escritório USP Mulheres. São Paulo: Universidade de São Paulo, 2016.
- MATTOS, M. R. G. **Necessidade de Justa Causa Para a Instauração de Processo Administrativo Disciplinar: Impossibilidade do Procedimento Genérico Para que**

- no Seu Curso se Apure se Houve ou Não Falta Funcional.** In: PIETRO, Maria Sylvia Zanella di et al. *Direito Administrativo. Controle da Administração, processo administrativo e responsabilidade do Estado: Doutrinas Essenciais.* 8. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013. p. 1130-1175.
- MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo.** São Paulo: Malheiros, 2008.
- MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde.** 7ª Ed. São Paulo: Hucitec, 2000.
- Ministério da Educação e Cultura (MEC). **Combate à violência de gênero marca ações de universidades.** Dia internacional da mulher. Quarta feira, 08 de março de 2017. Disponível em < <http://portal.mec.gov.br/ultimas-noticias/222-537011943/45891-combate-a-violencia-de-genero-marca-acoes-de-universidades>> Acesso em 08 abr. 2017.
- MORENO, Ana Carolina. **Professoras criam rede de apoio a vítimas de violência sexual na USP: Reunião com quase 100 professoras criou grupo na noite desta quinta-feira.** Grupo vai acolher vítimas e criar campanha contra violência sexual na USP. 2015. Disponível em: <<http://g1.globo.com/educacao/noticia/2015/04/professoras-criam-rede-de-apoio-vitimas-de-violencia-sexual-na-usp.html>>. Acesso em: 24 fev. 2016.
- MORTEO, Marlen Mayela del Carmen Mendonza. **Prevención de la violencia de género en las universidades: Características de las buenas prácticas dialógicas.** Tesis para obtener el Título de Doctora en Sociología. Programa de Doctorado em Sociología. Bienio 2005-2007. Barcelona, 2011.
- Nacional Union of Students (NUS). **Hidden Marks. A study of women students' experiences of harassment, stalking, violence and sexual assault.** London, 2010.
- NEGRÃO, Telia. Et. Al. (Org.). Coletivo Feminino Plural. **Monitoramento da CEDAW, Ação Permanente do Movimento de Mulheres.** Caderno III. Porto Alegre, 2015.
- Organização Internacional do Trabalho (OIT). **Discriminação no Trabalho: Mecanismos de Combate à Discriminação e Promoção de Igualdade de Oportunidades.** Brasília: Organização Internacional do Trabalho, 2012. 189 p
- Organização Mundial da Saúde (OMS). **Relatório mundial sobre violência e saúde.** Organização Mundial da Saúde: Genebra, 2002.
- Organização das Nações Unidas (ONU). Assembleia Geral da ONU. **Declaração da ONU sobre a eliminação da violência contra a mulher.** Artigo 1 da Resolução 484 da Assembleia Geral da ONU. Genebra: Organização das Nações Unidas, 10 de dezembro de 1993.
-
- _____. Comitê sobre a Eliminação da Discriminação contra as Mulheres. **Recomendação Geral N. 33 sobre o acesso das mulheres à justiça.** Trad.: PANDJIARJIAN, V. Genebra: Organização das Nações Unidas, 2016.
-
- _____. ONU Mulheres. **Movimento ElesPorElas (HeForShe) de Solidariedade da ONU Mulheres pela Igualdade de Gênero – Impactando Universidades.** Genebra: Organização das Nações Unidas, 2015a.
-
- _____. UN Women. **Impact 10X10X10. Meet the visionary leaders taking action for gender equality within and beyond their countries and organizations.** Genebra: Organização das Nações Unidas, 2015b.
- PASINATO, Wânia. **Oito anos de Lei Maria da Penha: entre avanços, obstáculos e desafios.** Estudos Feministas, Florianópolis, 23(2): 352, maio-agosto/2015.
- PEREIRA, F. H. U. **Sanções disciplinares: O alcance do controle jurisdicional.** Belo Horizonte: Fórum, 2007. P. 42.

- PIMENTEL, Silvia e CAMPILONGO, Celso. **DIRETRIZES SOBRE ASSÉDIO MORAL, SEXUAL, DISCRIMINAÇÃO E DESIGUALDADE NA FACULDADE DE DIREITO DA PUC/SP**. São Paulo: PUCSP, 2015. Disponível em <http://www.pucsp.br/sites/default/files/download/aci/14-3-2016_diretrizes_artigosilviapimentel-celsocampilongo.pdf> Acesso em 21 abr 2017.
- PISCITELLI, Adriana. **Re-criando a (categoria) mulher**. Textos didáticos 48 (2002): 7-42.
- POLANCO, Nicole Lacrampette; MANLEÓN, Lorena Fries. **Feminismos, género y derecho**. In: POLANCA, Nicole Lacrampette et al. Derechos Humanos y Mujeres:: Teoría y Práctica. Santiago: Facultad de Derecho Universidad de Chile, 2013. p. 33-68.
- _____; TSCHAORNE, Catalina Lagos. **Los Sistemas Internacionales de Protección de Derechos Humanos**. In: POLANCO, Nicole Lacrampette et al. Derechos Humanos y Mujeres:: Teoría y Práctica. Santiago: Facultad de Derecho Universidad de Chile, 2013. p. 69-112.
- POTTER, Roberto Hugh; KRIDER, Jeanne E.; MCMAHON, Pamela M.. **Examining Elements of Campus Sexual Violence Policies**. Violence Against Women, [s.l.], v. 6, n. 12, p.1345-1362, dez. 2000. SAGE Publications. <http://dx.doi.org/10.1177/10778010022183686>.
- REDE NÃO CALA (São Paulo). **Pelo fim da violência sexual e de gênero: Apoie este Abaixo-Assinado**. Assine e divulgue. O seu apoio é muito importante. 2016. Disponível em: <<http://www.peticaopublica.com.br/pview.aspx?pi=redenaocala>>. Acesso em: 23 fev. 2017.
- REZECK, José Francisco. **Direito Internacional Público: curso elementar**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.
- RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa Social. Métodos e Técnicas**. 3ª. Ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- SAFFIOTI, Helen. **Contribuições feministas para o estudo da violência de gênero**. Cadernos Pagu, n. 16, p. 115-136, 2001.
- SANTOS, Cecília McDowell. **Curto-circuito, falta de linha ou uma linha? Redes de enfrentamento à violência contra mulheres em São Paulo**. In: Estudos Feministas, Florianópolis, 23(2): 352, maio-agosto/2015.
- _____. **Da Delegacia da Mulher à Lei Maria da Penha: Absorção/Tradução de Demandas Feministas pelo Estado**. In: Revista Crítica de Ciências Sociais, 2010, v. 89, 153-170.
- SÃO PAULO (Estado). Assembleia Legislativa. Lei nº 10.177, de 31 de dezembro de 1998. **Regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Estadual**. São Paulo, SP, 31 dez. 1998.
- _____. Lei nº 10.261, de 28 de outubro de 1968. **Dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado**. Lei Nº 10.261, de 28 de Outubro de 1968. São Paulo, SP, 28 out. 1968.
- _____. Lei Nº 10.948, de 05 de Novembro de 2001. **Dispõe sobre as penalidades a serem aplicadas à prática de discriminação em razão de orientação sexual e dá outras providências**. São Paulo, SP, 05 nov. 2001.
- _____. Lei nº 15.892, de 15 de setembro de 2015. **Proíbe o trote nas escolas da rede pública em qualquer nível de ensino**. São Paulo, SP, 15 set. 2015 b.
- _____. **Relatório da Comissão Parlamentar de Inquérito, para investigar violações dos Direitos Humanos e demais ilegalidades ocorridas no âmbito das Universidades do Estado de São Paulo ocorridas nos**

- chamados “trotos”, festas e no seu cotidiano. 2015. Presidente: Adriano Diogo. Diário Oficial do Estado de São Paulo: Poder Legislativo, São Paulo, a.
-
- _____. Texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1989. **Constituição do Estado de São Paulo**. São Paulo, SP, 5 out. 1989.
- SCAVONE, Miriam. et al. **Violência contra a mulher no ambiente universitário**. Data Popular/Instituto Avon: São Paulo, 2015.
- SEVERI, Fabiana Cristina. **Enfrentamento à violência contra as mulheres e à domesticação da Lei Maria da Penha: elementos do projeto feminista de legalidade no Brasil**. 234 f. Tese (Livre-Docência) - Curso de Direito, Direito Público, Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2017.
-
- _____. **O gênero da justiça e a problemática da efetivação dos direitos humanos das mulheres**. *Direito e Práxis*, v. 07, n. 13, 2016, p. 81-115.
- SILVA, Salete Maria da; GONÇALVES, Cristiane Estefânia dos Reis. **Cartografia da legislação de combate à violência contra a mulher na América Latina: um estudo exploratório**. Anais do II Simpósio Internacional Pensar e Repensar a América Latina. São Paulo: USP, 2016. P. 1-17.
- SIMIONI, Fabiane. e CRUZ, Rúbia Abs da. **Da violência doméstica e familiar – artigo 5º**. In: CAMPOS, Carmem Hein. de. (Org.) *Lei Maria da Penha comentada em uma perspectiva jurídico-feminista*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011. P. 185-193.
- SORENSEN, Susan B.; JOSHI, Manisha; SIVITZ, Elizabeth. **Knowing a Sexual Assault Victim or Perpetrator**. *Journal Of Interpersonal Violence*, [s.l.], v. 29, n. 3, p.394-416, fev. 2014. SAGE Publications. <http://dx.doi.org/10.1177/0886260513505206>.
- TAVARES, André Ramos. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Saraiva, 2012.
- TRIVIÑOS. A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. 1. Ed. Reimpr. – São Paulo: Atlas, 2015.
- UNITED STATES OF AMERICA (USA). Congress. House of Representatives nº 2363, de 15 de maio de 1991. **Campus Sexual Assault Victims' Bill of Rights Act of 1991** - Amends the Higher Education Act of 1965 (HEA) to require each eligible institution participating in any program under HEA title IV (Student Assistance) to include a statement of policy regarding the rights of victims of sexual assault, that complies with specified requirements, in its disclosure of campus security policy and campus crime statistics. Requires each institution of higher education to establish and implement a written policy establishing a campus sexual assault victims' bill of rights which provides that specified rights shall be accorded to such victims by all campus officers, administrators, and employees of such institution. Washington, DC.
-
- _____. Congress. House of Representatives. 3293, de , 26 fevereiro de 1998. **Women’s Higher Education Opportunity Act of 1998**. To amend the Higher Education Act of 1965 to improve the access of women to higher education opportunities. Washington , DC.
-
- _____. Congress. Senate. Act nº 580, de 16 de outubro de 1990. **Student Right-to-know And Campus Security Act of 1990**. Washington , DC.
-
- _____. Department of Education, Office for Civil Rights. (2014a). **Title IX and Sex Discrimination**. Disponível em<<http://www.ed.gov/>> Acesso em 16/06/2016.
-
- _____. Office On Violence Against Women. Department Of Justice. **Center For Changing Our Campus Culture** (2016). Disponível em: <<http://changingourcampus.org/about-us/about-the-center/>>. Acesso em: 26 jan. 2017.
-
- _____. Office On Violence Against Women. Department Of Justice. **Lessons Learned From the Campus Climate Survey Validation Study**

(CCSVS). January, 2017. Disponível em <<https://www.justice.gov/ovw/page/file/929631/download>> Acesso em 02 mar. 2017.

Office On Violence Against Women. Department Of Justice. **National progress on campus climate surveys: a snapshot.** January, 2017. Disponível em <<https://www.justice.gov/ovw/page/file/929841/download>> Acesso em 02 mar. 2017.

Senate Subcommittee on Financial & Contracting Oversight – Majority Staff. (2014b). **Sexual violence on campus: How too many institutions of higher education are failing to protect students.** Disponível em <<http://www.mccaskill.senate.gov/SurveyReportwithAppendix.pdf>> Acesso em 20/06/2016.

White House Task Force to Protect Students From Sexual Assault. (2014c). **Not alone: The first report of the White House Task Force to Protect Students From Sexual Assault.** Disponível em <<https://www.notalone.gov/assets/report.pdf>> Acesso em 30/06/2016.

Universidade de Brasília (UNB). **Ato da Reitoria n. 0488/2013. Cria, na estrutura organizacional do Decanato de Assuntos Comunitários, a Diretoria da Diversidade.** Brasília, 02 de maio de 2013.

Universidade de São Paulo (USP). **Comissão Para Apurar Violência Contra Mulheres e Gêneros.** 2016a. Disponível em: <<http://www.prefeiturarp.usp.br/page.asp?url=cav-mulheres>>. Acesso em: 24 mar. 2017.

Decreto nº 52.906, de 27 de março de 1972. Aprova o Regimento Geral da Universidade de São Paulo. Decreto Nº 52.906, de 27 de Março de 1972. São Paulo, SP, 27 mar. 1972.

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

Portaria Gr nº 239, de 03 de maio de 1966. Baixa o Estatuto dos servidores da Universidade de São Paulo, de 3 de Maio de 1966. São Paulo, SP, 23 mai. 1966.

Portaria Interna FDRP/USP nº 6, de 06 de julho de 2016. Dispõe sobre a criação da Comissão de Violência e Gênero da FDRP/USP. Portaria Interna Fdrp/usp N 006, de 21 de Julho de 2016. 2016c. Ribeirão Preto, SP, 21 jul. 2016.

Portaria nº 6.766, de 10 de agosto de 2016. Dispõe Sobre O Escritório Usp Mulheres. São Paulo, SP: Universidade de São Paulo, 11 ago. 2016. 2016d. Disponível em: <<http://www.leginf.usp.br/?portaria=portaria-gr-6766-de-10-de-agosto-de-2016>>. Acesso em: 25 mar. 2017.

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. Disponível em: <<http://www.leginf.usp.br/?resolucao=consolidada-resolucao-no-3745-de-19-de-outubro-de-1990#t1>>. Acesso em: 26 out. 1990.

Resolução nº 4827, de 29 de março de 2001. Cria a Ouvidoria de Serviços Públicos na Reitoria da Universidade de São Paulo – USP, em cumprimento à Lei nº 10.294, de 20 de abril de 1999. São Paulo, SP, 29 mar. 2001.

- _____. Escritório USP Mulheres. **Sobre o USP Mulheres**. 2017. Disponível em: <<http://sites.usp.br/uspmulheres/escritorio/>>. Acesso em: 25 mar. 2017.
- Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). **Plano de Desarrollo Institucional 2015-2019**. Dr. Luis Enrique Graue Wiechers. Rector. 10 de fevereiro de 2017. Disponível em < <http://www.rector.unam.mx/doctos/PDI-2015-2019.pdf> > Acesso em: 15 fev. 2017.
- _____. **Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM**. Oficina de la Abogada General. Agosto 2016.
- Universidad Nacional de La Plata. (UNLP). **Protocolo de actuación ante situaciones de discriminación y violencia de género en la universidad nacional de la plata**. Dirección del Consejo Superior/ Presidencia/ Universidad Nacional de La Plata, 2015.
- VALLE, Mariano Fernández. **El sistema internacional de derechos humanos en clave antidiscriminación: reglas comunes y obligaciones estatales**. In: POLANCA, Nicole Lacrampette et al. *Derechos Humanos y Mujeres:: Teoría y Práctica*. Santiago: Facultad de Derecho Universidad de Chile, 2013. p. 113-146.
- VALLS-CAROL, Rosa et. al. **Violencia de género en las universidades españolas**. Memoria Final. 2006-2008. Exp. 50/05. Ministerio de Igualdad. Secretaria General de Políticas de Igualdad. Instituto de la mujer.
- _____. **Prevención de la violencia de género en las universidades: valoración de la comunidad universitaria sobre las medidas de atención y prevención**. Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado, Zaragoza, v. 23-1, n. 64, p.41-57, nov. 2009.
- VERGARA, Sylvia Constant. **Métodos de Coleta de Dados no Campo**. 2ª Ed. São Paulo: Atlas, 2012.
- VIDU, Ana; REDONDO-SAMA, Gisela. **Prevención y Superación De La Violencia De Género En La Universidad Española: El Papel De Los Movimientos Sociales**. XII Congreso Español de Sociología. Laboral Ciudad de La Cultura, 30 jun. 2016.
- WASELFISZ, J. J. **Mapa da violência 2015: homicídios de mulheres no Brasil**. Brasília: ONU Mulheres/FLASCO/OPAS/OMS/SEPM, 2015.
- WALES. National Assembly for Wales. **Violence against Women, Domestic Abuse and Sexual Violence (Wales) Act 2015**. 29 de abril de 2015 anaw 3
- WERNECK, Marcos Azevedo Furkim. **Protocolo de cuidados à saúde e de organização do serviço**. Belo Horizonte: Nescon/UFMG, Coopmed, 2009.
- YÓDICO, Jordy Meléndez et al (Ed.). **¿ VIOLENCIA SEXUAL EN LAS UNIVERSIDADES DE AMÉRICA LATINA: OMISIONES, OBSTÁCULOS Y OPACIDAD** Dossier Género. Distintas Latitudes: Informaciones para entender e sobrevivir América Latina. Ciudad de México, 27 nov. 2016. Disponível em: <<http://distintaslatitudes.net/mi-universidad-tiene-protocolo-violencia-sexual>>. Acesso em: 27 dez. 2016.
- ZAFFARONI, Emílio Raul. **La mujer y el poder punitivo**. CLADEM: Lima, 1992.
- ZOTARELI, Vilma Maria. **Violência de gênero e sexual entre discentes de uma universidade paulista**. Dissertação para obter o título de Mestre em Tocoginecologia. Universidade Estadual de Campinas. Faculdade de Ciências Médicas. Campinas, SP : [s.n.], 2010.

8 ANEXOS

8.1 Anexo I – Cartilha CAV-Mulheres

O que é violência contra mulher?

A violência contra a mulher está relacionada às desigualdades de gênero na sociedade, à importância que é dada em ser homem ou ser mulher. Esta CARTILHA tem por objetivo informar as mulheres sobre as diversas situações de violência de que podem ser vítimas e sobre como buscar ajuda.

A violência contra a mulher atinge indistintamente mulheres de todas as classes sociais, raças e etnias, religiões e culturas. Produz consequências emocionais devastadoras e impactos graves sobre a saúde mental, sexual e reprodutiva da mulher.

A violência não é somente praticada por meio de agressão física, mas também como violência sexual, moral, patrimonial e psicológica. Todos os tipos de violência que podem ser praticados contra mulher geram consequências para sua saúde e qualidade de vida.

É importante saber que a violência pode ocorrer no espaço público e no espaço doméstico. Este guia foi feito para mulheres que precisam de ajuda e querem conhecer um pouco mais de seus direitos.

Há profissionais que podem ajudá-la a romper o ciclo de violência! Não fique sozinha!

Tipos de violência

1. Violência psicológica: qualquer conduta que cause dano emocional e diminuição da autoestima; ou que prejudique e perturbe o pleno desenvolvimento; ou que vise degradar ou controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição, insulto, chantagem, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que lhe cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação.

2. Violência física: qualquer conduta que ofenda a integridade ou saúde corporal, como empurrões; tapas; socos; chutes; puxões de cabelo; mordidas; queimaduras ; amarras; agressões com armas ou objetos.

3. Violência moral: ofender a reputação ou bem-estar psicológico da mulher com xingamentos, insultos; dizer qualquer coisa que a ofenda, como chamá-la de puta, vadia, louca, acusar de traição ou qualquer outro xingamento que a ofenda.

4. Violência sexual: forçar a prática de atos que causam desconforto ou repulsa como, por exemplo, sexo forçado ;impedir o uso de método contraceptivo; forçar uma gravidez; forçar um aborto; toques e carícias não desejados. A violência sexual pode ocasionar gravidez não desejada e abortamento, além de aumentar o risco de infecção por doenças sexualmente transmissíveis e pelo HIV.

5. Violência patrimonial: retenção, subtração, destruição parcial ou total de objetos, instrumentos de trabalho, documentos pessoais, bens, valores e direitos ou recursos econômicos, incluindo os destinados a satisfazer suas necessidades.

6. Violência em função da raça: mulheres negras e indígenas estão sujeitas a outras violências diretamente relacionadas ao seu pertencimento racial. Todas as violências listadas acima, praticadas em função da raça, e atos de desvalorização ou impedimento de ações caracterizam-se como violência racial.

Violência na Universidade

No contexto universitário as violências mais comuns são:

1. Assédio sexual: comentários com apelos sexuais indesejados, cantada ofensiva, abordagem agressiva;

2. Coerção: ingestão forçada de bebida alcoólica e /ou drogas; ser drogada sem conhecimento; ser forçada a participar em atividades degradantes (como leilões e desfiles);

3. Violência sexual: estupro, tentativa de abuso e abuso enquanto sob efeito de álcool, toque sem consentimento, beijo forçado;

4. Violência física: todo o tipo de agressão física;

5. Desqualificação intelectual: desqualificação ou piadas ofensivas, ambos por ser mulher;

6. Agressão moral/psicológica: humilhação por professores e colegas; ofensa; xingamentos por rejeitar investida; músicas de conteúdo ofensivo cantadas por torcidas acadêmicas; imagens repassadas sem autorização; rankings (beleza, sexuais).

Fui agredida, o que devo fazer?

A lei protege todas as mulheres, ricas ou pobres, negras, indígenas ou brancas, mulheres que se relacionam afetivamente com homens ou com outras mulheres, profissionais do sexo, jovens, adultas e idosas, solteiras, casadas, separadas, não casadas que vivem com parceiro ou parceira, e mulheres que vivem com o vírus da AIDS ou outras doenças.

Se você sofreu algum tipo de violência, veja abaixo como proceder.

A-) Violência sexual

SE VOCÊ FOI VÍTIMA DE VIOLÊNCIA SEXUAL NAS ÚLTIMAS 72 HORAS, tem o direito ao atendimento médico especializado para protegê-la de doenças sexualmente transmissíveis e evitar uma gravidez não desejada. Em Ribeirão Preto a Unidade de Emergência do Hospital das Clínicas é porta aberta para violência sexual nas 24 horas de atendimento.

UE – HCFMRP

Rua Bernardino de Campos 1000

IMPORTANTE: em caso de gravidez resultante de violência sexual a mulher tem direito ao aborto previsto em lei e a decisão pelo aborto deve ser consciente, voluntária e tomada o mais breve possível.

Procedimentos Para Casos de Violência Física e/ou Sexual

- se for emergência (situação grave): procure um Unidade de Emergência (Pronto Socorro ou UPA);
- se não for emergência procure uma Unidade Básica de Saúde;
- se for uma situação de perigo disque 190 – Polícia Militar ou 180 – Central de Atendimento à Mulher

Para registro de Boletim de Ocorrência - BO: você pode procurar uma Delegacia de Direitos da Mulher – DDM, em horário comercial. No período noturno, finais de semana e feriados, procurar a Delegacia da Polícia Civil de plantão. Após o registro do BO é necessário fazer a representação criminal na própria Delegacia.

Para realizar exame de corpo de delito (comprovação dos ferimentos) junto ao Instituto Médico Legal – IML você precisará de uma requisição que é expedida pela Delegacia de Polícia. Se for um atendimento emergencial é importante que a pessoa que sofreu violência permaneça do jeito que está. As roupas são importantes provas para ajudar a identificar o agressor, pois podem trazer vestígios como cabelos, sangue e esperma.

Para orientações e encaminhamentos jurídicos procure um serviço de advocacia ou a Defensoria Pública

Importante: processos penais, cíveis e administrativos são diferentes e podem ocorrer separadamente. A única consequência que pode influenciar é que se no penal for provado que a pessoa não cometeu o crime, ela pode não ser punida nos outros campos. O procedimento penal não depende do cível e não dependem do administrativo. No cível pode ser requerida uma indenização por danos morais/materiais. Para tanto, é preciso que a vítima procure um

advogado para entrar com o pedido. No penal, ela deve procurar a delegacia ou advogado para iniciar o processo.

Você sabia?

Violência sexual é crime!

O Código Penal, nos artigos 213 a 225 enumera algumas ações que são crimes sexuais. O principal é o estupro, que ocorre quando alguém faz um contato sexual sem que a pessoa queira, utilizando-se de violência física, grave ameaça ou quando não há capacidade de consentimento. O agressor pode se utilizar de força física para o contato sexual com a vítima. Na grave ameaça o agressor pode se utilizar de armas ou afins para exigir algo da vítima e há também os casos em que a vítima não pode oferecer resistência quando, por exemplo, está bêbada, drogada, seja por vontade própria ou porque o agressor a obrigou ou a induziu a isso e, não podendo falar sim ou não, ele pratica qualquer ato sexual contra ela. É importante notar que a lei não faz distinção entre forçar penetração ou passar a mão nas partes íntimas, sendo a gravidade analisada no Processo Penal.

Há outros crimes de cunho sexual:

- a) fazer um procedimento no corpo de uma pessoa, com intenções sexuais, de modo a enganá-la;
- b) praticar o assédio sexual, quando uma pessoa, se aproveita da sua posição de poder e faz uma investida amorosa ou sexual;
- c) mostrar as partes íntimas para alguém, com intenção sexual.

Como fazer para o crime ser investigado?

É muito importante seguir os procedimentos listados acima para registrar um Boletim de Ocorrência – BO, numa DDM se for em horário comercial ou numa Delegacia da Polícia Civil (Plantão) se for à noite, finais de semana e feriados.

Esses tipos de crimes só podem ser punidos se a comunicação e o desejo de representar contra o agressor for manifestado em uma delegacia no prazo de 6 meses após a agressão. Durante a investigação é importante sempre fornecer provas, sejam elas físicas, verbais e chamar sempre pessoas que possam dizer o que aconteceu, para servir como testemunhas.

O que significa punir criminalmente?

Um Processo Penal investiga a prática de um crime e, se comprovado que a pessoa cometeu o crime, nos casos de violência sexual, o agressor pode ir preso, sendo que essa

prisão é de acordo com a pena prevista no crime. Nas penas de prisão, há os regimes fechado, semiaberto e aberto. Ele somente fica totalmente preso no regime fechado, quando a pena é muito alta ou quando ele já foi processado por outro crime.

Em todos esses procedimentos a vítima pode ir sozinha ou acompanhada de um advogado. É importante se atentar ao sigilo desses procedimentos, além da vítima e do agressor ninguém tem o direito de divulgar essas informações, elas são sigilosas e, caso alguém divulgue sem a autorização, há a possibilidade de quem divulgou sofrer processo criminal ou cível.

Violência racial também é crime!

Racismo: atinge uma coletividade indeterminada de indivíduos, discriminando toda a integralidade de uma raça. Crime inafiançável e imprescritível. Exemplos: recusar ou impedir acesso a estabelecimento comercial, impedir o acesso a entradas sociais em edifícios públicos ou residenciais e elevadores, incitar a discriminação de raça, religião ou procedência nacional, etc.

Injúria racial: ofender a honra de alguém, valendo-se de elementos referentes à raça, cor, etnia, religião ou origem. A lei estabelece pena de reclusão de um a três anos e multa.

E a Lei Maria da Penha?

A LMP protege apenas mulheres que sofrem qualquer violência quando o agressor for familiar, morar com a ofendida ou tiver, no presente ou passado alguma relação amorosa com ela. Muito embora haja certa resistência em aplicar a lei fora dessas situações, há o esforço de pedir a aplicação da Lei Maria da Penha a qualquer situação em que uma mulher se encontre vulnerável, a exemplo do contexto universitário. Porém, ainda não é um entendimento aceito pelos aplicadores da lei.

Mas, qual a vantagem em aplicar a Lei Maria da Penha? A LMP trouxe diversas inovações para tratar a questão da violência contra a mulher, merecendo destaque aqui a possibilidade de aplicar ou não medidas protetivas de urgência, que ocorre quando a vítima teme que o agressor faça algo contra ela ou que ele tenha dado indícios que faria e, neste sentido, ela se sente ameaçada por ele. Para que se peça medidas protetivas de urgência não é preciso instaurar procedimentos penais, mas é de praxe que as delegacias assim façam. Elas devem ser pedidas na delegacia da mulher, mas, quando fora do horário comercial, na delegacia de plantão e podem também ser pedidas por uma advogada da agredida. Algumas

delas são o afastamento do lar, domicílio ou local de convivência com a ofendida; proibição de contato e aproximação da ofendida.

Enfrentamento à violência contra mulher na Universidade

Universidades têm os mecanismos de sindicância e processo administrativo. Com eles, se apuram as irregularidades cometidas e se aplicam sanções a quem as cometeu, caso seja possível comprovar a autoria dos atos cometidos contra a mulher. Para dar início aos procedimentos administrativos para a apuração de ocorrências existem diferentes caminhos.

Em relação à punição administrativa da pessoa que cometeu o ato de violência, ela pode sofrer as seguintes sanções:

Após a sindicância e o processo administrativo, observando SEMPRE o direito de defesa do acusado, as penas aplicadas podem ser:

- se cometida por aluno: advertência verbal; repreensão por escrito; suspensão; expulsão;
- se cometida por professor ou servidor: advertência; repreensão; suspensão; demissão.

No *campus* USP de Ribeirão Preto foram criadas comissões para atender às situações de violência contra mulher.

CAV Mulheres USP RP

A Comissão para Apurar Denúncias Contra Mulheres e Gêneros no *Campus* de Ribeirão Preto - CAV Mulheres USP RP, receberá os relatos para fazer o encaminhamento para os órgãos competentes do *Campus*, que podem ser de uma das Unidades ou a própria Prefeitura do *campus*. Os relatos podem ser registrados em formulário eletrônico acessando a página da comissão através do site da Prefeitura do *Campus* RP através do link <http://www.prefeiturarp.usp.br/> (acesso em Comissões). O contato com a CAV-Mulheres também pode ser feito através do telefone 3315 4638 ou do e-mail cavmulheres-rp@usp.br.

Faculdade de Direito de Ribeirão Preto – FDRP - USP

Se a violência tiver ocorrido na Faculdade de Direito, o acesso à Comissão pode ser feito através do site da Unidade <http://www.direitorp.usp.br/> que dá acesso direto ao formulário para o registro da ocorrência/situação de violência:

Endereço: R. São Sebastião, 1319 – Centro

Telefone: (16) 3636-2709

Unidade de Emergência – Hospital das Clínicas/FMRP - USP

Atendimento 24 horas

Rua Bernardino de Campos, 1000 (esquina com Rua Sete de Setembro)

Telefone: 3602 1143; 3602 1144 (Serviço Social)

Coordenadoria Municipal dos Direitos da Mulher

Atendimento Psicossocial para mulheres violentadas ou em situação de violência acima de 18 anos e abaixo de 60 anos.

Segunda a sexta-feira, das 8 às 18 horas.

Endereço: Rua João Arcadepani n° 400 – Ribeirânia

Telefone: (16) 3603 1191; 3603 1199

Anexo da Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher

Fórum de Ribeirão Preto

Rua: Alice Além Saad n° 1010 – Ribeirânia

Telefone: 3629 0004 – ramal 6062

Clínicas de Psicologia (atendimento gratuito)

Clínica de Psicologia do Centro Universitário Barão de Mauá

Segunda-feira das 8h às 19h;

Terça-feira das 14h às 19h;

Quarta-feira das 8h às 12h30 e das 14h às 19h;

Quinta-feira das 9h às 19h;

Sexta-feira das 8h às 12h30 e das 13h30 às 19h

Sábados das 8h às 12h.

Endereço: Rua Amadeu Amaral n°. 56, Vila Seixas.

Telefone: (16) 33295539. Fernanda 9h

Clínica de Psicologia da UNAERP

Segunda a sexta-feira, das 7h às 17h.

Inscrição para atendimento em fevereiro, julho e agosto somente.

Endereço: Avenida Costábile Romano, nº 2201, Ribeirânia.

Telefone: (16) 36037003.

Clínica de Psicologia da UNIP

Quinta-feira às 8h

Terça, quinta e sexta às 20h

Endereço: Rua Mariana Junqueira, 1346 - Centro .

Telefones: (16) 36322656/36326401.

Clínica Escola do Centro de Psicologia Aplicada (CPA) da FFCLRP – USP RP

Plantão Psicológico: Terças e Quintas das 14h às 16h

Av. Bandeirantes, 3900 – Monte Alegre – Ribeirão Preto SP/ Bloco 5

Telefone: 3315 3739

Sociedade de Psicoterapias Analíticas Grupais de SP - SPAGESP

Atendimento Gratuito/Atendimento psicológico em grupo

Agendar entrevista pelo telefone acima mencionado

Rua Marechal Rondon, 270 Jardim Sumaré

Telefone: 3618 7119

Assessoria Jurídica

Defensoria Pública Estadual

Segunda a sexta, das 8 às 12 horas.

Endereço: Rua Alice Além Saad, 1256 – Nova Ribeirânia

Telefone: (16) 3965-4151

Assistência Jurídica UNAERP

Segunda a sexta, das 8 às 17 horas

Endereço: Avenida Costábile Romano, n.º 2201 - Ribeirânia.

Telefone: (16) 36036793

Autoras: Deíse Camargo Maito (pós-graduanda em Direito, FDRP)

Elizabeth Meloni Vieira (professora de Medicina, FMPR)

Karina Minwa Konno (acadêmica FEARP);

Realização: Comissão para Apurar Denúncias de Discriminação, Assédio e Violência Contra Mulheres e Gêneros no *Campus* USP-RP (CAV Mulheres USP – RP)

8.2 Anexo II – Programa Mulher, Viver sem Violência – A Casa da Mulher Brasileira

O objetivo do programa “Mulher: Viver sem Violência”, é “integrar e ampliar os serviços públicos existentes voltados às mulheres em situação de violência, mediante a articulação dos atendimentos especializados no âmbito da saúde, da justiça e da segurança pública, da rede socioassistencial e da promoção de autonomia financeira”, com justificativa no art. 8º da Lei Maria da Penha (BRASIL, 2015, p. 11).

A casa da mulher brasileira foi criada para ser porta de entrada ao sistema de enfrentamento à violência contra a mulher, com o fim de evitar a revitimização que a mulher em situação de violência pode sofrer quando encaminhada para serviços de atendimento, dispersos e com ações fragmentadas. É uma ação articulada de todos os entes da federação com defensorias públicas, ministério público e sistema de justiça visando à proteção integral e à autonomia das mulheres. O atendimento integral visa contemplar todas as formas de violência contra as mulheres, como violência doméstica e familiar, que, é o abrangido pela Lei Maria da Penha, violência sexual, institucional, tráfico de pessoas, assédio (BRASIL, 2015, p. 5).

O entendimento que a casa da mulher adota de violência contra mulheres é o mesmo delineado pela Política Nacional de Enfrentamento à Violência Contra Mulheres, ou seja, a conceituação da Convenção de Belém do Pará, em uma perspectiva além da jurídica adotada pela Lei Maria da Penha e da criminal adotada pelo Direito Penal, que visa enfrentar todos os tipos de violência contra as mulheres, inclusive a violência institucional.

Para enfrentar essa violência, há premissas e bases para a implementação da Casa da Mulher Brasileira e um guia de práticas unificadas de todos os serviços existentes na casa, sob uma perspectiva de igualdade de gênero. Assim, as estratégias do programa, implementadas pela assinatura dos entes dos Termos de Adesão, são:

1. Criação da Casa da Mulher Brasileira;
2. Ampliação da Central de Atendimento à Mulher – Ligue 180;
3. Criação dos Centros de Atendimento às Mulheres nas Fronteiras Secas;
4. Organização e Humanização do Atendimento às vítimas de violência sexual;
5. Implantação das Unidades Móveis de Atendimento às Mulheres do Campo e da Floresta (Rodoviárias e Fluviais);

6. Realização de campanhas continuadas de conscientização (BRASIL, 2015, p. 11).

Já os objetivos específicos da casa da mulher brasileira são:

1. Oferecer às mulheres em situação de violência acolhimento em serviços de referência e atendimento humanizado;
2. Disponibilizar espaço de escuta qualificada e privacidade durante o atendimento, para propiciar ambiente de confiança e respeito às mulheres;
3. Incentivar a formação e capacitação de profissionais pra o enfrentamento da violência contra as mulheres;
4. Oferecer informação prévia às mulheres quanto aos diferentes e possíveis atendimentos, assegurando sua compreensão sobre o que será realizado em cada etapa, respeitando sua decisão sobre a realização de qualquer procedimento;
5. Garantir o acesso à justiça a mulheres em situação de violência;
6. Garantir a inserção das mulheres em situação de violência nos Programas Sociais das três esferas de governo, de forma a fomentar sua independência e garantir sua autonomia econômica e financeira e o acesso a seus direitos;
7. Oferecer condições para o empoderamento da mulher, por meio da educação em autonomia econômica;
8. Oferecer abrigo temporário (até 48h) para as mulheres em situação de violência doméstica sob risco de morte, com possibilidade encaminhamento à rede de serviços externos;
9. Combater as distintas formas de apropriação e exploração mercantil do corpo e vida das mulheres, como a exploração sexual e o tráfico de mulheres;
10. Disponibilizar transporte às mulheres até os serviços de referência que integram a rede de atendimento, quando necessário (BRASIL, 2015, p. 14).

A própria estrutura (BRASIL, 2015, p. 15) da casa da mulher brasileira é feita pensando na integralidade do atendimento, ela concentra estruturas de atendimento psicossocial, delegacia especializada, juizado especializado em violência doméstica e familiar contra as mulheres, Ministério Público, Defensoria Pública, serviço de promoção de autonomia econômica, espaço para crianças, alojamento e central de transportes. A casa foi arquitetonicamente planejada para essa integração no atendimento, com espaço para um acolhimento individualizado e humanizado.

Essa política adota o conceito de atendimento como prestar atenção, acolher, considerar, estar atenta ao que a pessoa expõe e ao modo com o qual ela se expressa, o que garante ferramentas adequadas para um melhor acolhimento. Segundo a cartilha, o atendimento adequado é prestar atenção no que expressa a mulher, sem invadir seu espaço; saber ouvir; transmitir confiança e compreensão com o caso; expressar-se de forma equilibrada, independentemente de qual seja a situação apresentada (BRASIL, 2015, p. 20-23). Esse atendimento inclui:

- a integração dos serviços oferecidos às mulheres em situação de violência;
- promoção de autonomia das mulheres, que é a capacidade de tornar decisões;

- empoderamento das mulheres, que é a habilidade de ganhar conhecimento sobre forças pessoais, para agir na direção de melhoria de sua situação de vida;
- aumento da capacidade de os indivíduos se sentirem influentes nos processos que determinam suas vidas, o que implica mudanças nas relações de desigualdades de gênero;
- liberdade de escolha das mulheres em todos os processos de decisão em todos os momentos do atendimento;
- respeito, que é o reconhecimento de outra pessoa, sem juízo de valores para com a questão apresentada;
- prevenção da revitimização. A revitimização pode acontecer quando a mulher tem que repetir o relato por diversas vezes; comportamento paternalista, que infantilize ou culpabilize a mulher; pela generalização de histórias individuais; envolvimento ou distanciamento em excesso; desrespeito ao tempo da mulher e transmissão de falsas expectativas;
- inclusão/acessibilidade, que significam abranger, aproximar, inserir e não fazer qualquer distinção da pessoa relativa a qualquer particularidade que ela tenha e a acessibilidade diz respeito à adaptação de ambientes para favorecer a inserção de pessoas com deficiência;
- sigilo profissional, que, além da postura ética, significa incluir o cuidado com a utilização de registro, anotações e adequação da comunicação entre a equipe;
- agilidade e eficiência na resolução dos casos;
- compromisso com a sistematização dos dados relativos à violência contra as mulheres e os atendimentos prestados, para futura avaliação, fortalecimento ou redirecionamento das políticas públicas e implementação da política de enfrentamento da violência contra as mulheres;
- continuidade no atendimento.

Para o atendimento na casa da mulher brasileira, há um protocolo que estrutura sua atuação. Assim, iremos analisá-lo para entender como a política nacional está estruturada e também para verificar o que neste protocolo pode ser aproveitado no atendimento realizado na universidade. A casa está estruturada pelos serviços de recepção, acolhimento e triagem e tem a função de registrar dados pessoais, compreender a situação de violência e realizar a escuta qualificada para encaminhamento do caso. Tal serviço deve ser de prestação ininterrupta (BRASIL, 2015, p. 25).

A inserção no atendimento se dá pela recepção, onde já são coletadas as informações sobre a mulher e sua situação de violência. O acolhimento, que se dá pela escuta qualificada e postura ética, busca compreender a situação de violência que a mulher vivencia e suas necessidades imediatas, orientando a mulher sobre os serviços da casa e articulando com outros setores da rede para um melhor atendimento. A triagem busca junto com a mulher as possibilidades de enfrentamento e os encaminhamentos necessários do atendimento (BRASIL, 2015, p. 25).

A escuta qualificada é pautada no respeito, na ética, na busca do fortalecimento da mulher diante da situação vivida. Essa escuta deve ser feita por dois profissionais, com perguntas e respostas registradas de modo fidedigno para que as avaliações sejam feitas no tempo correto e os encaminhamentos sejam realizados de imediato. Esse atendimento deve ser atento, com tranquilidade e segurança passados pelos agentes, para que a mulher compreenda que não é responsável pela violência sofrida. Não se deve utilizar a linguagem técnica, mas corriqueira (BRASIL, 2015, p. 25).

O serviço de recepção deve coletar informações de identificação da usuária, informações básicas sobre a violência e direcionar a mulher à equipe de acolhimento e triagem, à qual devem ser encaminhadas todas aquelas que buscam a casa pela primeira vez, que retornem à casa após 30 dias ou que, retornando antes desse período tenham apresentado novo episódio de violência (BRASIL, 2015, p. 27).

O serviço de acolhimento significa ato ou efeito de acolher expressa, uma atitude de inclusão, que implica “receber-escutar-analisar-decidir”. Seus objetivos são realizar a acolhida, a escuta qualificada, a demanda da mulher em sua complexidade, o oferecimento dos serviços como possibilidades de enfrentamento à violência sofrida e encaminhar a mulher ao serviço que ela escolher, de acordo com sua necessidade. A escuta qualificada é feita em dupla, para que um profissional desenvolva o rol de perguntas pertinentes ao caso e o outro possa realizar anotações acerca do relato da mulher. Enquanto isso, a triagem elabora o plano de trabalho de cada caso, encaminhando a mulher para os serviços da casa ou rede de atendimento. Um dos princípios de ambos é o sigilo profissional (BRASIL, 2015, p. 29).

O acolhimento adequado compreende e acredita no depoimento da mulher, contextualizando os aspectos socioculturais, históricos e econômicos. Não se pode culpabilizar a mulher pela violência sofrida, acelerar ou influenciar suas decisões. O acolhimento deve identificar o profissional, informar sobre os procedimentos de acolhimento,

perguntar se houve lesões físicas ou violência sexual recente (em menos de 72 horas), o que deve ser encaminhado para atendimento médico (BRASIL, 2015, p. 30).

Havendo condições físicas e psicológicas, prossegue-se com o atendimento com a escuta qualificada (ter disponibilidade de ouvir realizando somente as perguntas pertinentes, sem dúvidas; fazer o registro detalhado da história relatada e transcrevê-la). Após isso, faz os encaminhamentos a partir da vontade da mulher e se faz o registro do atendimento, que tem que preencher o formulário que contém os dados da ocorrência, tipologia da violência, percepção dos riscos, autor, dependentes, rede de apoio, atendimento e encaminhamentos (BRASIL, 2015, p. 30).

No formulário de acolhimento e triagem são abordadas questões referentes à percepção dos riscos. Em relação aos encaminhamentos, podem se dar tanto à rede da casa quanto à rede externa. Na casa há o serviço de apoio psicossocial, delegacias especializadas de atendimento à mulher, juizado especializado de violência contra a mulher, ministério público, defensoria pública, serviço de promoção de autonomia econômica, alojamento de passagem, central de transportes. O acolhimento é feito pelo serviço de apoio psicossocial (BRASIL, 2015, p. 32-34).

A casa da mulher brasileira, com vistas a atender ao disposto no art. 8º, h, da Convenção de Belém do Pará, que prevê a adoção de programas destinados a “assegurar a pesquisa e coleta de estatísticas e outras informações relativas às causas, consequências e frequência da violência contra a mulher” e também no disposto no art. 8º, II e 38 da Lei Maria da Penha. Nisso, as próprias fichas de avaliação de risco irão permitir a produção desses dados, que foram construídas a partir da coleta de dados relativos à violência já produzidos por setores responsáveis por isso da assistência social, sistema de justiça, saúde e segurança pública.

São coletados dados relativos à violência contra as mulheres, como o perfil da mulher, o tipo de violência, o tipo de agressor, e a percepção dos riscos; informações sobre a resposta do Estado às mulheres em situação de violência e a trajetória da mulher na busca por serviços. Todos esses dados devem ser coletados mensal e anualmente. O relatório mensal deve ter os números de mulheres atendidas; atendimentos; atendimentos por serviço; mulheres atendidas por serviço; encaminhamentos internos e externos. O relatório anual deve ter números sobre os relatos de violência por unidades da federação, relatos de violência por capitais, relatos de violência por tipo e número de medidas protetivas solicitadas e expedidas (BRASIL, 2015, p. 52).

Os dados sobre a violência são a relação entre vítima e agressor, dia, horário e local da violência, tempo de relacionamento entre vítima e agressor, frequência da violência, início da violência na relação e percepção de riscos. Os dados sobre o agressor são sexo, idade, raça/cor, escolaridade e uso de álcool e drogas. Os dados sobre a vítima são idade, raça/cor, orientação sexual, identidade de gênero, deficiência, dependência financeira, realização de atividade remunerada, população em situação vulnerável. Os dados relativos aos filhos são o número de mulheres com filhos, filhos que presenciaram ou que sofreram a violência. Essas fichas de atendimento e identificação estão anexas no fim do documento (BRASIL, 2015, p. 53).

Embora certamente não é possível pensar em uma Casa da Mulher Brasileira em cada universidade brasileira para enfrentar a violência contra a mulher, o desenho dessa política pública pode nos ajudar a pensar em uma forma de enfrentamento da violência contra a mulher.

8.3 Anexo III – Protocolo a Partir dos Estudos Espanhóis

O estudo espanhol da tese de doutorado que analisou qualitativamente as políticas de enfrentamento à violência contra as mulheres em universidades do Reino Unido e também da UNAN, elaborou, a partir das melhores práticas encontradas, um protocolo ideal (MORTEO, 2008) de enfrentamento à violência sexual nas universidades.

Ao invés de realizar uma tradução livre, optamos por já fazer as adaptações necessárias à realidade brasileira:

Procedimento Informal

Caso uma membra da comunidade acadêmica viva uma situação de violência contra a mulher na universidade, ela contata por telefone, correio eletrônico ou a qualquer instância confidencial.

Os lugares possíveis para isso são a Defensoria dos Direitos Universitários, um site institucional e o sindicato das Trabalhadoras.

Todas elas, exceto a última, são canalizadas pela instância especializada e encaminhadas para o escritório de atenção à violência contra mulheres.

Sindicato das trabalhadoras → secretaria de ação para a mulher → centro integral para o desenvolvimento da equidade de gênero.

Após do encaminhamento para o escritório de atenção à violência contra a mulher, se dará a assessoria confidencial. Se quem prestou a queixa quiser seguir com uma denúncia, inicia-se o procedimento formal.

De qualquer forma, querendo iniciar o procedimento formal ou não, ela é encaminhada para as vítimas de violência ou ela atua por si mesma, com base na assessoria recebida.

Procedimento Formal

Inicia-se com a queixa por escrito → escritório do advogado geral

Ou escritório de atenção à violência de gênero → comissão especial de equidade de gênero → investigação → a denúncia de investigação constitui um caso?

Sim → tentativa de conciliação entre as partes (mediação consensual) → comissão especial emite recomendação → caso encerrado, sujeito a monitoramento

Sim → ação disciplinar por um procedimento → sanção

Não → aceito por todas as partes: se sim, caso encerrado; se não, requer a ação disciplinar por um procedimento;

Não → queixa maliciosa ou vexatória → se sim, ação disciplinar e, se não, não há qualquer ação

8.4 Anexo IV – Campus Sexual Assault Victims’ Bills Of Rights

a) O direito toda e qualquer violência sexual contra eles sejam tratados com seriedade, o direito, como vítima, de ser tratada com dignidade e o direito que as organizações dos *campi* as assistam como vítimas para ser reconhecidas;

b) O direito de ter as violências sexuais cometidas contra eles devidamente investigadas e julgadas pelas autoridades civis e criminais estaduais onde os crimes ocorreram; o direito à inteira e pronta cooperação da assistência das pessoas do *campus* em notificar as autoridades competentes. Os instrumentos precedentes devem ser adicionados a qualquer procedimento disciplinar do *campus*;

c) O direito a estar livre de qualquer pressão dos funcionários do *campus* para que a as vítimas

(I) não reportem crimes cometidos contra eles para as autoridades civis e criminais ou para os responsáveis no *campus* e ou

(II) reportar os crimes como menos ofensivos que as percepções das vítimas;

d) O direito de estar livres de qualquer tipo de sugestão que a violência sexual não notifiquem ou subnotifiquem crimes porque –

- (I) as vítimas seriam, de alguma forma, responsáveis pelo cometimento dos crimes contra elas;
 - (II) as vítimas estariam contribuindo de modo negligente assumindo o risco de serem violentadas; ou
 - (III) pela notificação aconteceria uma publicidade não desejada.
- e) O mesmo direito ter uma assistência legal ou providenciar assistência legal externa nos disciplinares dos *campus* que permitam ao acusado e outros para ter notícia do procedimento tomado;
 - f) O direito de ter uma cooperação pronta e completa do pessoal do *campus* na obtenção, segurança e manutenção de evidência (incluindo exame médico) como meio necessário para provar um assédio sexual em subsequentes procedimentos legais;
 - g) O direito de ser avisado e assistido em exercer qualquer opção, como as promovidas pela Federação e Estado assegurando os exames obrigatórios de suspeitos de assédio sexual para a comunicação de doenças e assegurando a notificação para as vítimas do teste;
 - h) O direito de ser aconselhado sobre qualquer serviços de saúde mental previamente estabelecidos pela instituição ou por outro serviço de atenção às vítimas ou por elas próprias;
 - i) Depois que uma notificação de violência sexual tenha sido feita, as vítimas desses crimes devem ter o direito de requerer que o pessoal do *campus* tome as devidas ações ou passos razoavelmente factíveis para prevenir qualquer contato desnecessário ou próximo com os prováveis agressores, incluindo a imediata realocação da vítima para uma alternativa segura de moradia ou transferência de classe, se requerido pela vítima;
 - j) Adicionalmente aos direitos acima, os estudantes que sejam vítimas de violência sexual ou não, tem o direito de habitabilidade nas moradias e acomodações dos *campus*, pelas quais a universidade receberá compensações diretas ou indiretas;

2. Definição – Para as propostas deste parágrafo, habitabilidade deve envolver todo o ambiente livre de intimidação física ou sexual, ou qualquer comportamento contínuo perturbador por pessoas que compartilham quartos ou seus convidados, que isso é sério como uma prevenção razoável em relação a seus objetivos educacionais. Violações substanciais das habilidades previstas devem ser corrigidas pela realocação pessoal das reclamações para aceitar e assegurar alternativas de casa assim que possíveis, a não ser que as condições de não

habitalidade demonstrem a necessidade imediata de ação por parte do pessoal do *campus* (USA, 1991).