

Valéria Machado Rufino
Joseane da Silva Leite

O ENFRENTAMENTO ÀS VIOLÊNCIAS CONTRA AS MULHERES

Mapeamento dos equipamentos e políticas institucionais existentes
nas Universidades Federais Brasileiras

EDITORA DO CCTA/UFPB
JOÃO PESSOA
2025



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA

REITORA

Terezinha Domiciano Dantas Martins

VICE-REITORA

Mônica Nóbrega



CENTRO DE COMUNICAÇÃO, TURISMO E ARTES

DIRETOR

Ulisses Carvalho Silva

VICE-DIRETORA

Fabiana Cardoso Siqueira



CCTA

EDITOR

Dr Ulisses Carvalho Silva

CONSELHO EDITORIAL DESTA PUBLICAÇÃO

Dr Ulisses Carvalho Silva

Carlos José Cartaxo

Magno Alexon Bezerra Seabra

José Francisco de Melo Neto

José David Campos Fernandes

Marcílio Fagner Onofre

SECRETÁRIO DO CONSELHO EDITORIAL

Paulo Vieira

LABORATÓRIO DE JORNALISMO E EDITORAÇÃO

COORDENADOR

Pedro Nunes Filho

Catálogo na Publicação

R926e Rufino, Valéria Machado

O enfrentamento às violências contra as mulheres: mapeamento dos equipamentos e políticas institucionais existentes nas Universidades Federais Brasileiras. / Valéria Machado Rufino e Joseane da Silva Leite. – João Pessoa: Editora do CCTA/UFPB, 2025.

89 p. il.

ISBN 978-65-5621-528-0

DOI10.5281/zenodo.15174365

1. Universidades brasileiras - Violência contra a mulher. 2.

Enfrentamento à violência – Equipamentos institucionais. 3. Política de Enfrentamento ao Assédio. I. Leite, Joseane da Silva. II. Título.

CDU 378:343.6 - 055.2

Disponível <https://doi.org/10.5281/zenodo.15174365>

Dedicamos este livro a todas as mulheres que lutam e se dedicam a visibilizar e/ou enfrentar as violências contra as mulheres no ambiente universitário.

PREFÁCIO

Valéria Machado Rufino

Este livro nasce da necessidade de compreender e analisar os enfrentamentos institucionais às violências contra as mulheres no ambiente universitário das Universidades Federais brasileiras. Desde 2021, essa questão tem sido constantemente discutida, com foco nos equipamentos institucionais criados por ato normativo da administração superior para esse fim. A primeira experiência nesse campo teve início em 2021, com o projeto de extensão “CoMu: Articulação de estratégias de enfrentamento e intervenção frente à violência contra as mulheres e ações de promoção de política institucional de gênero nas universidades”. Esse projeto permitiu avanços que culminaram na continuidade da pesquisa em 2024, por meio de um pós-doutorado voltado ao tema “Enfrentamento às violências contra as mulheres nas Universidades Federais” e parte de investigação do mestrado de Joseane Leite. O presente livro é o resultado dessa investigação.

O objetivo central desta obra é apresentar um mapeamento dos equipamentos institucionais de enfrentamento às violências contra as mulheres nas Universidades Federais brasileiras. Esse mapeamento inclui informações sobre a existência desses equipamentos, seus atos normativos, estruturação, composição das equipes técnicas e contatos. Além disso, no decorrer do levantamento, outras duas categorias emergiram como objeto de análise: as políticas institucionais de equidade ou voltadas para mulheres e as políticas institucionais de enfrentamento ao assédio moral e sexual, que também foram investigadas. Para isso, foram analisadas as 69 Universidades Federais brasileiras, utilizando uma combinação de estratégias metodológicas baseadas em levantamentos documentais.

Ao examinar o panorama atual dos equipamentos e políticas institucionais voltadas ao combate às violências contra as mulheres, este livro busca contribuir

para o fortalecimento da institucionalização desse enfrentamento. Que esta obra possa servir como um chamado para avançarmos na visibilidade, desnaturalização e combate de todas as formas de violências que as mulheres enfrentam no ambiente universitário. Espero que este estudo inspire ações concretas e promova reflexões sobre a urgência de políticas institucionais mais efetivas, além da criação e consolidação de equipamentos institucionais de enfrentamento às violências contra as mulheres, garantindo um espaço universitário seguro e igualitário para todas as mulheres nas universidades.

NOTAS INTRODUTÓRIAS

Margarete Almeida Nepomuceno

As universidades brasileiras, especialmente as instituições federais, têm sido palco de um fenômeno alarmante e crescente: as violências e o assédio contra as mulheres no ambiente acadêmico. Embora saibamos que esses dispositivos patriarcais e misóginos estão presentes na história da educação superior, só a partir da internet e das vozes dissonantes sobre essas denúncias, os casos viraram mais palpáveis e exigiam no mínimo debates na sociedade, como na comunidade acadêmica. Ainda se configura como pensamento estrutural da sociedade que o lócus da educação superior seja uma esfera de acesso ao conhecimento e à construção de identidade, gerando autonomia e liberdade. Só que o espaço universitário ainda é permeado por relações de poder e discriminação de gênero que subvertem esse ideal de igualdade e liberdade. Existe quase uma naturalização das práticas machistas e misóginas nas universidades, como diz a autora bell hooks “todo mundo é socializado para enxergar violência como meio aceitável de controle social” (2018, p. 76). Mas há uma discrepância nesta relação de poder-saber, porque o conhecimento, a cientificidade e a garantia de uma formação autônoma, ainda é de pertencimento dos homens, por isso mesmo, o lócus universitário, território das forças desiguais de pertencimento.

De acordo com dados de pesquisas nacionais, as mulheres em Universidades Federais enfrentam, de maneira significativa, episódios de violências e assédios. No Brasil, o levantamento realizado pela Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior (ANDIFES) em 2019 revelam que mais de 40% das mulheres nas universidades já sofreram algum tipo de assédio, sendo a maioria das vítimas estudantes. De acordo com pesquisa realizada em 2015 pelo Instituto Avon/Data Popular, “Violência contra a mulher em ambiente universitário” com depoimentos de 1.823 universitários das cinco regiões todo o país, 70% das

mulheres universitárias brasileiras afirmam já ter sofrido algum tipo de violências—assédio sexual, coerção, violência sexual, física, desqualificação intelectual e agressão moral/psicológica—em espaços acadêmicos. O que representa 2,9 milhões de estudantes brasileiras. Conforme o levantamento feito pelo Intercept (Sayuri; Sicuro, 2019), mostra que, desde 2008, o número de casos de violências contra as mulheres nas universidades está aumentando. De acordo com a reportagem realizada pela jornalista Juliana Sayuri e, divulgada no site da instituição em 2019, os dados indicam que desde 2008, pelo menos 556 mulheres, entre estudantes, professoras e técnico-administrativas, foram vítimas de algum tipo de violência em instituições de ensino superior.

Subalternizadas e disruptivas: as universidades em chamas

A história das mulheres, fazendo um recorte na educação superior, é também o reforço das narrativas de incapacidade e misoginia, pertencimento de corpos e negação da intelectualidade. Logo, os campi universitários se transformam em um campo fértil para a prática da pedagogia machista, normalizada na formação dos homens em agressores. O silenciamento, a permissividade do consentimento normativo de gênero e o não julgamento nem punição, só favorecem as práticas sexistas que serão reproduzidas no campo social e profissional.

Podemos tentar compreender a construção histórica pela leitura feminista e dos estudos de gênero. A formação social brasileira, assim como a de outros países, é marcada por relações assimétricas de poder, onde o masculino é historicamente visto como normativo, enquanto o feminino é subalternizado. A invisibilidade das mulheres nas esferas de poder acadêmicas e a objetificação sexual, alimentadas pela naturalização de estereótipos de gênero, criam um ambiente propício à reprodução de comportamentos violentos. Ou seja, que a violência contra as mulheres é uma manifestação do controle social e da subordinação das mulheres nas esferas públicas e privadas.

A autora Judith Butler em sua obra “Problemas de Gênero” (2003) nos alerta que o gênero não é algo que se nasce, que se é, mas algo que se faz, que se constroi. Nesta perspectiva, em contexto universitário, as mulheres são constantemente desafiadas

a provar sua competência, autoridade e a capacidade do pensar-fazer intelectual, já que os espaços são de domínio masculino. Esse pensamento dialoga com o da teórica bell hooks, no seu livro “Feminismo para todos” (2000), onde a mesma por ter também tido uma extensa experiência como docente na educação, argumenta que a cultura patriarcal se infiltra em todas as esferas da vida social e que a educação, por ser uma área profundamente marcada por essas desigualdades, é um campo onde a violência contra as mulheres é sistematicamente invisibilizada. No Brasil, além da relação patriarcal, Angela Davis, no seu livro “Mulheres, Raça e Classe”, acrescenta que não podemos analisar a questão da opressão sem ser por um olhar interseccional. Segundo ela, muitas mulheres que sofrem violência não são apenas vítimas de machismo, mas também enfrentam discriminação racial, social e de classe, o que agrava sua experiência de vulnerabilidade e marginalização (Davis, 1981).

Desta maneira, não há como compreender a violência e o assédio contra mulheres nas universidades sem perceber e incluir as questões sociais, econômicas e raciais, mulheres negras, periféricas e de outras classes sociais marginalizadas enfrentam uma forma mais intensa de violência e discriminação no ambiente acadêmico. Isso se deve a uma combinação de fatores estruturais que envolvem racismo, sexismo, desigualdade social e a interseção desses fenômenos, que tornam essas mulheres mais vulneráveis e expostas a abusos. Para Kimberlé Crenshaw em seus estudos sobre interseccionalidade o

racismo, o patriarcalismo, as opressões de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, raças, etnias, classes e outras, gerando opressões que fluem ao longo de tais eixos, constituindo aspectos dinâmicos ou ativos do desempoderamento (Crenshaw, 2002, p. 175).

Diante da subalternização, a reação disruptiva das mulheres nas universidades têm se mostrado cada vez maior, seja através de coletivos, de grupos, de movimentos

acadêmicos e feministas, ou seja, através das denúncias em redes sociais, relatos espontâneos de casos e cobrança por uma política para as mulheres dentro da academia. Apesar da maioria das pesquisas mostrarem que nas universidades as denúncias e punições não tem comprometimento das instituições, as mulheres organizadas vem exigindo uma mudança na instrumentalização dos casos de violências e assédios contra as mulheres e que haja garantia de segurança para o estudo e trabalho. São enfrentamentos e reivindicações das violações baseadas nas relações de gênero. O que se espera, no mínimo, seria que agressores sofressem procedimentos administrativos de responsabilização dentro da normativa universitária e que as vítimas de tais violências fossem amparadas. Na coletânea “Assédio sexual nas Universidades Federais: reflexões e desafios na cultura universitária” (2024), organizadas por Paula Keiko Iwamoto Polon e Nataly Correia da Silva:

evidencia a urgência de políticas públicas eficazes e comprometimento institucional para combater o assédio sexual nas universidades federais brasileiras. A implementação de medidas preventivas, investigativas e punitivas, bem como a promoção de campanhas educativas, são essenciais para transformar a cultura universitária e garantir um ambiente seguro e inclusivo para todos os discentes (Polon; Silva, 2024, p. 87).

Neste sentido, o livro aqui apresentado, torna-se fundamental pela importância de apresentar o mapeamento dos equipamentos institucionais das Universidades Federais brasileiras no âmbito de políticas que estabelecem dispositivos em defesa e segurança das mulheres no espaço acadêmico. Até que ponto, algumas ações nas universidades estão sendo efetivas nas mudanças estruturais com a implementação de políticas públicas e práticas institucionais que garantam segurança, igualdade e respeito para todas as mulheres universitárias?

REFERÊNCIAS*

* Embora existam normas técnicas para a elaboração de referências bibliográficas, optou-se aqui por apresentar os primeiros nomes das autoras em negrito e sublinhado. Essa escolha busca questionar a universalização e a predominância masculina na produção acadêmica, destacando a identidade das pesquisadoras e ampliando a visibilidade das mulheres no meio científico.

ANDIFES, 2019. **V Pesquisa Nacional de Perfil Socioeconômico e cultural dos(as) graduandos(as) das IFES-2018**. Brasília: ANDIFES. Disponível em: <https://www.andifes.org.br/wp-content/uploads/2019/05/V-Pesquisa-Nacional-de-Perfil-Socioeconomico-e-Cultural-dos-as-Graduandos-as-das-IFES-2018.pdf>

BUTLER, **Judith**. **Problemas de gênero**: Feminismo e subversão da identidade. (Coleção Sujeito & História). Rio de Janeiro: Orfeu Negro, 2003.

CRENSHAW, **Kimberlé**. Demarginalizing the intersection of race and sex: a black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. The University of Chicago Legal Forum, n. 140, 1989, pp.139-167.(Tradução da autora).2002.

DAVIS, **Angela Y.** **Mulheres, raça e classe**. São Paulo: Boitempo. 1981

hooks, **bell**. **O feminismo é para todo mundo**: Políticas arrebatadoras. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2000; 2018.

INSTITUTO AVON/DATA POPULAR. **Violência contra a mulher no ambiente universitário**. 2015. Disponível em: https://www.ufsm.br/app/uploads/sites/406/2018/11/Pesquisa-Instituto-Avon_V9_FI-NAL_Bx-2015-1.pdf

SAYURI, **Juliana**; SICURO, Rodrigo. **Abusos no Campus**. INTERCEPT BRASIL, 2019. Disponível em: <https://www.intercept.com.br/2019/12/10/mais-de-550-mulheres-foram-vitimas-de-violencia-sexual-dentro-de-universidades/>

POLONI, **Paula** Keiko Iwamoto; SILVA, **Nataly** Correia. Assédio sexual nas Universidades Federais: reflexões e desafios na cultura universitária. **ACENO-Revista de Antropologia do Centro-Oeste**, v. 11 n. 26, 75-92, 2024: maio a agosto de 2024. DOI: <https://doi.org/10.48074/aceno.v11i26.16998> Disponível em: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/aceno/article/view/16998/14194>

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	13
As Violências sofridas pelas Mulheres nas Universidades Federais: Tipologias	14
As implicações das violências contra as mulheres no cotidiano universitário.....	27
PERCURSO METODOLÓGICO	29
Revisão sistemática.....	29
Passos para o mapeamento e análise dos equipamentos e políticas institucionais de enfrentamento às violências contra as mulheres.....	32
AS UNIVERSIDADES FEDERAIS BRASILEIRAS E O ENFRENTAMENTO ÀS VIOLÊNCIAS CONTRA AS MULHERES.....	35
Os Equipamentos e Políticas Institucionais Existentes nas Universidades Federais Brasileiras	38
Características e estruturação dos Equipamentos Institucionais de Enfrentamento às Violências contra as Mulheres nas Universidades Federais	51
A importância de os equipamentos de enfrentamento às violências contra as mulheres em Universidades Federais terem um ato normativo da Administração Superior que garantam sua existência.....	64
Datas importantes para refletirmos o Direito das Mulheres e o Enfrentamento às Violências.....	66
A Política Institucional de Combate ao Assédio nas Universidades Federais	67
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	78
REFERÊNCIAS	79

INTRODUÇÃO

As violências contra as mulheres, assim como também nas universidades, representam uma afronta aos direitos humanos fundamentais, pois atenta diretamente contra a dignidade, a integridade física e psicológica e o direito à educação das mulheres. Essas violências perpetuam desigualdades de gênero e reforçam estruturas patriarcais que limitam a participação plena e segura das mulheres na vida acadêmica. Ao ocorrerem em espaços que deveriam promover a igualdade e o conhecimento, tais práticas não apenas restringem o acesso das mulheres à educação, mas também criam um ambiente hostil que impacta seu desempenho, autoestima e permanência na universidade. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW) de 1979 (AGNU, 1979), a Convenção de Belém do Pará de 1994 (Decreto 1.973/1996) e outros tratados internacionais destacam a obrigação dos Estados e instituições de combater essas violações, garantindo ambientes educacionais livres de discriminação e violências. Embora estas estabeleçam diretrizes importantes, sua efetividade nas universidades brasileiras ainda enfrenta desafios devido à falta de implementação de políticas específicas e à resistência cultural em relação à igualdade de gênero.

Quando as instituições de ensino falham em adotar medidas eficazes para prevenir, investigar e punir essas práticas, elas contribuem para a normalização das violências de gênero e para a cultura da impunidade. Isso não só afeta a trajetória acadêmica e profissional das mulheres, mas também gera consequências profundas em sua saúde mental e emocional, limitando sua autonomia e potencial. Portanto, é essencial que as universidades implementem políticas institucionais robustas de prevenção e enfrentamento às violências contra as mulheres, promovam a educação em direitos humanos e garantam mecanismos de acolhimento e justiça para as

vítimas, alinhando-se aos compromissos internacionais de proteção e promoção dos direitos humanos e da igualdade de gênero.

Apesar dos esforços globais, a violência contra as mulheres emerge como uma expressão tangível do machismo, manifestando-se em práticas sexistas insidiosas presentes no cotidiano (Saffioti, 2015). As mulheres vivenciam nos espaços universitários todo tipo de violências pautadas na desvalorização e subjugação/submissão social da mulher. Pois, as universidades produzem “mecanismos de regulação social que (re)produzem as hierarquias sexuais e de gênero” (Nardi; Machado; Machado; Zenevich, 2013, p.179).

As Violências sofridas pelas Mulheres nas Universidades Federais: Tipologias

Chamamos atenção para as sutilezas da expressão das violências contra as mulheres nas universidades, que ocorrem em todas as dimensões e esferas, independente do espaço que a mulher ocupe (Barroso, 2021). Nas universidades são observadas a incidência dos mais diversos tipos de violências contra a mulher, como violência física, sexual, patrimonial, moral, política, virtual (cyber violência), psicológica, institucional e perseguição (*stalking*).

A realidade das violências contra as mulheres em universidades é sistemática, mas frequentemente minimizada. Em função da estrutura de opressão, dominação e subalternização da mulher, muitas vezes quando as mulheres conseguem reconhecer as violências sofridas, a maioria não denuncia. Nesse sentido, Lima, Modesto, Barroso e Sousa (2024) apontam que a violência contra as mulheres no ambiente universitário apesar de não ser um fenômeno recente, continua sendo pouco debatida e menos denunciada em comparação a outras formas de violências. Essa invisibilização contribui para a perpetuação do problema dentro das instituições de ensino superior. Além disso, as autoras destacam a escassez de pesquisas sobre o tema no Brasil, sendo que os estudos existentes frequentemente se concentram nas relações de trabalho, deixando lacunas na compreensão das dinâmicas de violências específicas do meio acadêmico. Barroso e Lima (2021, p.14) apontam “**o silêncio**

como expressão da violência”, com um dado alarmante de que 83% “das pessoas vítimas de violência na universidade não fizeram denúncia”.

Por outro lado, entre os casos denunciados em universidades, poucos se transformam em processos de apuração (sindicâncias ou processos administrativos disciplinares), e uma quantidade ainda menor resulta na punição dos agressores. Matéria publicada na CNN Brasil, em 24/07/2023, (Hirabahasi, 2023b) com dados de uma investigação que realizou em 64 Universidades Federais sobre as “denúncias de assédio sexual contra professores nas universidades brasileiras”, revela que

as universidades federais registraram, nos últimos 10 anos, 279 denúncias de assédio sexual de professores contra estudantes.

Cerca de 20% delas resultaram em punições aos docentes – e menos ainda em demissões dos acusados.

Dos 279 casos de denúncia, 17 terminaram na demissão dos professores acusados de terem assediado sexualmente estudantes das universidades federais, enquanto 39 resultaram em punições mais brandas (como suspensão, afastamento, advertência e remanejamento de setor).

Mais de 100 casos foram arquivados pelas universidades nesse período (Hirabahasi, 2023b).

Em 31/07/2023, uma nova matéria relacionada a esse tema foi publicada na CNN Brasil (Hirabahasi, 2023a), com a manchete **“Universidades Federais omitem dados sobre denúncias de assédio sexual contra professores”**. A reportagem revela que, apesar de existirem registros de denúncias, muitas Universidades Federais não disponibilizam informações claras sobre os casos de assédio sexual, o que dificulta a transparência e o acompanhamento adequado dos processos. Esse cenário reflete, mais uma vez, a falta de medidas efetivas para combater as violências e garantir a segurança das mulheres nos espaços acadêmicos.

Essas omissões e a minimização dos casos de violências não apenas perpetuam a cultura de silêncio, mas também prejudicam a implementação de políticas públicas e de ações concretas que poderiam prevenir e combater tais práticas. A falta de dados acessíveis dificulta o entendimento real da extensão do problema, além de enfraquecer a responsabilização das instituições por suas falhas em garantir um ambiente seguro e acolhedor para todas(os).

As violências contra as mulheres nas universidades são um problema social grave (Bigliardi; Antunes; Wanderbroocke, 2016; Lima; Modesto; Barroso; Sousa, 2024), recorrente entre aquelas que estudam, trabalham e convivem nesses espaços. Ela se manifesta de diversas formas, incluindo violência física, psicológica, assédio moral, assédio sexual, violência institucional, violência simbólica, ameaça, desqualificação intelectual, racismo, capacitismo e LGBTfobia, entre outras. Nesse sentido,

o ambiente universitário, que deveria ser apenas de interação e educação, também é espaço de medo para a mulher. [...] a violência pode vir de criminosos externos, mas não só deles. Colegas e professores, parceiros do cotidiano podem ser protagonistas de violências que vão da desqualificação intelectual ao estupro (Instituto Avon/Data Popular, 2015, p. 04).

Destacamos a seguir algumas violências contra as mulheres que ocorrem nas universidades (Instituto Avon/Data Popular, 2015; Furlin; Graupe, 2024) e sua dimensão estrutural (Souza; Larocca; Chaves; Fialla; Durand; Lourenço, 2021), que têm sua conceituação a partir de produções em pesquisas, orientações, documentos técnicos e legislações.

Violência Psicológica

A violência psicológica contra mulheres é uma forma de agressão frequentemente invisibilizada, apesar de seus impactos profundos na saúde mental, emocional e social das vítimas. A **Lei Maria da Penha** (Lei 11.340/2006) já reconhecia a violência psicológica como uma das formas de violência doméstica e familiar contra a mulher.

Posteriormente, a **Lei 13.772/2018** reforçou essa proteção ao incluir explicitamente a violação da intimidade como uma manifestação desse tipo de violência. Já em 2021, a **Lei 14.188/2021** avançou no combate a essa prática ao tipificá-la como crime no Código Penal. De acordo com a legislação, considera-se violência psicológica

[...]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, violação de sua intimidade, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que lhe cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação (Lei 13.772/2018–que altera esta tipificação na Lei Maria da Penha–Art. 7º, Inciso II) .

Nas universidades, diversas expressões de comportamentos sexistas se configuram em violências psicológicas (Kosak; Pereira; Inácio, 2018), dentre elas as chamados de **“maninterrupting”** -interrupção da fala de uma mulher por homens- (Sandberg; Grant, 2015; Brescol, 2012); **“bropropriating”** -apropriação de uma ideia da mulher por um homem- (Stocker; Dalmaso, 2016); **“gaslighting”** -fazer crer que as faculdades cognitivas e emocionais da mulher não estão dentro da “normalidade”- (Moreira; Oliveira, 2023) e **“mansplaining”** -explicar para a mulher de forma como se ela fosse incapaz de compreender, inclusive quando ela domina aquele assunto- (Stocker; Dalmaso, 2016; Think Olga, 2015). Esses termos são relativamente recentes, mas a ocorrência de sua prática é historicamente observada nas relações sociais. A recentitude dessas categorias se deve ao fato de que somente nos últimos anos que essas práticas começaram a serem sistematicamente denunciadas e apontadas para a necessidade de superá-las. Esse cenário repercute no incremento de denúncias de situações de vulnerabilidades e de violências de gênero as quais as mulheres são submetidas dentro da vida acadêmica cotidiana.

Desqualificação Intelectual

Um tipo de violência presente no ambiente acadêmico das universidades é a desqualificação intelectual das mulheres. Esse fenômeno ocorre de maneira sutil e tem sido naturalizado ao longo de décadas, consideradas “comuns” e parte do fazer universitário.

A desqualificação Intelectual ocorre quando as ideias, opiniões ou contribuições de mulheres são desconsideradas ou desvalorizadas (Instituto Avon/Data Popular, 2015); “envolvem comentários ofensivos e pejorativos sobre a capacidade intelectual, em razão da condição de ser mulher, sobretudo em cursos acadêmicos, historicamente, considerados masculinos” (Furlin; Graupe, 2024, p.20). Esse processo está profundamente relacionado à interseccionalidade, que atravessa e estrutura as opressões de gênero, raça e classe. Assim, a desqualificação não se limita ao ambiente acadêmico, mas se estende ao contexto político, social e profissional, sendo intimamente ligada às relações de poder estabelecidas nessas esferas.

Assédio Moral de Gênero

Processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, independentemente da intencionalidade, violam a integridade, a identidade e a dignidade humana e atingem especificamente as mulheres no local de trabalho, através da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, da pressão para realizar tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou sofrimento psíquico (Guia Lilás, 2024, p. 23).

O **assédio moral contra mulheres** no ambiente universitário pode manifestar-se de diferentes formas: **Assédio Moral Vertical Descendente**, forma mais comum na literatura e entre relatos de vítimas. Ocorre quando uma pessoa em posição hierarquicamente superior utiliza sua posição de autoridade para humilhar, constranger ou prejudicar as mulheres. **Quando atravessado pela categoria de gênero,**

o assédio moral contra mulheres nas universidades assume outras expressões. **Assédio Moral Vertical Ascendente**, embora menos frequente, este tipo de assédio ocorre quando uma ou mais pessoas em posição hierarquicamente inferior, individualmente ou em grupo, adotam comportamentos que visam desestabilizar ou desautorizar uma mulher que ocupa posição hierarquicamente superior ao(s) seu(s) agressor(es). **Assédio Moral Horizontal**, manifesta-se entre pessoas que ocupam a mesma categoria e nível hierárquico dentro da universidade. **Assédio Moral Misto**, ocorre quando há uma combinação das formas anteriores (Pellegrini; Tolfo; Nunes, 2017; Santos; Santos; Santos, 2022; Gill; Santos, 2023).

Perseguição (*Stalking*)

Crime tipificado pela **Lei 14.132/2021**, que o define como o ato de “perseguir alguém, reiteradamente e por qualquer meio, ameaçando-lhe a integridade física ou psicológica, restringindo-lhe a capacidade de locomoção ou, de qualquer forma, invadindo ou perturbando sua esfera de liberdade ou privacidade”. A legislação prevê **pena aumentada** quando o crime é cometido contra uma mulher em razão de sua condição de gênero.

A perseguição pode ocorrer tanto **presencialmente quanto no ambiente virtual**, manifestando-se de diferentes formas, como **seguir, vigiar, ameaçar, invadir o espaço pessoal da vítima, enviar mensagens indesejadas, divulgar informações pessoais sem consentimento ou fazer publicações de caráter ameaçador**. O stalking causa impactos profundos na saúde mental da vítima, gerando medo, ansiedade e restrições em sua rotina. Por isso, a legislação busca garantir proteção eficaz contra essa prática, reforçando a importância da denúncia e da responsabilização dos agressores.

Violência Institucional

A violência institucional é caracterizada pela ação ou omissão de instituições públicas que submete a vítima ou testemunha de crimes violentos a “procedimentos desnecessários, repetitivos ou invasivos, que a leva a reviver, sem estrita

necessidade, a situação de violência ou outras situações potencialmente geradoras de sofrimento ou estigmatização” (CNMP, s/d); inclui revitimização, tratamento inadequado e falta de apoio (Feitosa; Carvalho; Piva, 2023) e/ou não cumprimento e garantia de acesso à direitos (Lemos, 2024).

A violência institucional manifesta-se frequentemente por meio “de práticas discriminatórias, sendo as questões de gênero, raça, etnia, orientação sexual e religião” fatores que amplificam sua incidência. (Taquette, 2007, p. 94)

Assim,

A violência institucional é realizada por agentes públicos que deveriam garantir uma atenção humanizada, preventiva e reparadora de danos. Pode ser caracterizada como a falta de acesso aos serviços e a má qualidade dos serviços prestados e por abusos cometidos em virtude das relações desiguais de poder entre profissional e usuário.

De acordo com a PNEVCM [Política Nacional de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres], uma estrutura estatal que não seja violenta com as mulheres necessita ter uma rede de atendimento que busque dar conta da complexidade das violências e do caráter multidimensional do problema e deve perpassar pelas áreas de saúde, educação, segurança pública, justiça, assistência social etc. A atuação da rede intersetorial deve se articular a partir dos eixos de prevenção, assistência, combate e assistência de direitos (Rodrigues, 2023).

No contexto da **violência institucional** das universidades contra mulheres, destacamos o relato de Almeida (2022) sobre a Comissão Parlamentar de Inquérito (CPI) realizada em São Paulo para investigar violações de direitos humanos em universidades públicas e privadas do estado. Conhecida na mídia como “CPI do Trote”, a iniciativa foi impulsionada por deputados ligados à Comissão da Verdade. Almeida enfatiza que a investigação partiu do pressuposto de que as violências denunciadas

foram reconhecidas como um problema a partir de uma determinada concepção de direitos humanos e de sua violação no ambiente universitário. Além disso, a CPI considerou “**as universidades como corresponsáveis ou omissas**” (Almeida, 2022, p. 197).

As universidades, ou a maioria delas no país, não tinham até então nenhum protocolo específico para agressões deste tipo—que abarcavam casos chocantes de estupro, inclusive coletivo. **Casos passados revelaram a inação, omissão ou mesmo algo que poderia ser classificado como “violência institucional”**, principalmente quando os gestores teriam afirmado às vítimas que esquecessem aquele episódio e “tocassem” a vida em diante, virassem aquela página, como se fosse alguma coisa de menor importância e como se não afetasse toda a vida acadêmica e pessoal sofrer uma agressão daquele nível (havia casos de estupros coletivos, inclusive). Era evidente que nos casos dos estupros, por exemplo, estes gestores consideravam os agressores apenas rapazes desejosos por sexo, o que seria típico desta fase da vida. Fomos infelizmente descobrindo casos de evasão das alunas, mas também de adoecimentos sucessivos gerados pela agressão (doenças autoimunes, depressão, tentativas de suicídio **[grifo nosso]**) (Almeida, 2022, p. 197-198).

Em 2022 a violência institucional foi oficialmente tipificada como crime pela **Lei 14.321/2022** (que altera a Lei de abuso de autoridade de 2019), que estabelece pena de detenção de três meses a um ano além de multa.

Violência Política

A legislação considera “violência política contra a mulher toda ação, conduta ou omissão com a finalidade de impedir, obstaculizar ou restringir os direitos políticos da mulher” (Lei 14.192/2021). A violência política de gênero tem o objetivo de deslegitimar, intimidar ou silenciar a atuação das gestoras (CNM, 2024).

A violência política abrange mulheres que ocupam ou disputam cargos eletivos, exercem funções em cargos públicos, lideram conselhos de classe, dirigem empresas estatais ou atuam em entidades de representação política. De forma geral, trata-se de um conjunto de ações sistemáticas voltadas a excluir as mulheres do espaço político, sendo um dos fatores que contribuem para sua sub-representação (MDHC, 2020). Desta forma, a violência política de gênero é um tema de grande relevância, especialmente quando se observa a sub-representação das mulheres em espaços de poder e decisão no Brasil. Em diferentes âmbitos, a presença feminina ainda é significativamente menor: as mulheres ocupam menos de **40% dos cargos gerenciais** no setor empresarial, representam menos de **18% da Câmara dos Deputados** (IBGE, 2023) e correspondem a apenas **38% dos cargos de alta liderança no Executivo Federal** (Diniz; Moreira; Castro; Sandim, 2024). No meio acadêmico, a desigualdade também é evidente: das **69 Universidades Federais**, apenas **25 (36,23%)** são lideradas por mulheres (ANDIFES, 2025a).

Além da baixa representatividade, aquelas que alcançam os mais altos cargos de gestão, representação e decisão enfrentam múltiplas formas de violências direcionadas às mulheres, evidenciando os desafios estruturais que ainda precisam ser superados para garantir equidade de gênero nos espaços de poder.

Violência Física

A violência física é definida pela Lei Maria da Penha, Lei 11.340/2006, como “qualquer conduta que ofenda sua integridade ou saúde corporal [de uma mulher]”. Nas universidades se expressam de diferentes formas. No ambiente universitário, essa forma de violência pode se manifestar de diversas maneiras, incluindo agressões diretas e práticas normalizadas em determinadas dinâmicas acadêmicas. Segundo Roso, Souza, Giacomelli e Jost (2023, p. 22), a violência física nesse contexto envolve **ações que incluem contato corporal**, como “**empurrões em festas, tapas, puxões de cabelo, agressões em trotes, beliscão, socos, mordidas, queimaduras e chutes**”.

Violência Sexual

A Lei Maria da Penha (Lei 11.340/2006) define a violência sexual 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.

Page, Lima, Morais e Laurenti (2024) realizaram uma pesquisa com estudantes universitárias(os) vinculadas(os) a Centro Acadêmicos (CAs) e Atléticas Universitárias sobre como compreendem, identificam e lidam com a violência sexual no contexto universitário. Identificaram que

boa parte do(a)s representantes dessas agremiações estudantis entrevistado(a)s também conhecia casos de agressões sexuais no âmbito da universidade; entretanto, a minoria das organizações investigadas teve contato com a formalização de denúncias.

Alguns centros acadêmicos e atléticas entrevistados engajaram-se em ações preventivas e paliativas de casos de violência sexual. No entanto, foram iniciativas geralmente isoladas e que poderiam ser amplificadas quando instruídas e coordenadas institucionalmente por uma política universitária sistemática e abrangente de combate à violência sexual e de gênero (Page; Lima; Morais; Laurenti, 2024, p. 13-14).

A violência sexual pode se manifestar de diferentes formas, incluindo **assédio sexual, importunação sexual e estupro**, cada uma com características e implicações jurídicas específicas.

Assédio sexual é “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” (Lei 10.224/2001). O assédio sexual em universidades, cometido por professores contra estudantes se configura “por meio de atitudes de cunho sexual de professores para com as mulheres por meio de toques indesejados, elogios de atributos físicos inesperados, olhares sugestivos, “beijos acidentais”, comentários de conteúdo sexual, piadas, convites persistentes, entre outras ações” (Silva; Araújo; Andrade, 2024, p. 6).

Importunação sexual, um crime que envolve “praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou de terceiro” (Lei 13.718/2018). Também enquadra ações como apalpar, lambear, tocar o corpo alheio sem permissão; “encoxadas” e passar a mão em partes íntimas sem permissão; a exposição do órgão sexual direcionado a uma vítima, masturbar-se ou ejacular em público (TJDFT, 2022; Polícia Civil/SE, 2024; Não de Cale/MS, s/d; TJPB, 2025).

Estupro é um crime, definido legalmente como o ato de “constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a ter conjunção carnal ou a praticar ou permitir que com ele se pratique outro ato libidinoso” (Lei 12.015/2009). Trata-se de um **crime hediondo**, caracterizado por sua extrema gravidade, sendo inafiançável e insuscetível de graça ou anistia (TJDFT: 2024). É fundamental ressaltar que o estupro compreende **qualquer tipo de relação sexual sem consentimento**, independentemente da ocorrência de penetração parcial ou total. Além disso, o **consentimento deve ser mantido ao longo de toda a relação sexual**, e sua retirada em qualquer momento torna a continuidade do ato uma violação do direito da vítima, configurando estupro (STJ, 2024). O **Superior Tribunal de Justiça (STJ)** também decidiu que a **ausência de resistência enérgica por parte da vítima não descaracteriza o crime de estupro**, reconhecendo que fatores como medo, choque ou coerção psicológica podem impedir uma reação explícita (STJ, 2024). Essa compreensão reforça a necessidade de promover um debate contínuo sobre o consentimento e de garantir que vítimas de violência sexual sejam acolhidas e protegidas pelo sistema de justiça e nas universidades.

Violência Cibernética / Virtual

Com o advento da internet, **novas formas de violência contra as mulheres** surgiram, entre elas a **violência virtual**. Essa modalidade tem um **recorte de gênero**, pois os indicadores apontam uma prevalência significativa dos ataques dirigidos às mulheres. Se caracteriza quando a violência ou abuso ocorre por meio de redes sociais, aplicativos de mensagens, plataformas digitais ou outros espaços online. Dentre as principais manifestações dessa violência, destacam-se: **“cyberbullying”**– ataques, desqualificações, ridicularizações e ameaças dirigidas a mulheres por meio de mensagens textuais ou comentários em suas postagens; **“cyber-stalking”**–perseguir no meio virtual, por meio de ferramentas tecnológicas, de comunicações eletrônicas; **Pornografia de vingança e sextorsão**–divulgação, ou ameaça de divulgação, de fotos e/ou vídeos íntimos sem o consentimento da vítima; **“doxxing”**–compartilhar informações pessoais de uma pessoa sem o seu consentimento (Manual de Segurança Digital, 2024); **zoombombing**: invasões a atividades acadêmicas virtuais, frequentemente direcionadas a discussões sobre gênero e direitos humanos.

Estudos indicam que **as mulheres estão mais suscetíveis a sofrerem crimes cibernéticos**, especialmente quando participam de eventos ou pesquisas voltadas às temáticas de gênero. O fenômeno do **“zoombombing”**, por exemplo, tornou-se tão recorrente que levou o **“Federal Bureau of Investigation”** (FBI) a emitir um alerta sobre a ameaça (CNN Brasil 2020). No Brasil, esse tipo de ataque tem sido amplamente denunciado. Em 2020, o Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior (ANDES) relatou que a maioria dessas invasões possui um caráter racista, misógino, machista e fascista, com manifestações que incluem xingamentos raciais e LGBTfóbicos, exibição de símbolos nazistas e de material pornográfico (ANDES, 2020).

Casos como esses demonstram que a violência digital é **uma extensão da violência de gênero**, reforçando a necessidade de regulamentações, proteção às vítimas e combate a esse tipo de crime no ambiente virtual, também pelas universidades.

Violência Doméstica e Familiar

A **Lei Maria da Penha** (Lei 11.340/2006) define a **violência doméstica e familiar contra a mulher** como “qualquer ação ou omissão baseada no gênero que lhe cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico e dano moral ou patrimonial”. Essa forma de violência representa uma grave **violação dos direitos humanos**, comprometendo a dignidade, a liberdade e a segurança das mulheres.

A **violência doméstica e familiar** é um fenômeno que transcende o espaço privado, afetando diversas esferas da vida das mulheres, incluindo o ambiente universitário. Estudantes, professoras, técnico-administrativas e trabalhadoras terceirizadas que sofrem essa forma de violência podem apresentar **mudanças de comportamento, queda no rendimento acadêmico ou profissional, retenção, evasão escolar, absenteísmo e dificuldades de concentração**, comprometendo seu desempenho e permanência na universidade (CoMu/UFPB 2022).

Diante disso, é fundamental que as instituições de ensino superior **não apenas disponibilizem serviços de acolhimento e orientação**, mas que todas as instâncias acadêmicas estejam preparadas para **identificar, compreender e adotar medidas eficazes** no combate a essa realidade. Isso inclui a capacitação de docentes e gestores, a criação de protocolos institucionais de apoio e a implementação de políticas que mitiguem o sofrimento de mulheres em situação de extrema vulnerabilidade, garantindo um ambiente seguro e inclusivo.

Uma das propostas para mitigar as consequências da violência doméstica e familiar é o **Projeto de Lei 2.606/2022**, que propõe a alteração da **Lei de Cotas** para reservar vagas em **Universidades Federais e institutos federais de ensino técnico** para mulheres vítimas de crimes contra a dignidade sexual, tentativas de feminicídio e outros crimes relacionados à violência doméstica ou familiar. A medida busca garantir oportunidades educacionais e maior autonomia para essas mulheres, promovendo sua inclusão e reconstrução de vida por meio do acesso à educação.

A **violência doméstica e familiar** também pode se manifestar no ambiente universitário, especialmente nas **Residências Universitárias**, onde as relações entre moradores(as) frequentemente reproduzem dinâmicas familiares e domésticas. Nesse

contexto, é essencial reconhecer esses espaços como uma extensão do ambiente doméstico, onde podem ocorrer diversas formas de violência, exigindo a implementação de medidas institucionais de prevenção, acolhimento e enfrentamento.

As implicações das violências contra as mulheres no cotidiano universitário

As consequências das violências contra as mulheres no ambiente universitário são variadas e afetam não apenas as vítimas, mas toda a comunidade acadêmica. Essa questão não deve ser vista como um problema isolado ou individual, mas sim como um fenômeno social, institucional e político que requer atenção e ação coletiva. Essas violências, que podem ser físicas, psicológicas, morais, sexuais ou institucionais, geram efeitos profundos na saúde, no desempenho acadêmico e na permanência das mulheres nas universidades.

No ambiente universitário, a intensidade ou repetição da violência pode ocasionar também outras consequências, como ausência às aulas, trancamento de disciplinas, perda de semestres letivos, até mesmo a evasão universitária, que em regra significa não só o abandono do projeto acadêmico, mas da qualificação profissional, da realização vocacional, a perda de um projeto de vida pessoal. (Porto; Chaves, 2022, p. 473).

Entre os impactos mais recorrentes, destacam-se: os impactos na **saúde mental e emocional**—ansiedade, depressão, estresse pós-traumático e baixa autoestima são algumas das consequências psicológicas que afetam o bem-estar das vítimas. Muitas enfrentam medo constante, isolamento social e dificuldades para confiar em colegas e docentes; os impactos no **desempenho acadêmico**—as violências podem levar à queda no rendimento acadêmico, desmotivação e dificuldades de concentração. Casos mais graves podem resultar no abandono do curso ou na evasão universitária; **impactos no desenvolvimento da carreira**—as violências no ambiente acadêmico podem limitar o desenvolvimento profissional das mulheres, afetando sua

participação em projetos, oportunidades de estágio e pesquisa, além de prejudicar a construção de redes acadêmicas e profissionais.

Além dos impactos na pessoa vítima da violência, destacamos impactos gerais, na comunidade universitária, a exemplo de: os impactos no **clima institucional e cultura universitária** -a naturalização das violências contribui para um ambiente acadêmico hostil, reforçando desigualdades de gênero e desencorajando a participação ativa das mulheres na vida universitária-; os impactos na **reprodução de ciclos de violências**-a ausência de medidas eficazes para prevenir e punir casos de violências cria um cenário no qual essas práticas se perpetuam, afetando novas gerações de estudantes e profissionais. Além disso, a falta de resposta eficaz das instituições agrava a sensação de impunidade e vulnerabilidade.

Diante dessas consequências, torna-se essencial que as universidades adotem políticas institucionais de prevenção e combate às violências de gênero, garantindo canais de denúncia acessíveis, acolhimento adequado às vítimas e a promoção de um ambiente acadêmico seguro e inclusivo.

PERCURSO METODOLÓGICO

Este estudo se caracteriza como uma pesquisa documental, utilizando documentos institucionais e informações de acesso público. Para realizar o levantamento dos Equipamentos Institucionais de Enfrentamento às Violências contra as Mulheres nas Universidades Federais brasileiras foi utilizado o percurso metodológico apresentado a seguir.

Revisão sistemática

Para se identificar estudos nesta temática se fez uma revisão sistemática de artigos, teses e dissertações nas bases de dados SciELO Brasil (Scientific Electronic Library Online), Portal Periódicos CAPES e Catálogo de Teses e Dissertações da CAPES. Esse levantamento foi feito no mês de junho de 2024 e revisado no mês de fevereiro de 2025.

Na base de dados SciELO Brasil e no Portal Periódicos CAPES (tipo de material artigo), foi utilizada busca avançada com os termos combinados: “enfrentamento”; “violência contra a mulher nas universidades”; “equipamento”; -sem delimitação temporal de publicação ou de área-, deixando amplo qualquer campo, não foi encontrado nenhum artigo que discutisse, apresentasse ou fizesse algum levantamento de equipamento de enfrentamento às violências contra as mulheres em universidades.

Ao expandir a busca utilizando a combinação das palavras-chave “enfrentamento”, “violência”, “mulher” e “universidade”, foram encontrados oito resultados na base de dados SciELO Brasil e 195 com acesso aberto no Portal Periódicos CAPES (tipo de material artigo), sendo 159 produções publicadas e revistas nacionais. No entanto, dos que resultaram da pesquisa no SciELO Brasil, apenas um artigo se aproximava de estratégias de enfrentamento às violências contra as mulheres no ambiente universitário. Os demais, embora tratassem da temática da violência na

universidade, restringiram-se à análise de categorias profissionais específicas ou de determinados cursos. No Portal Periódicos CAPES (tipo de material artigo), a leitura dos títulos e resumos revelou que, assim como no SciELO Brasil, os artigos analisados abordavam experiências em outros contextos ou se tratavam de pesquisas sobre categorias profissionais específicas.

Tabela 01: Revisão Sistemática-SciELO Brasil e Portal Periódicos CAPES (artigo). Enfrentamento às violências contra as mulheres nas Universidades [palavras-chave “enfrentamento”, “violência”, “mulher” e “universidade”]

ANO	ARTIGO	BASE DE DADOS	REVISTA	REFERÊNCIA
2016	Instrumentos para articulação da rede de atenção às mulheres em situação de violência: construção coletiva.	SciELO Brasil	Revista Gaúcha de Enfermagem	(Cortes; Padoin; Kinalski, 2016)
2019	Construção de diretrizes para orientar ações institucionais em casos de violência de gênero na universidade.	Periódicos CAPES	Interface-Comunicação, Saúde, Educação	(Maito; Pinto; Severi; Vieira, 2019)
2021	Violência doméstica e familiar contra a mulher no contexto educacional.	Periódicos CAPES	Cadernos do GPOSSHE	(Oliveira, 2021)
2021	Compromissos diante da violência doméstica: olhar de universitários como cidadãos e futuros profissionais	Periódicos CAPES	ree Revista Eletrônica de Enfermagem	(Acosta; Nunes; Calcagno; Conceição, 2021)
2023	Desafios no atendimento a mulheres vítimas de violência de gênero na universidade.	Periódicos CAPES	Revista Psicologia, Diversidade e Saúde	(Carvalho; D’Afonseca; Santos; Santiago; Dionísio, 2023)
2024	Violência no namoro vivenciada por jovens de uma universidade pública no Brasil.	Periódicos CAPES	Revista de Pesquisa Cuidado é Fundamental Online	(Teixeira; Fernandes; Alves; Oliveira; Nunciari; Silva, 2024)

Fonte: Elaboração própria – a partir de Revisão Sistemática

No Catálogo de Teses e Dissertações da CAPES foram utilizados, sem restrição de ano, (1) o termo de pesquisa “enfrentamento a violência contra a mulher nas universidades”, sem aspas, resultou em 136 resultados gerais dos quais foram elencadas 21 dissertações e 06 (seis) teses após refinamento da temática violência na universidade; (2) o termo de pesquisa “combate a violência contra a mulher nas universidades”, sem aspas, resultou em 64 resultados gerais dos quais, após refinamento da temática violência na universidade foram selecionadas 08 (oito) dissertações; (3) o termo de pesquisa “violência de gênero nas universidades”, entre aspas, resultou em 10 resultados gerais dos quais, após refinamento da temática violência na universidade foram selecionadas 06 (seis) dissertações e 02 (duas) teses.

A partir dessa seleção inicial foi feita a exclusão de dissertações ou teses que apareceram em mais de uma palavra-chave, as que não atendiam aos critérios de inclusão deste estudo de embora presente no título, não discutiam o enfrentamento a violência na universidade. Ao final, após categorização das palavras-chaves, resumo, objetivo, estratégia metodológica adotada e achados dos estudos, foram selecionadas (04) quatro dissertações que atenderam ao critério de inclusão de trazer alguma discussão de equipamento de enfrentamento às violências contra as mulheres em universidades.

Tabela 02: Revisão Sistemática-Catálogo de Teses e Dissertações da CAPES: Enfrentamento às violências contra as mulheres em universidade

ANO	TÍTULO	TIPO	TERMO DE PESQUISA	REFERÊNCIA
2016	Mapeamento de experiências existentes nas universidades federais no combate à violência de gênero e contra mulheres: subsídios para a construção do Observatório de Gênero Mulheres e Violência na UFSCAR	Dissertação – Mestrado Profissional em Administração e Sociedade	“combate a violência contra a mulher nas universidades”	(Capovilla, 2016)

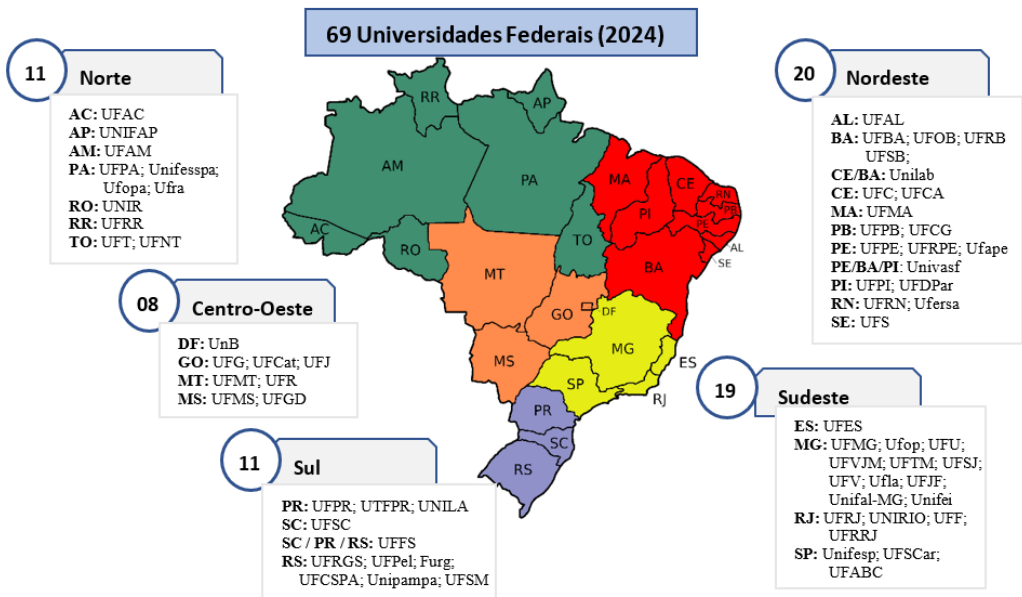
ANO	TÍTULO	TIPO	TERMO DE PESQUISA	REFERÊNCIA
2017	Parâmetros teóricos e normativos para o enfrentamento à violência contra as mulheres na Universidade de São Paulo	Dissertação – Mestrado em Direito	“enfrentamento a violência contra a mulher nas universidades”	(Maito, 2017)
2023	Cartografias das Políticas de Enfrentamento e Acolhimento das Vítimas de Violências de Gênero nas Universidades Públicas Brasileiras	Dissertação – Mestrado em Educação	“violência de gênero nas universidades”	(Lopes, 2023)
2023	Enfrentamento à violência contra as mulheres nas universidades federais brasileiras	Dissertação – Mestrado em Serviço Social	“enfrentamento a violência contra a mulher nas universidades”	(Lima, 2023)

Fonte: Elaboração própria – a partir de Revisão Sistemática

Passos para o mapeamento e análise dos equipamentos e políticas institucionais de enfrentamento às violências contra as mulheres

Antes de iniciar a pesquisa propriamente dita, foi buscado no portal do Ministério da Educação (MEC) dados da Educação Superior para se ter uma relação atualizada das Universidades Federais existentes no Brasil até fevereiro de 2025 e sua distribuição por regiões e por unidades federativas. Constatou-se que são 69 Universidades Federais em todas as unidades federativas do Brasil (MEC, 2024), distribuídas conforme ilustrado na figura 01.

Figura 01: Distribuição das 69 Universidades Federais por Região



Fonte: Elaboração própria, a partir de dados da Educação Superior do Ministério da Educação (MEC). Disponível em: <https://www.gov.br/mec/pt-br/areas-de-atuacao/es/universidades-federais>

A partir desta relação, se adotou um delineamento de pesquisa censitária para se identificar dentre todas as Universidades Federais brasileiras (1) quais têm algum Equipamento Institucional de Enfrentamento às Violências contra as Mulheres, assim como se caracteriza esse espaço; (2) se a universidade tem Política Institucional para as Mulheres ou de Gênero; Assim, para a consecução deste estudo foram adotados 04 (quatro) passos de pesquisa. A análise de dados foi iniciada concomitante com a coleta dos dados.

I: Pesquisa direta na página principal do site institucional;

II: Pesquisa no campo de atos normativos: resoluções do conselho superior ou portaria do(a) reitor(a); nestes dois passos foram utilizadas as seguintes palavras-chaves: violência; assédio (caso aparecesse adicionalmente foi filtrado com as palavras: mulher ou gênero); enfrentamento à violência; combate à violência; prevenção à violência; política de gênero; política para mulheres; comissão assédio; programa

de prevenção; equidade; lei 14.540; decreto 12.122.

III: Cadastro de “Pedido de Acesso à Informação (LAI)” no Sistema Eletrônico de Informações ao Cidadão (e-SIC), na Plataforma Fala.BR, com base na Lei de Acesso à Informação, Lei 12.527/2011.

Os dados obtidos nos passos I, II e III foram analisados e categorizados por universidade e quantificados, por meio de frequência simples, identificando o total nacional e a estratificação por região. Para fins de análise, foi pesquisada, também, se as universidades têm Política Institucional para as Mulheres ou de Gênero, mesmo não tendo um equipamento.

IV. Adicionalmente, para as universidades que têm Equipamento Institucional de Enfrentamento às Violências contra as Mulheres, foi realizada uma análise de sua estruturação. Esta foi feita a partir de análise qualitativa de conteúdo dos documentos institucionais, das informações disponíveis nos sites bem como das respostas obtidas pelo e-SIC.

O levantamento e sistematização de todas as etapas desse estudo ocorreu entre os meses de junho de 2024 a fevereiro de 2025.

Importante destacar estudos anteriores que fizeram levantamento de estratégias de enfrentamento às violências contra as mulheres nas universidades (Furlin; Delgado, 2024; Furlin; Graupe, 2024; LIMA, 2023; LOPES, 2023). Contudo, o escopo da investigação aqui apresentada tem como objetivo central fazer um mapeamento dos Equipamentos e Políticas Institucionais de Enfrentamento às Violências contra as Mulheres nas Universidades Federais brasileiras. Utiliza-se, neste estudo, o conceito de institucional a criação ou a instituição do equipamento ou política a partir de ato normativo da administração superior das Universidades Federais.

AS UNIVERSIDADES FEDERAIS BRASILEIRAS E O ENFRENTAMENTO ÀS VIOLÊNCIAS CONTRA AS MULHERES

As Universidades Federais brasileiras, assim como outros espaços sociais, não estão imunes à reprodução das estruturas que sustentam a desigualdade de gênero, a discriminação e as violências contra as mulheres. Esses espaços refletem e perpetuam relações de poder e normas sociais baseadas em uma perspectiva masculina universalizada. Historicamente, as Universidades Federais foram constituídas como ambientes predominantemente masculinos, tanto em presença quanto em participação—as universidades são locais onde as relações de poder e as normas sociais dominantes se perpetuam a partir de uma normatização masculina como universal (Rufino, 2018). Nesse contexto, a ciência moderna foi estruturada de maneira a excluir as mulheres dos espaços de poder, da produção do conhecimento e das inovações tecnológicas (Almeida; Zanella, 2022).

Nas últimas décadas, essa realidade tem se transformado com o aumento da presença feminina nas Universidades Federais brasileiras. Dados das **Sinopses Estatísticas da Educação Superior**¹, publicadas anualmente pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), indicam que, no cenário de todas as Universidades Federais brasileiras, atualmente, as mulheres representam **46,13% do corpo docente**² e **53,17% do corpo discente**³ com matrícula ativa (INEP, 2024). No que se refere à participação de mulheres em cargos de técnico-administra-

1 Sinopses Estatísticas da Educação Superior, de 1995 a 2023. Os dados do censo da Educação Superior de 2023 foram publicados em outubro de 2024. Os dados anuais de 1995 a 2023 podem ser acessados no Portal do INEP. <https://www.gov.br/inep/pt-br/acesso-a-informacao/dados-abertos/sinopses-estatisticas/educacao-superior>

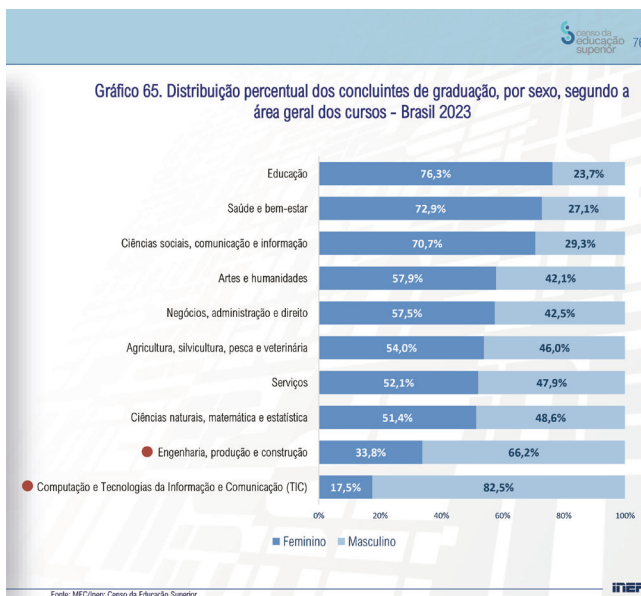
2 Total de 93.927 de **Docentes de Universidades Federais Brasileiras**, sendo 43.330 (46,13%) mulheres e 50.597 (53,87%) homens (INEP, 2024).

3 Número total de matrículas 1.079.727 de **Estudantes de Universidades Federais Brasileiras**, sendo 574.069 (53,17%) mulheres e 505.658 (46,83%) homens (INEP, 2024)
Com relação a ingressantes em 2023, temos o total de 273.028 estudantes INGRESSANTES de Universidades Federais Brasileiras, sendo 147.782 (54,13%) mulheres e 125.246 (45,87%) homens (INEP, 2024).

tivos(as), não foram encontrados indicadores nacionais específicos para o total das Universidades Federais. Entretanto, dados do **Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI)** apontam que, em janeiro de 2024, as mulheres correspondiam a **41,6% da força de trabalho** na Administração Pública Federal (MGI, 2024).

Apesar de as mulheres serem maioria entre a comunidade estudantil das Universidades Federais, um dado relevante da **Sinopse da Educação Superior** (INEP, 2024) é a distribuição das mulheres nos cursos de graduação. Observa-se uma concentração expressiva em áreas ligadas à educação e ao cuidado, enquanto há um afastamento das ciências exatas e tecnológicas. Esse fenômeno reproduz as mesmas estruturas socioeconômicas da divisão sexual do trabalho, o processo de feminização de determinadas profissões e a perpetuação de estereótipos de gênero, reforçados por naturalizações históricas (Yannoulas, 2011; Kergoat, 2009; Hirata; Kergoat, 2007; Hirata, 2002). A seguir, apresentamos no gráfico 1 a reprodução do gráfico 65 do INEP (2024), que ilustra essa distribuição.

Gráfico 1: Reprodução do gráfico 65 do INEP (2024)



Fonte: INEP (2024 p. 76.) https://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/documentos/2023/apresentacao_censo_da_educacao_superior_2023.pdf

A sub-representação das mulheres nos espaços de gestão e de decisão, compromete o espaço democrático a partir de um desequilíbrio—uma vez que os espaços decisórios, que implicam no cotidiano de trabalho, são pautados a partir de uma ótica predominantemente masculina. Estas dominações são refletidas na gestão universitária que historicamente tem se configurado como espaço ocupado por homens (Siqueira; Miranda; Ribeiro; Cappelle, 2016). Em investigação sobre ocupação em cargos de gestão na Universidade Federal de Sergipe (UFS), Atanázio Júnior, Lima, Costa e Moreira (2016) observaram que a presença de mulheres em cargos de gestão na universidade é próxima a dos homens somente quando se circunscrevem a gestão de unidades de um único curso (coordenação ou chefia departamental), com a percepção de gratificação denominada de “Função Gratificada” (FG), sendo ocupado 46% por mulheres e 54% por homens. Todos os demais espaços de gestão de alta hierarquia (Cargos de Direção—CD) são majoritariamente ocupados por homens, sendo que quanto maior o nível hierárquico do cargo de gestão maior é a diferenciação de distribuição de gênero em sua ocupação.

Conforme apontado anteriormente no tópico na tipificação da violência política, embora as mulheres tenham uma participação significativa em todos os segmentos (docente, discente e técnico-administrativa) das Universidades Federais, ainda enfrentam barreiras para alcançar cargos de alta hierarquia, especialmente em espaços de gestão que envolvam processos de decisão e representação. Atualmente, elas ocupam apenas 38% dos cargos de liderança no Executivo Federal (Diniz; Moreira; Castro; Sandim, 2024) e representam 36,23% das reitorias das Universidades Federais, com apenas 25 reitoras entre as 69 instituições existentes (ANDIFESa, 2025).

Em uma discussão sobre relações de gênero e democracia, Biroli (2016, p. 746) aponta que “a exclusão sistemática de alguns grupos expõe o caráter hierarquizado da democracia, mantendo-os numa condição de sub-representação e de marginalidade no debate público, na construção de normas e políticas públicas”. Nesse turno, Warde e Rocha (2018) destacam que tradicionalmente no setor público não só a gestão dos mais altos cargos hierárquicos é dominada por homens, como também a organização intelectual das instruções (normas e procedimentos).

O cenário apresentado da presença e participação das mulheres nas universidades, aliado a estudos e pesquisas de gênero, como a realizada pelo Instituto Avon/Data Popular (2015), trouxeram ao cenário nacional a necessidade de se pautar esse debate, a fim de se desenvolver políticas e ações de enfrentamento às violências contra as mulheres no âmbito das Instituições de Ensino Superior. Nesse contexto, as universidades, ao reproduzirem essas relações de poder, acabam por refletir, invisibilizar e naturalizar a opressão de gênero e as diversas violências contra as mulheres que permeiam a sociedade.

Os Equipamentos e Políticas Institucionais Existentes nas Universidades Federais Brasileiras

Com base na pesquisa realizada, o quadro 1 apresenta, em ordem cronológica de criação, um panorama sobre a presença, nas Universidades Federais brasileiras, de: (I) Equipamentos Institucionais de Enfrentamento às Violências contra as Mulheres – criados por ato da administração superior e voltados ao acolhimento ou à atuação conjunta no acolhimento e enfrentamento; e (II) Políticas Institucionais direcionadas às mulheres, à equidade ou à promoção de gênero e diversidade.

Quadro 1: Equipamentos e Políticas Institucionais de Enfrentamento às Violências contra a Mulher nas Universidades Federais (ordem cronológica)

<p>Equipamentos Institucionais de Enfrentamento às Violências contra as Mulheres nas Universidades Federais brasileiras (criados por ato da administração superior e voltados ao acolhimento ou à atuação conjunta no acolhimento e enfrentamento)</p>	<p>Políticas Institucionais direcionadas às mulheres, à equidade ou à promoção de gênero e diversidade (criadas por ato da administração superior)</p>
<p>2018 1) UNILA – CEEGED–Comitê Executivo pela Equidade de Gênero e Diversidade (2018 a 2023) (Portaria UNILA nº 615/2018, de 12/09/2018) https://documentos.unila.edu.br/sites/default/files/arquivos/boletins/384.pdf [pág 4]</p> <p>2023 passa a ser DEGED/SECAFE–Departamento de Equidade de Gênero e Diversidade / Secretaria de Ações Afirmativas e Equidade (Resolução Consun/UNILA Nº 07/2024, de 19/03/2024) https://atos.unila.edu.br/atos/resolucao-n-ordm-7-2024-consun-14298</p> <p>2) UFPB–CoMu–Comitê de Políticas de Prevenção e Enfrentamento à Violência contra as Mulheres na UFPB (Resolução CONSUNI/UFPB nº 26/2018, de 28/09/2018) https://sig-arq.ufpb.br/arquivos/2018232090ca211122232d30444d5d439/Runi26_2018.pdf</p> <p>2019 3) UFPR–ACOLHE/SIPAD–Núcleo de Apoio e Acolhimento de Denúncias (ACOLHE); NGDS/SIPAD–Núcleo de Gênero e Diversidade Sexual. https://ufpr.br/lancada-nesta-sexta-8-campanha-marco-das-mulheres-na-ufpr-colocara-tematica-em-destaque-no-mes-veja-a-programacao-da-da-mulher-oito-de-marco-genero/ [Criado pela Superintendência de Inclusão, Políticas Afirmativas e Diversidade (SIPAD)]</p>	<p>2016 1) UFSCar–Resolução do CoAd/UFSCar nº 865/2016–Política de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade da UFSCar. https://sei.ufscar.br/sei/modulos/pesquisa/md_pesq_documento_consulta_externa.php?R29RRw7JFgWgzbsZUdVJoMvGfN9_v70T-lHOFRFncT_1iMT_nga-tONIonq9DrAMSVd-vvC5_6mL57BCrMaZIXPbSc80pccyiZYeRL-C9uCY0mY3Fk8XF4S1Ov27eWadgtw</p> <p>2017 2) UNILA – Resolução Consun/UNILA nº 18/2017 de 19/06/2017–Aprova a Política de Equidade de Gênero da Universidade Federal da Integração Latino- Americana – UNILA. https://portal.unila.edu.br/reitoria/areas/ceeged/arquivos/resolucao-consun-18-portariapoliticadeequidade-de-genero-da-unila.pdf</p> <p>Texto base da Política de Equidade de Gênero da UNILA: https://portal.unila.edu.br/reitoria/areas/ceeged/arquivos/texto-base-peg.pdf</p> <p>2018 3) UFAM–Resolução CONSUNI/UFAM Nº 30/2018, de 11/12/2018–Política Permanente de Equidade de Gênero da Universidade Federal do Amazonas. https://conselhos.ufam.edu.br/images/deliberacoes/res-n-030-2018-consuni.pdf</p>

Equipamentos Institucionais de Enfrentamento às Violências contra as Mulheres nas Universidades Federais brasileiras
(criados por ato da administração superior e voltados ao acolhimento ou à atuação conjunta no acolhimento e enfrentamento)

4) Ufop–Ouvidoria Feminina (Resolução CUNI/UFOP N° 2249/2019, de 18/06/2019) https://www.soc.ufop.br/public/files/RESOLUCAO_CUNI_2249_ANEXO_0.pdf ; Resolução CUNI/UFOP N° 2423/2021, cria o cargo de Ouvidora Adjunta. https://www.soc.ufop.br/public/files/RESOLUCAO_CUNI_2423_ANEXO_0.pdf

5) UFPel–NUGEN–Núcleo de Gênero e Diversidade / Coordenação de Diversidade e Inclusão da UFPel (Resolução CONSUN/UFPel No 22/2019, de 08/11/2019) <https://wp.ufpel.edu.br/scs/files/2019/11/RES.-22.2019-Regimento-do-N%C3%BAcleo-de-G%C3%AAnero-e-Diversidade.pdf>

2021

6) FURG – CAID–Coordenação de Ações Afirmativas, Inclusão e Diversidades (Resolução CONSUN/FURG N° 003/2021, de 22/01/2021) <https://conselhos.furg.br/resolucoes/resolucoes-2021/resolucoes-003-2021>

7) UFU -CPMulheres–Comissão Permanente de Acompanhamento da Política de Valorização e Proteção das Mulheres (Resolução CONSUN/UFU N° 2/2021, de 03/05/2021) <http://www.reitoria.ufu.br/Resolucoes/resolucaoCONSUN-2021-2.pdf> [atualmente vem sendo desenvolvido a regulamentação via processo 23117.030784/2023-93, a elaboração de minuta específica de resolução para estabelecer as diretrizes para acolhimento, acompanhamento e apuração de denúncias de violência contra mulher ocorrida na UFU].

Políticas Institucionais direcionadas às mulheres, à equidade ou à promoção de gênero e diversidade
(criadas por ato da administração superior)

2019

4) UFOP–Resolução CUNI/UFOP N° 2249/2019, de 18/06/2019–Institui normas e procedimentos a serem adotados em casos de violência contra a mulher no âmbito da Universidade Federal de Ouro Preto a fim de fortalecer e complementar a Rede Municipal de Enfrentamento à Violência Contra a Mulher. https://www.soc.ufop.br/public/files/RESOLUCAO_CUNI_2249.pdf

ANEXO de 2022–ANEXO DA RESOLUÇÃO CUNI N° 2249 (ALTERADO) https://www.soc.ufop.br/public/files/RESOLUCAO_CUNI_2249_ANEXO_0.pdf

Resolução CUNI/UFOP No 2577/2022, de 28/09/2022–Institui e regulamenta o Programa de Apoio à Maternidade e Universidade (ManU)–[apoio às estudantes dos cursos de graduação presencial da UFOP que são mães. As ações realizadas são de natureza multidisciplinar] https://www.soc.ufop.br/public/files/RESOLUCAO_CUNI_2577.pdf

5) UFU – Resolução CONSUN/UFU N° 10/2019, de 30/08/2019–Estabelece a Política de Diversidade Sexual e de Gênero da Universidade Federal de Uberlândia. <http://www.reitoria.ufu.br/Resolucoes/ataCONSUN-2019-10.pdf> [Criou a CPDIVERSA (Comissão Permanente de Acompanhamento da Política de Diversidade Sexual e de Gênero)].

Resolução CONSUN/UFU N° 2/2021, de 03/05/2021–Institui a Política Institucional de Valorização e Proteção das Mulheres da Universidade Federal de Uberlândia. <http://www.reitoria.ufu.br/Resolucoes/resolucaoCONSUN-2021-2.pdf>

**Equipamentos Institucionais de Enfrentamento às Violências contra as Mulheres nas Universidades Federais brasileiras
(criados por ato da administração superior e voltados ao acolhimento ou à atuação conjunta no acolhimento e enfrentamento)**

8) UFSM–Espaço Multiprofissional Casa Verônica / Observatório de Direitos Humanos (ODH) (Resolução UFSM No. 064/2021, de 03/11/2021) <https://portal.ufsm.br/documentos/publico/documento.html?id=13828565>

9) UFAM–CECAM–Comissão Permanente para Prevenção e Combate ao Assédio Moral (Resolução CONSAD/UFAM N° 38/2021, de 07/12/2021) <https://conselhos.ufam.edu.br/images/deliberacoes/sei23105028330202049.pdf>

(Resolução CONSAD/UFAM N° 34/2022, de 11/08/2022) <https://conselhos.ufam.edu.br/images/deliberacoes/seiufam-1125572-resolucao0342022consad.pdf>

2022

10) UFG–DMD/SIN–Diretoria de Mulheres e Diversidade/Secretaria de Inclusão (Portaria UFG 435/2022, de 09/02/2022) https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/349/o/Cria%C3%A7%C3%A3o_SIN_-_SEI_UFG_2685135_Portaria_SIG_Criacao_Secretaria_de_Inclusao_SIN.pdf

11) UnB – CODIM/SDH–Coordenação das Mulheres / Secretaria de Direitos Humanos (Ato da Reitoria N° 0582/2022, de 03/06/2022) https://sei.unb.br/sei/publicacoes/controlador_publicacoes.php?acao=publicacao_visualizar&id_documento=9157995&id_orgao_publicacao=0

**Políticas Institucionais direcionadas às mulheres, à equidade ou à promoção de gênero e diversidade
(criadas por ato da administração superior)**

2021

6) UFMS–Resolução CD/UFMS N° 130/2021, de 29/03/2021–Aprovar o Programa “Sou MULHER UFMS”, com enfoque no ingresso, permanência e desenvolvimento de carreira das mulheres da UFMS, a ser executado no período de 2021-2024, conforme Plano de Ação, na forma do Anexo a esta Resolução. <https://boletimoficial.ufms.br/bse/publicacao?id=420089>

7) UFLA–Resolução CUNI/UFLA n° 032/2021, de 16/06/2021 – “Linguagem Inclusiva”–Dispõe sobre a linguagem a ser adotada para o texto do Regimento Geral da Universidade Federal de Lavras, no que tange à paridade de gênero. https://sig.ufla.br/modulos/publico/boletiminterno/arquivo.php?id_documento=1.032.2021

Resolução CUNI/UFLA n° 033/2021, de 16/06/2021–Dispõe sobre a proposta de metodologia a ser submetida para avaliação do Conselho Universitário com vistas à elaboração e implementação de uma Política Institucional de Equidade, Diversidade e Inclusão para a UFLA. https://sig.ufla.br/modulos/publico/boletiminterno/arquivo.php?id_documento=1.033.2021

Portaria 103/2023, de 16/02/2023–Designa Comissão Permanente de Equidade, Diversidade e Inclusão https://sei.ufla.br/sei/publicacoes/controlador_publicacoes.php?acao=publicacao_visualizar&id_documento=21431&id_orgao_publicacao=0

8) UFSC–Resolução UFSM N. 064/2021, de 03/11/2021–Disciplina a Política de Igualdade de Gênero da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). <https://portal.ufsm.br/documentos/publico/documento.html?id=13828565>

Equipamentos Institucionais de Enfrentamento às Violências contra as Mulheres nas Universidades Federais brasileiras
(criados por ato da administração superior e voltados ao acolhimento ou à atuação conjunta no acolhimento e enfrentamento)

12) UFSC–CDGEN/PRAAE–Coordenadoria de Diversidade Sexual e Enfrentamento da Violência de Gênero (Portaria N.º 2751/2022/GR, de 27/12/2022) https://portarias.sistemas.ufsc.br/publico/ver.xhtml?portaria_id=10320

SEAVIS/PRAAE–Serviço de Acolhimento às Vítimas de Violência (Portaria nº 279/2023/GR, de 03/02/2023) <https://boletimoficial.ufsc.br/2023/02/06/boletim-no-262023-06022023/>

CGGEN e SEAVIS são também regulamentados pela [Resolução Normativa CUn/UFSC N.º 165/2022, de 26/07/2022– https://conselho-universitario.paginas.ufsc.br/files/2022/08/RN_1652022CUn_P-23080.040608-2022-43-alt-es-trutura.pdf

2023

13) UFRJ–Ouvidoria da Mulher (Portaria UFRJ N.º 438//2023, de 16/01/2023) <https://ouvidoria.ufrj.br/index.php/apresentacao/portaria-da-ouvidoria-da-mulher>

14) Unifal-MG–GEMA–Comissão para Gestão de Enfrentamento e Mobilização contra o Assédio na UNIFAL–MG (Portaria N.º 1751/2023, de 18/07/2023) <https://sistemas.unifal-mg.edu.br/app/rh/gestaopes-soas/relatorios/portaria.php?id=28175&a-cao=visualizar&tipo=html>

15) UFMT–CPEAVS–Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e Violência Sexual – (criada pelo “Plano de prevenção e enfrentamento ao assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e à violência sexual no âmbito da Universidade Federal de Mato Grosso–UFMT”, de 12/08/2023) <https://cms.ufmt.br/files/galleries/4/P216ac3943563c2bd-d0ab657fa9a1d91bea1cc95c.pdf>

Políticas Institucionais direcionadas às mulheres, à equidade ou à promoção de gênero e diversidade
(criadas por ato da administração superior)

2021

9) UFRRJ–Deliberação SAOC/UFRRJ N.º 430/2021, de 08/11/2021–Aprovar a criação da Política de Acolhimento às Pessoas em situação de Violência e Promoção da Equidade na Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro e fixar diretrizes sobre o seu funcionamento, conforme Anexo desta Deliberação. <https://institucional.ufrrj.br/soc/files/2021/03/Delib-430-CONSU-2021.pdf>

[CPID–Comissão Permanente da Política Institucional pela Diversidade, Gênero, Etnia/Raça e Inclusão]

[CPPV–Comissão Permanente de Prevenção à Violência].

PORTARIA N.º 6517 / 2021–GABREI/UFRRJ https://arquivos.ufrrj.br/arquivos/20211701881dce30239447c2450624d6f/BS_126-2021.pdf (PÁG. 04)

Deliberação SAOC/UFRRJ N.º 83/2024, de 20/02/2024–Aprovação da agenda Institucional de Campanhas Permanentes. <https://institucional.ufrrj.br/soc/files/2024/02/Delib-83-CEPE-2024.pdf>

Deliberação CONSU/UFRRJ, N.º 370/2024, de 22/07/2024–Aprova protocolos e Aprova a cartilha no âmbito da Política de Acolhimento à Pessoa em situação de Violência e Promoção da Equidade com o objetivo de dar visibilidade à comunidade universitária sobre os apoios institucionais, os protocolos de denúncias relacionadas às violências descritas na deliberação nº 430/2021 de 08 de novembro de 2021 e a rede de atenção à saúde presente nos municípios onde a UFRRJ possui campus. <https://institucional.ufrrj.br/soc/files/2024/07/Delibe-370-CONSU-2024.pdf>

Equipamentos Institucionais de Enfrentamento às Violências contra as Mulheres nas Universidades Federais brasileiras
(criados por ato da administração superior e voltados ao acolhimento ou à atuação conjunta no acolhimento e enfrentamento)

16) UFRN -Espaço Acolher / Núcleo de Apoio às Pessoas em Situação de Violência (Portaria Reitoria/UFRN N° 1559/2023, de 30/08/2023)–Boletim de Serviço, n° 164/2023, de 30/08/2023, Fl. 24 <https://sipac.ufrn.br/shared/verArquivo?idArquivo=13569495&key=9c9ae214920b70ae11ea-47d46aada7bd>

17) UFRR – CPAPEV–Comissão Permanente de Acolhimento, Prevenção e Enfrentamento às Violências (Resolução CUni/UFRR n° 91/2023, de 16/10/2023–**Cap. IV**) <https://antigo.ufrr.br/conselhos/downloads/category/559-resolucoes-2020?download=8645:resolucao-cuni-ufrr-n-091-de-16-de-outubro-de-2023-estabelece-normas-e-procedimentos-a-serem-adotados-em-casos-de-assedio-no-ambito-da-ufrr>

2024

18) UFGD–Ouvidoria da Mulher e da Diversidade (Anexo à Resolução COUNI/ UFGD n° 729, de 28/03/2024–Arts. 14 e 15) <https://files.ufgd.edu.br/arquivos/boletins/5971.pdf>

19) UFV – CPDHO–Comissão de Acolhimento e a Comissão Permanente para a Promoção dos Direitos Humanos e Combate às Opressões (Resolução CONSU/ UFV N° 6/2024, de 08/04/2024) <https://soc.ufv.br/wp-content/uploads/06-2024.pdf>

20) UFBA–Câmara Permanente de Prevenção, Acolhimento e Enfrentamento às Situações de Assédio Moral, Sexual e todas as Formas de Discriminação (Portaria N°. 144/2024–GR/UFBA, de 11/04/2024) http://www.cgp.ufba.br/portarias/2342024-085332_portaria144-2024-Insti-tuicc%C3%83marapermanente.pdf

Políticas Institucionais direcionadas às mulheres, à equidade ou à promoção de gênero e diversidade
(criadas por ato da administração superior)

2022

10) UFF – Portaria UFF 68.317/2022, de 08/03/2022–Constitui a Comissão Permanente para Equidade de Gênero da UFF(CPEG/UFF), para promoção de ações de indução e monitoramento das políticas que visem à construção de um plano para equidade de gênero nesta Instituição e designa seus membros. <https://cpeg.uff.br/wp-content/uploads/sites/582/2022/04/BS-CPEG.pdf>, <https://cpeg.uff.br/>

11) UFABC–Resolução CONSUNI/UFABC N° 223/2022, de 03/08/2022–Estabelece a Política de Diversidade Sexual e de Gênero da Universidade Federal do ABC, com foco na promoção da igualdade e equidade de gênero e no combate às violências contra as mulheres e as pessoas LGBTQIA+ https://www.ufabc.edu.br/images/consuni/resolucoes/resolucao_consuni_223_-_estabelece_a_politica_de_diversidade_sexual_e_de_gnero_da_universidade_federal_do_abc.pdf [Cria a Comissão de Diversidade Sexual e de Gênero (CDSG)], <https://www.ufabc.edu.br/administracao/comissoes/cdsg> e-mail: cdsg.contato@ufabc.edu.br

2023

12) UFNT–Comissão Permanente de Políticas para as Mulheres da UFNT, de 15/09/2023 <https://ufnt.edu.br/comissao-permanente-de-politicas-para-as-mulheres-da-ufnt/>

2024

13) UFPA–Portaria N° 481/2024 Reitoria/ UFPA de 06/02/2024. CEG/UFPA–Comissão para Equidade de Gênero na UFPA <https://ufpa.br/ufpa-cria-comissao-para-equidade-de-genero-visando-promover-aco-es-de-enfrentamento-a-assimetrias-e-discriminacoes-de-genero/>

Equipamentos Institucionais de Enfrentamento às Violências contra as Mulheres nas Universidades Federais brasileiras
(criados por ato da administração superior e voltados ao acolhimento ou à atuação conjunta no acolhimento e enfrentamento)

21) UFDPAr-CPPEV – Janaína da Silva Bezerra-Comissão Permanente de Prevenção e Enfrentamento à Violência – Janaína da Silva Bezerra (Portaria GR/UFDPAr Nº 281/2024, de 18/04/2024) https://ufdpar.edu.br/reitoria/reitoria-1/documentos/portarias/atos-e-portarias-da-reitoria/2024/copy_of_PORTARIAN281DE18DEABRILDE2024.PDF

22) UFCat – Ouvidoria Feminina*

* (obs.: Não foi localizado o ato normativo de criação desta Ouvidoria Feminina da UFCat -Resolução ou Portaria, nem na busca de normativos no site da UFCat, nem pela resposta no Fala.BR. Foi localizado o ato normativo da Ouvidoria da UFCat [Resolução CONSUNI/UFCAT 009/2024; senda a inicial da UFG Resolução CONSUNI/UFG 27/2018-que não mencionam Ouvidoria Feminina]. Apesar da ausência se considerou esse equipamento, pois conforme normativos da CGU não há como se ter uma Ouvidoria sem criação por ato normativos. <https://ufcat.edu.br/ouvidoria-feminina>

Políticas Institucionais direcionadas às mulheres, à equidade ou à promoção de gênero e diversidade
(criadas por ato da administração superior)

14) UFJ-Portaria Gabinete da Reitoria/UFJ Nº 802/2024, de 05/07/2024-Cria o Comitê de Mulheres da UFJ (objetivo de subsidiar as ações e a elaboração e o monitoramento de políticas institucionais para promoção da equidade de gênero e suas interseccionalidades). https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/1329/o/SEI_0302041_PORTARIA_802_2024.pdf

15) UFJF-Resolução CONSU/UFJF Nº 134/2024, de 14/10/2024-Aprova a substituição dos termos pai e mãe por filiação nos formulários/documentos institucionais, sistemas de informações e bancos de dados geridos pela Universidade Federal de Juiz de Fora. https://www2.ufjf.br/consu/wp-content/uploads/sites/33/2025/03/SEI_23071.900892_2024_98-6-2.pdf

16) UFOPA-Resolução CONSUN/Ufopa Nº 311/2024, de 13/12/2024-Política de Diversidade Sexual e de Gênero da Universidade Federal do Oeste do Pará (Ufopa). <https://sigrh.ufopa.edu.br/sigrh/downloadArquivo?idArquivo=1005761&key=-db64a76ba89e6ebaa6c84913d4861268>

Equipamentos Institucionais de Enfrentamento às Violências contra as Mulheres nas Universidades Federais brasileiras
 (criados por ato da administração superior e voltados ao acolhimento ou à atuação conjunta no acolhimento e enfrentamento)

Políticas Institucionais direcionadas às mulheres, à equidade ou à promoção de gênero e diversidade
 (criadas por ato da administração superior)

Em discussão / construção / tramitação

UFPB – Minuta de Resolução–Política de Prevenção e Enfrentamento à Violência contra as Mulheres da UFPB (Processo SIPAC 23074.094676/2020-59)

UFSC – Minuta da Política Institucional de Equidade de Gênero da UFSC. (2023 – Consulta Pública Participe mais Brasil).

UFCA – Política de Ações Afirmativas, coordenada pela Secretaria de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade (Saade) (criada Resolução UFCA 204/2024, de 29/02/2024)

UFPR – Minuta de Resolução contra violência de gênero: [Processo SEI UFPR 23075.063811/2024-29]

UFAL–Política de Igualdade, Equidade e Diversidade

UNIFESP–A Política Institucional de Gênero ou para as Mulheres encontra-se em construção no Comitê de Integridade da Unifesp (Resposta Fala.BR)

UFT–Ouvidoria da mulher: Encontra-se em fase final de elaboração, que será implementada no primeiro semestre de 2025.

Fonte: Elaboração própria, a partir de dados desta pesquisa (Mapeamento realizado entre julho/2024 a 09/fevereiro/2025) (base de consulta: site das Universidades, pesquisa de atos normativos das universidades e pedido de informação na Plataforma Fala.BR – procedimento adotado em todas as 69 Universidades Federais)

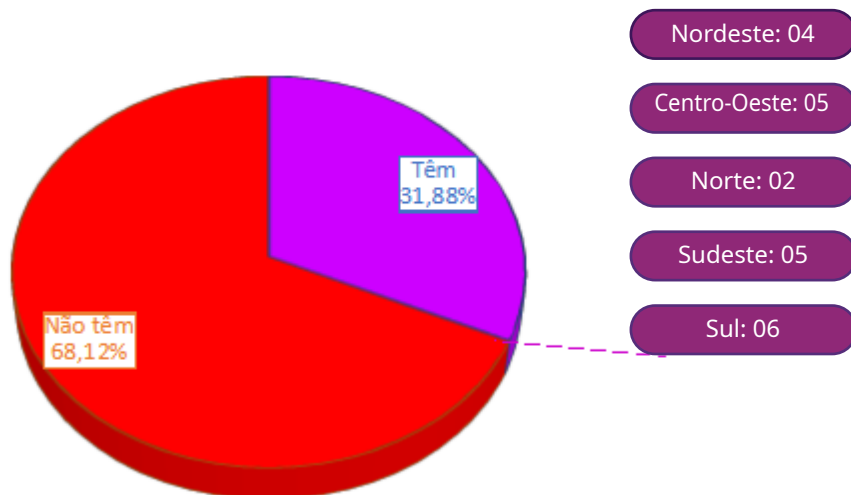
Como é possível observar no quadro 1, que apresenta as primeiras Universidades Federais em todo o Brasil a criarem e a implantarem equipamentos institucionais, por

meio de ato normativo da administração superior, de acolhimento e enfrentamento às violências contra as mulheres foram a Universidade Federal da Integração Latino-Americana (**UNILA**) e a Universidade Federal da Paraíba (**UFPB**): **CEEGED/UNILA e a CoMu/UFPB;—ambas em setembro de 2018**. Contudo, ao se analisar os atos normativos e a exclusividade de público de atendimento ser mulheres (cisgênero e transgênero), podemos afirmar que **a CoMu/UFPB é o primeiro Equipamento Institucional de Enfrentamento às Violências Contra as Mulheres em Universidades Federais brasileiras**.

O despertamento para a necessidade de as Universidades Federais terem equipamentos institucionais de enfrentamento às violências contra as mulheres ainda se apresenta de forma tímida; pois apenas 22 (31,88%) dentre as 69 Universidades Federais existentes no Brasil têm algum equipamento desse tipo. Por outro lado, a produção acadêmico-científica sobre o tema já tem uma trajetória consolidada.

Desde os anos 1980 a produção científica nas universidades brasileiras contribuiu com expressiva produção de estudos e pesquisas sobre a violência contra as mulheres, ajudando na compreensão desse fenômeno em suas dimensões, causas e características. Muitos desses estudos contribuíram para a denúncia da violência como problema social, fundamentaram projetos de políticas públicas, e avaliação da forma como as instituições respondem a essa violência (Pasinato, 2017, p. 1).

Gráfico 2: Incidência e Quantitativo–Equipamentos Institucionais de Enfrentamento às Violências contra as Mulheres nas 69 Universidades Federais



Fonte: Elaboração própria, a partir de dados desta pesquisa (Mapeamento realizado entre julho/2024 a 09/fevereiro/2025) (base de consulta: site das Universidades, pesquisa de atos normativos das universidades e pedido de informação na Plataforma Fala.BR – procedimento adotado em todas as 69 Universidades Federais)

É no mínimo revelador o fato de que apenas 1/3 das universidades tenham espaço institucionalizado de enfrentamento às violências contra as mulheres em seu ambiente. Destas, a maior concentração proporcional de equipamentos está na região Centro-Oeste [das 08 Universidades Federais, 05 têm equipamentos–proporção de 62,5%], e na região Sul [das 11 Universidades Federais, 06 têm equipamentos–proporção de 54,55%]; seguidos das demais regiões:

- Sudeste [das 19 Universidades Federais, 05 têm equipamentos–proporção de 26,32%]
- Nordeste [das 20 Universidades Federais, 04 têm equipamentos–proporção de 20%]
- Norte [das 11 Universidades Federais, 02 têm equipamentos–proporção de 18,18%]

Quadro 2: Universidades Federais – por Região - que têm equipamentos institucionais de enfrentamento às violências contra as mulheres

Região	Universidade Federal
Nordeste [20 universidades]	UFPB (2018); UFRN (2023); UFBA (2024); UFDPAr (2024)
Centro - Oeste [08 universidades]	UnB (2022); UFG (2023); UFCat (2023); UFMT (2023); UFGD (2024)
Norte [11 universidades]	UFAM (2021); UFRR (2023)
Sudeste [19 universidades]	Ufop (2019); UFU (2021); UFRJ (2023); Unifal-MG (2023); UFV (2024)
Sul [11 universidades]	UNILA (2018); UFPR (2019); UFPeI (2019); FURG (2021); UFSM (2021); UFSC (2022)

Fonte: Elaboração própria, a partir de dados desta pesquisa (**Mapeamento realizado entre julho/2024 a 09/fevereiro/2025**) (base de consulta: site das Universidades, pesquisa de atos normativos das universidades e pedido de informação na Plataforma Fala.BR – procedimento adotado em todas as 69 Universidades Federais)

Dessa forma, a prevenção e o enfrentamento às violências de gênero contra as mulheres no ambiente acadêmico têm se colocado como um desafio para as instituições de ensino, que não podem retroceder no combate à violação dos direitos humanos das mulheres. A existência de equipamentos institucionais tornou-se imprescindível nesses espaços, pois essa problemática exige respostas institucionais que garantam tanto o acolhimento das vítimas quanto a responsabilização dos agressores. Ademais, como mencionado anteriormente, as violências contra as mulheres são reconhecidas como uma das formas de violação dos direitos humanos.

A Conferência das Nações Unidas sobre Direitos Humanos (Viena, 1993) reconheceu formalmente a violência contra as mulheres como uma das formas de violação dos direitos humanos. Desde então, os governos dos países-membros da ONU e as organizações da sociedade civil trabalham para a eliminação desse tipo de violência, [...] (CN), s/d., p.1).

Nesse contexto, tratados internacionais e legislações nacionais, como a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW) (AGNU, 1979), a Convenção de Belém do Pará de 1994, (Decreto 1.973/1996) e a Lei Maria da Penha, destacam a obrigação dos Estados e das instituições de combater essas violações, assegurando ambientes educacionais livres de discriminação e violências.

[...] a universidade precisa contribuir com essas metas (Agenda 2030 da ONU) elaborando políticas institucionais para a prevenção e o enfrentamento das violências no ambiente acadêmico, intensificando, também, debate sobre as relações de gênero, em vista da produção de uma cultura de igualdade e equidade, que é fundamental para a erradicação das violências de gênero (Furlin; Delgado, 2024, p. 3).

Ressalta-se que o tema das violências contra as mulheres nas universidades não é novo, tanto como objeto de estudo quanto como pauta reivindicatória. No entanto, por muito tempo, permaneceu invisibilizado e restrito aos espaços de convivência acadêmica, como salas de aula, laboratórios e residências universitárias, sem qualquer intervenção institucional.

Como se observa, a existência de espaços institucionalizados específicos para acolher e enfrentar as diversas formas de violências às quais as mulheres estão submetidas no ambiente universitário ainda é um desafio. A ausência de equipamentos institucionais que garantam esse acolhimento e deem encaminhamento às denúncias faz com que, na maioria dos casos, as violências não ultrapassem o local de ocorrência. Quando há uma tentativa de manifestação, os processos -quando abertos- muitas vezes são arquivados sob a justificativa de falta de materialidade.

Com a divulgação das primeiras experiências implementadas pelas universidades e a ampliação do debate na sociedade e nos espaços acadêmicos, tornou-se essencial para as universidades a formulação, criação e implementação de políticas e equipamentos institucionais voltados à prevenção e ao enfrentamento das violências contra

as mulheres em seus ambientes. Até 2022, apenas 12 Universidades Federais possuíam equipamentos focados no combate às violências. Mais recentemente, entre 2023 e 2024, outros 10 foram criados, período em que também foram promulgadas a **Lei 14.540/2023**, que institui o **Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual** no âmbito da administração pública federal, e o **Decreto 12.122/2024**, que trata do **Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação** no mesmo contexto.

Com relação à existência de **Políticas Institucionais direcionadas às mulheres, à equidade ou à promoção de gênero e diversidade**, criadas por ato da administração superior, apenas 16 Universidades Federais têm normativos que pensam a vida das mulheres no ambiente acadêmico. Embora as mulheres representem mais de 50% da população das comunidades acadêmicas (estudantes, técnicos-administrativos e docentes), até fevereiro de 2025, 53 das Universidades Federais, que representa **76,81% das universidades não possuem políticas para as mulheres** (deste quantitativo, 06-seis- universidades têm alguma discussão / construção / tramitação de minuta.

Como ação de **prevenção** às violências contra as mulheres, algumas universidades ou entidades têm produzido Cartilhas sobre a temática, a exemplo de:

- Cartilha de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres ba Universidade (UNE, 2023)
- Violências de gênero nas universidades: prevenção e enfrentamento (Furlin; Graupe, 2024)
- Universidade sem violência: Um direito das mulheres (Barroso; Lima, 2021);
- A Violência contra a Mulher–não é o mundo que a gente quer.–Cartilha Informativa Enfrentamento à violência de Gêneros (Maciel; Fernandes, 2021);
- Violências nos Campi Universitários–Guia de Apoio às Mulheres da UFSM (Roso, Souza, Giacomelli, Jost, 2023) ;
- Violências nas Universidades: O Acolhimento às Vítimas e Enfrentamentos às Violências de Gênero e Raça (Boletim Nacional, 2023).

Características e estruturação dos Equipamentos Institucionais de Enfrentamento às Violências contra as Mulheres nas Universidades Federais

Com relação a estruturação e características dos Equipamentos Institucionais de Enfrentamento às Violências contra as Mulheres nas Universidades Federais, dos 22 equipamentos existentes apenas 08 (oito) são voltados exclusivamente mulheres (cisgênero e transgênero); o que representa 36,36% do total de equipamentos, e apenas 11,59% do total de Universidades Federais.

A implementação de Equipamentos Institucionais dedicados ao combate às violências contra as mulheres nas Universidades Federais representa um passo crucial para assegurar o acolhimento, a proteção e o fortalecimento das mulheres. A criação de espaços específicos para o enfrentamento às violências contra as mulheres é respaldada por princípios de teorias feministas⁴, marcos legais internacionais⁵ e nacionais⁶ e de abordagens interseccionais⁷ que reconhecem a complexidade e a gravidade do problema. Esses fundamentos e bases normativas destacam a necessidade de mecanismos e políticas específicas para prevenir, punir e erradicar as violências contra as mulheres, incluindo a implementação de serviços especializados de atendimento.

- 4 argumento de que a violência de gênero é estrutural e está enraizada em relações desiguais de poder entre homens e mulheres—**Kate Millett**, em *“Política Sexual”* (1970); no contexto brasileiro, **Heleieth Saffioti**, em *“Gênero, Patriarcado, Violência”* (2015), aponta uma perspectiva sobre como a violência como instrumento de controle social é especialmente relevante para compreendermos a persistência da violência contra as mulheres nas universidades brasileiras. Ao perpetuar a subordinação feminina, a violência impede que as mulheres alcancem seu pleno potencial acadêmico e profissional.
- 5 **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW)**, adotada pela ONU em 1979, e a **Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará)**, de 1994, são marcos legais internacionais que reconhecem a violência de gênero como uma violação dos direitos humanos.
- 6 O grande marco legal brasileiro é a **Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006)**, que reconhece a violência doméstica e familiar como uma violação dos direitos humanos e estabelece a criação de serviços especializados, como delegacias da mulher, centros de referência e casas-abrigo.
- 7 **Crenshaw**, ressalta, ainda no final dos anos 1980, que as experiências de violência são moldadas por múltiplas opressões, como raça, classe, sexualidade e gênero. Na mesma época, **Lélia Gonzalez** (1984), foi pioneira na discussão sobre interseccionalidade no Brasil, em textos como *“Racismo e Sexismo na Cultura Brasileira”*, ainda antes do termo ser cunhado por Kimberlé Crenshaw. **Djamila Ribeiro**, *“Lugar de Fala”* (2017), é outra referência central no debate sobre interseccionalidade no Brasil.

Esses mesmos normativos e princípios que fundamentam a necessidade de serviços especializados de atendimento às mulheres também fundamentam a priorização das equipes desses espaços serem exclusivamente compostas por mulheres. Essa é uma medida fundamental para assegurar um atendimento eficaz, sensível e empático às mulheres que acessam esses equipamentos institucionais. Essa abordagem se baseia no reconhecimento de fatores históricos, sociais e psicológicos que tornam a presença de mulheres nesses contextos particularmente relevantes. Mulheres que atuam nesses espaços tendem a compreender, de forma mais profunda e pessoal, as dinâmicas de opressão e violências de gênero, o que facilita a criação de um ambiente de confiança e acolhimento para as vítimas.

Além disso, a presença de mulheres nesses serviços especializados contribui para o empoderamento e a autonomia das mulheres que chegam a esses espaços, fortalecendo a percepção de que há uma rede de apoio disposta a acolhê-las, capazes de compreender e validar suas experiências–e de defendê-las. Portanto, a formação de equipes exclusivamente femininas não é apenas uma questão de representatividade, mas uma estratégia embasada em sólidos argumentos teóricos e em experiências concretas, que visam garantir um atendimento mais eficiente e transformador, capaz de romper ciclos de violências e promover a equidade de gênero.

Os serviços oferecidos por esses equipamentos incluem desde a criação de canais específicos para escuta especializada e registro de denúncias até a implantação de espaços especializados que oferecem atendimento integral, abrangendo suporte social, apoio psicológico e orientação jurídica por equipes técnicas especializadas (psicossocial). Além disso, há parcerias com outros serviços e projetos institucionais para viabilizar assistência jurídica, bem como o desenvolvimento de atividades de prevenção, acompanhamento processual e enfrentamento às violências.

A existência desses espaços em Universidades Federais são não apenas uma resposta às violações dos direitos humanos, mas também uma estratégia para promover a igualdade de gênero e a justiça social. Quando bem estruturados e integrados à comunidade universitária, atuam como verdadeiros promotores de transformação social, desafiando normas arraigadas e promovendo a desconstrução de estereótipos de gênero.

Contudo, apesar de sua importância, a sua efetividade pode ser comprometida pela falta de recursos institucionais, pela precarização e sobrecarga de trabalho às quais as servidoras desses equipamentos são submetidas, pela burocracia excessiva e pela falta de articulação com outros serviços da rede -interna e externa- de apoio às mulheres.

Quadro 3: Características e estruturação dos Equipamentos Institucionais de Enfrentamento às Violências contra as Mulheres nas Universidades Federais

Região	Estado	Universidade	Equipamentos Institucionais de Enfrentamento às Violências contra as Mulheres (criados por ato da administração superior e voltados ao acolhimento ou à atuação conjunta no acolhimento e enfrentamento)	(ANO) e Ato Normativo-Criação do Equipamento	Público Atendido é Exclusivo para Mulheres?	EQUIPE TÉCNICA			Atua como Referência e Contra-Referência com a Rede Externa?	Site / Rede social / Contatos do Equipamento
						Exclusivo Mulheres?	Equipe Técnica (Cargo)	Coordenação (Eleição ou Indicação)		
Nordeste (20 Universidades Federais): AL: 1 BA: 5 CE: 2 MA: 1 PB: 2 PE: 4 PI: 2 RN: 2 SE: 1	BA	UFBA	Câmara Permanente de Prevenção, Acolhimento e Enfrentamento às Situações de Assédio Moral, Sexual e todas as Formas de Discriminação	(2024) Portaria N°. 144/2024-GR/UFBA, de 11/04/2024	Não.	Não.	Composta por representantes de diversos setores (membros da Reitoria, ASSUFBA, APUB, DCE e núcleos de referência)	Indicação	Não.	---
	PB	UFPB	CoMu-Comitê de Políticas de Prevenção e Enfrentamento à Violência contra as Mulheres na UFPB	(2018) Resolução CONSUNI/UFPB n° 26/2018, de 28/09/2018	Mulheres (cis e trans) da Comunidade Acadêmica e mulheres que convivem na UFPB	Sim.	01 Assistente Social 01 Assistente Administrativa 01 Coordenadora 01 Vice-Coordenadora	ELEIÇÃO com mulheres da comunidade acadêmica.	Sim. Integra a Reamcav/PB. Tem articulação com a Patrulha Maria da Penha, Coordenação das Delegacias Especializadas de Atendimento à Mulher (COOR-DEAM) e Centro de Referência da Mulher.	E-mail: comu@proex.ufpb.br WhatsApp e Telefone: (83) 3048-8523 Instagram: https://www.instagram.com/comuufpb/ Site: http://www.ufpb.br/comu
	PI	UFDPAr	CPPEV - Janaína da Silva Bezerra-Comissão Permanente de Prevenção e Enfrentamento à Violência - Janaína da Silva Bezerra	(2024) Portaria GR/UFDPAr N° 281/2024, de 18/04/2024	Não.	Não.	Representações das Pró-Reitorias e das entidades	Indicação. (presidência eleita entre os(as) membros)	Não.	E-mail: cppev@ufdpar.edu.br Instagram: https://www.instagram.com/cppev.ufdpar/ Site: https://ufdpar.edu.br/reitoria/reitoria-1/comissao-permanente-de-prevencao-e-enfrentamento-a-violencia-janaina-da-silva-bezerra/

Região	Estado	Universidade	Equipamentos Institucionais de Enfrentamento às Violências contra as Mulheres (criados por ato da administração superior e voltados ao acolhimento ou à atuação conjunta no acolhimento e enfrentamento)	(ANO) e Ato Normativo-Criação do Equipamento	Público Atendido é Exclusivo para Mulheres?	EQUIPE TÉCNICA			Atua como Referência e Contra-Referência com a Rede Externa?	Site / Rede social / Contatos do Equipamento
						Exclusivo Mulheres?	Equipe Técnica (Cargo)	Coordenação (Eleição ou Indicação)		
Nordeste (20 Universidades Federais): AL: 1 BA: 5 CE: 2 MA: 1 PB: 2 PE: 4 PI: 2 RN: 2 SE: 1	RN	UFRN	Espaço Acolher –Núcleo de acolhimento a pessoas em situação de violência na UFRN	(2023) Resolução CONSEPE / CONSAD / UFRN N° 009/2023, de 12/12/2023; Portaria–R n°1559/2023, de 30/08/2023 (BS 164, p. 24)	Não.	Não.	02 Psicólogas(os) 02 Assistentes Sociais 01 Técnica em Assuntos Educacionais [Portaria–R n°1004/2024, de 13/08/2024 (BS 153, fl. 07)]	Indicação.	Sim. Parcerias com a Polícia Civil do RN.	WhatsApp e Telefone: (84) 99193-6014 E-mail: espacoacolher@progesp.ufrn.br Site: https://progesp.ufrn.br/secao/projetos
Centro – Oeste (08 Universidades Federais): DF: 01 GO: 03 MT: 02 MS: 02	DF	UnB	CODIM –Coordenação das Mulheres / Secretaria de Direitos Humanos (SDH)	(2022) Ato da Reitoria N° 0582/2022, de 03/06/2022	Mulheres da Comunidade Acadêmica	Sim.	01 Coordenação 01 Auxiliar em Administração	Indicação	Não.	E-mail: sdhmulheres@unb.br Site: https://sdh.unb.br/coordenacao-das-mulheres/
	GO	UFG	DMD –Diretoria de Mulheres e Diversidade / Secretaria de Inclusão (SIN)	(2023) Portaria UFG 435/2022, de 09/02/2022	Mulheres da Comunidade Acadêmica	Sim.	01 Diretora 01 Coordenadora Administrativa	Indicação	Não.	E-mail: dmd.sin@ufg.br Site: https://sin.ufg.br/p/41158-diretoria-de-mulheres-e-diversidade

Região	Estado	Universidade	Equipamentos Institucionais de Enfrentamento às Violências contra as Mulheres (criados por ato da administração superior e voltados ao acolhimento ou à atuação conjunta no acolhimento e enfrentamento)	(ANO) e Ato Normativo-Criação do Equipamento	Público Atendido é Exclusivo para Mulheres?	EQUIPE TÉCNICA			Atua como Referência e Contra-Referência com a Rede Externa?	Site / Rede social / Contatos do Equipamento
						Exclusivo Mulheres?	Equipe Técnica (Cargo)	Coordenação (Eleição ou Indicação)		
Centro – Oeste (08 Universidades Federais): DF: 01 GO: 03 MT: 02 MS: 02	GO	UFCat	Ouvidoria Feminina	Não foi localizado o ato normativo de criação desta Ouvidoria Feminina. Foi localizado o ato normativo da Ouvidoria da UFCat [Resolução CONSUNI/ UFCAT 009/2024; e a inicial da UFG Resolução CONSUNI/UFG 27/2018]. Apesar da ausência se considerou esse equipamento, pois conforme normativos da CGU não há como se ter uma Ouvidoria sem criação por ato normativos.	Mulheres da Comunidade Acadêmica	Sim.	01 Ouvidora (demais profissionais da Ouvidoria Geral da UFPP)	Indicação	Não.	E-mail: ouv.feminina@ufcat.edu.br Site: https://ufcat.edu.br/ouvidoria-feminina

Região	Estado	Universidade	Equipamentos Institucionais de Enfrentamento às Violências contra as Mulheres (criados por ato da administração superior e voltados ao acolhimento ou à atuação conjunta no acolhimento e enfrentamento)	(ANO) e Ato Normativo-Criação do Equipamento	Público Atendido é Exclusivo para Mulheres?	EQUIPE TÉCNICA			Atua como Referência e Contra-Referência com a Rede Externa?	Site / Rede social / Contatos do Equipamento
						Exclusivo Mulheres?	Equipe Técnica (Cargo)	Coordenação (Eleição ou Indicação)		
Centro - Oeste (08 Universidades Federais): DF: 01 GO: 03 MT: 02 MS: 02	MT	UFMT	CPEAVS – Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e Violência Sexual	(2023) Plano de prevenção e enfrentamento ao assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e à violência sexual no âmbito da UFMT, de 12/08/2023	Não.	Não.	Composta por representantes de diversos setores	Indicação	Não.	E-mail: cpeavs.reitoria@ufmt.br
	MS	UFGD	Ouvidoria da Mulher e da Diversidade	(2024) Anexo à Resolução COUNI/UFGD nº 729, de 28/03/2024 [] Arts. 14 e 15].	Mulheres e LGBTIAP+ da Comunidade Acadêmica	Sim.	01 Ouvidora (demais profissionais da Ouvidoria Geral da UFPP)	Indicação	Não.	WhatsApp: (67) 99182-0347 Telefone: (67) 3410-2754 E-mail: ouvidoriadamulher@ufgd.edu.br
Norte (11 Universidades Federais): AC: 1 AP: 1 AM: 1 PA: 4 RO: 1 RR: 1 TO: 2	AM	UFAM	CECAM – Comissão Permanente para Prevenção e Combate ao Assédio Moral	(2021) Resolução CONSAD/UFAM Nº 38/2021, de 07/12/2021	Não.	Não.	Composta por representantes de diversos setores	Indicação	Não.	E-mail: cecam@ufam.edu.br Site: https://www.cecam.ufam.edu.br/

Região	Estado	Universidade	Equipamentos Institucionais de Enfrentamento às Violências contra as Mulheres (criados por ato da administração superior e voltados ao acolhimento ou à atuação conjunta no acolhimento e enfrentamento)	(ANO) e Ato Normativo-Criação do Equipamento	Público Atendido é Exclusivo para Mulheres?	EQUIPE TÉCNICA			Atua como Referência e Contra-Referência com a Rede Externa?	Site / Rede social / Contatos do Equipamento
						Exclusivo Mulheres?	Equipe Técnica (Cargo)	Coordenação (Eleição ou Indicação)		
Norte (11 Universidades Federais): AC: 1 AP: 1 AM: 1 PA: 4 RO: 1 RR: 1 TO: 2	RR	UFRR	CPAPEV-Comissão Permanente de Acolhimento, Prevenção e Enfrentamento às Violências	(2023) Resolução CUni/UFRR nº 91/2023, DE 16/10/2023	Não.	Não.	01 Coordenação 04 Sub-coordenações 01 Secretária Executiva	Indicação	Sim. Parcerias com: Casa da Mulher Brasileira, Tribunal de Justiça de Roraima, Defensoria Pública do Estado de Roraima, além do UNFPA /ONU Mulheres.	Instagram: https://www.instagram.com/cpapev.ufrr/ WhatsApp/Telefone: (31) 98257-3131 E-mail: cpapev.ufrr@gmail.com Telefone: (95) 98113-0446
Sudeste (19 Universidades Federais): ES: 01 MG: 11 RJ: 04 SP: 03	MG	Ufop	Ouvidoria Feminina	(2019) Resolução CUNI/UFOP Nº 2249/2019, de 18/06/2019; Resolução CUNI/UFOP Nº 2423/2021, cria o cargo de Ouvidora Adjunta	Mulheres da Comunidade Acadêmica	Sim	01 Ouvidora Adjunta (demais profissionais da Ouvidoria Geral da UFPP)	Indicação	Não.	E-mail: ouv.feminaufop.sico@ufop.edu.br Cartilha: https://saci2.ufop.br/data/solicitacao/21628_copia_de_cartilha_ouvidoria_10_2.pdf Instagram: https://www.instagram.com/ouvidoriafeminina/
		UFU	CPMulheres-Comissão Permanente de Acompanhamento da Política de Valorização e Proteção das Mulheres	(2021) Resolução CONSUN/UFU Nº 2/2021	Mulheres da Comunidade Acadêmica	Sim.	Composta por representantes indicadas [Recebe denúncias quando não há andamento por demais setores].	Indicação	Não.	E-mail: cpmulheresufu@gmail.com Site: https://comunica.ufu.br/topicos/cpmulheres

Região	Estado	Universidade	Equipamentos Institucionais de Enfrentamento às Violências contra as Mulheres (criados por ato da administração superior e voltados ao acolhimento ou à atuação conjunta no acolhimento e enfrentamento)	(ANO) e Ato Normativo-Criação do Equipamento	Público Atendido é Exclusivo para Mulheres?	EQUIPE TÉCNICA			Atua como Referência e Contra-Referência com a Rede Externa?	Site / Rede social / Contatos do Equipamento
						Exclusivo Mulheres?	Equipe Técnica (Cargo)	Coordenação (Eleição ou Indicação)		
Sudeste (19 Universidades Federais): ES: 01 MG: 11 RJ: 04 SP: 03	MG	Unifal-MG	GEMA –Comissão para Gestão de Enfrentamento e Mobilização contra o Assédio na UNIFAL – MG	(2023) Portaria Nº 1751/2023, de 18/07/2023 https://sistemas.unifal-mg.edu.br/app/rh/gestaopessoas/relatorios/portaria.php?id=28175&acao=visualizar&tipo=html	Não.	Não.	Composta 04 representantes docentes indicados(as)	Indicação	Não	E-mail: gema@unifal-mg.edu.br Site: https://www.unifal-mg.edu.br/prace/gestao-de-enfrentamento-e-mobilizacao-contra-o-assedio-gema/
		UFV	CPDHO –Comissão de Acolhimento e a Comissão Permanente para a Promoção dos Direitos Humanos e Combate às Opressões	(2024) Resolução CONSU/UFV Nº 6/2024, de 08/04/2024 https://soc.ufv.br/wp-content/uploads/06-2024.pdf	Não.	Não.	01 Assistente Social, 01 Psicólogo(a), 01 Servidor(a) com formação em Direito, e demais representantes de núcleos e entidades	Indicação	Não	---
	RJ	UFRJ	Ouvidoria da Mulher	(2023) Portaria UFRJ Nº 438/2023, de 16/01/2023 https://ouvidoria.ufrj.br/index.php/apresentacao/portaria-da-ouvidoria-da-mulher	Mulheres da Comunidade Acadêmica	Sim	01 Ouvidora (demais profissionais da Ouvidoria Geral da UFPP)	Indicação	Não.	Instagram: https://www.instagram.com/ouvidoriaufrj/ Site: https://ouvidoria.ufrj.br/index.php/apresentacao/portaria-da-ouvidoria-da-mulher

Região	Estado	Universidade	Equipamentos Institucionais de Enfrentamento às Violências contra as Mulheres (criados por ato da administração superior e voltados ao acolhimento ou à atuação conjunta no acolhimento e enfrentamento)	(ANO) e Ato Normativo-Criação do Equipamento	Público Atendido é Exclusivo para Mulheres?	EQUIPE TÉCNICA			Atua como Referência e Contra-Referência com a Rede Externa?	Site / Rede social / Contatos do Equipamento
						Exclusivo Mulheres?	Equipe Técnica (Cargo)	Coordenação (Eleição ou Indicação)		
Sul (11 Universidades Federais): PR: 03 RS: 06 SC: 02	PR	UFPR	ACOLHE –Núcleo de Apoio e Acolhimento de Denúncias (ACOLHE) NGDS –Núcleo de Gênero e Diversidade Sexual	(2019) Criado pela Superintendência de Inclusão, Políticas Afirmativas e Diversidade (SIPAD) https://ufpr.br/lancada-nesta-sexta-8-campanha-marco-das-mulheres-na-ufpr-colocara-tematica-em-desaque-no-mes-veja-a-programacao-dia-da-mulher-oito-de-marco-genero/	Não.	Não.	Psicólogos(as) e Assistentes Sociais	Indicação	Sim. Quando há demanda para encaminhamento de denúncias às instituições competentes, a assistente social realiza o acompanhamento da vítima nos centros especializados, garantindo acesso ao suporte adequado.	Telefones (41) 3310-2699 ou (41) 99637-7420 E-mail: acolhe.sipad@ufpr.br gdssipad@gmail.com ngds@ufpr.br Facebook: SIPAD UFPR Instagram @sipad.ufpr Site: https://sipad.ufpr.br/apoio-e-acolhimento-de-denuncias/
		UNILA	DEGED –Departamento de Equidade de Gênero e Diversidade / Secretaria de Ações Afirmativas e Equidade (SECAFE) (2018 a 2023) CEEGED –Comitê Executivo pela Equidade de Gênero e Diversidade	(2018-2023) (2024) Resolução Consun/UNILA Nº 07/2024, de 19/03/2024 https://atos.unila.edu.br/atos/resolucao-n-ordm-7-2024-consun-14298 Portaria UNILA nº 615/2018, de 12/09/2018) https://documentos.unila.edu.br/sites/default/files/arquivos/boletins/384.pdf [pág 4]	Mulheres e comunidade LGBT da Comunidade Acadêmica	Sim	01 Psicóloga 01 Administradora	Indicação	Sim. Integra o Conselho Municipal dos Direitos da Mulher-CMDM Foz do Iguaçu; Conselho Municipal LGBT-QIAPN+; Observatório de Gênero e Diversidade de UNILA.	Telefone: (45) 3522-9309 E-mail: ceeged@unila.edu.br Site: https://portal.unila.edu.br/secafe/equidade-de-genero-e-diversidade/ Instagram: https://www.instagram.com/deged.unila

Região	Estado	Universidade	Equipamentos Institucionais de Enfrentamento às Violências contra as Mulheres (criados por ato da administração superior e voltados ao acolhimento ou à atuação conjunta no acolhimento e enfrentamento)	(ANO) e Ato Normativo-Criação do Equipamento	Público Atendido é Exclusivo para Mulheres?	EQUIPE TÉCNICA			Atua como Referência e Contra-Referência com a Rede Externa?	Site / Rede social / Contatos do Equipamento
						Exclusivo Mulheres?	Equipe Técnica (Cargo)	Coordenação (Eleição ou Indicação)		
Sul (11 Universidades Federais): PR: 03 RS: 06 SC: 02	RS	UFPeI	NUGEN –Núcleo de Gênero e Diversidade / Coordenação de Diversidade e Inclusão da UFPeI	(2019) Resolução CONSUN/UFPeI No 22/2019, de 08/11/2019 https://wp.ufpel.edu.br/scs/files/2019/11/RES.-22.2019-Regimento-do-N%C3%BAcleo-de-G%C3%AAnero-e-Diversidade.pdf	Mulheres e população LGBTQIA+ da Comunidade Acadêmica	Não.	01 Assistente em Administração 01 Coordenadora	Indicação	Sim. Nugen participa com titularidade do COMDIM–Conselho Municipal dos Direitos da Mulher	E-mail: nugen@ufpel.edu.br Telefones: (53)3284-4312 (53) 98135-3444 Facebook: Nugen UFPeI Instagram: https://www.instagram.com/nugenufpel/ Site: https://wp.ufpel.edu.br/nugen/
		FURG	CAID –Coordenação de Ações Afirmativas, Inclusão e Diversidades	(2021) Resolução CONSUN/FURG N° 003/2021, de 22/01/2021 https://conselhos.furg.br/resolucoes/resolucoes-2021/resolucoes-003-2021	Não.	Não.	Representantes de setores diversos.	Indicação	Não.	Telefone: (53) 3233-6824. E-mail: caid@furg.br . Instagram: https://www.instagram.com/caid_furg/

Região	Estado	Universidade	Equipamentos Institucionais de Enfrentamento às Violências contra as Mulheres (criados por ato da administração superior e voltados ao acolhimento ou à atuação conjunta no acolhimento e enfrentamento)	(ANO) e Ato Normativo-Criação do Equipamento	Público Atendido é Exclusivo para Mulheres?	EQUIPE TÉCNICA			Atua como Referência e Contra-Referência com a Rede Externa?	Site / Rede social / Contatos do Equipamento
						Exclusivo Mulheres?	Equipe Técnica (Cargo)	Coordenação (Eleição ou Indicação)		
Sul (11 Universidades Federais): PR: 03 RS: 06 SC: 02	RS	UFSM	Espaço Multiprofissional Casa Verônica / Observatório de Direitos Humanos (ODH)	(2021) Resolução UFSM No. 064/2021, de 03/11/2021 https://portal.ufsm.br/documentos/publico/documento.html?id=13828565	Pessoas em situação de violência em razão do gênero	Não	01 Assistente Social 01 Administradora {além de equipe contratada, formada por 02 Psicólogas e 01 Advogada}	Indicação	Sim. Trabalho de forma articulada com serviços da rede pública (Delegacia da mulher-DEAM, Setor de Matrícula em Violência sexual do HUSM; Centro de Referência da Mulher(CRM); Juizado da Violência doméstica e Promotoria especializada em Violência Doméstica. Ainda, a Casa Verônica integra o Fórum de Enfretamento à Violência contra as mulheres, onde ocorrem reuniões mensais com os serviços que compõe a rede externa de proteção, além dos representantes do Executivo Municipal, Legislativo, Judiciário, Ministério Público e Segurança Pública (polícia Civil, polícia Militar/ Patrulha Maria da Penha).	Telefone: (55) 3220-9335 (55) 99159-8978 E-mail: casaveronica.pre@ufsm.br Site: https://www.ufsm.br/pro-reitorias/pre/observatorio-de-direitos-humanos/casa-veronica Instagram: https://www.instagram.com/casaveronicaufsm/

Região	Estado	Universidade	Equipamentos Institucionais de Enfrentamento às Violências contra as Mulheres (criados por ato da administração superior e voltados ao acolhimento ou à atuação conjunta no acolhimento e enfrentamento)	(ANO) e Ato Normativo-Criação do Equipamento	Público Atendido é Exclusivo para Mulheres?	EQUIPE TÉCNICA			Atua como Referência e Contra-Referência com a Rede Externa?	Site / Rede social / Contatos do Equipamento
						Exclusivo Mulheres?	Equipe Técnica (Cargo)	Coordenação (Eleição ou Indicação)		
Sul (11 Universidades Federais): PR: 03 RS: 06 SC: 02	SC	UFSC	CDGEN –Coordenadoria de Diversidade Sexual e Enfrentamento da Violência de Gênero SEAVIS –Serviço de Acolhimento às Vítimas de Violência CGGEN e SEAVIS são também regulamentados pela [Resolução Normativa CUn/UFSC N° 165/2022, de 26/07/2022 https://conselhouniversitario.paginas.ufsc.br/files/2022/08/RN_1652022CUn_P-23080_040608-2022-43-alt.-estrutura.pdf	(2022) Portaria N.º 2751/2022/GR, de 27/12/2022 https://portarias.sistemas.ufsc.br/publico/ver.xhtml?portaria_id=10320 (2023) Portaria n° 279/2023/GR, de 03/02/2023 https://boletimoficial.ufsc.br/2023/02/06/boletim-no-262023-06022023/	Pessoas em situação de violência	Não			Sim. Atua articulado com redes externas, incluindo delegacias especializadas, centros de referência para mulheres, hospitais e outras instituições,.	

Fonte: Elaboração própria, a partir de dados desta pesquisa (Mapeamento realizado entre julho/2024 a 09/fevereiro/2025) (base de consulta: site das Universidades, pesquisa de atos normativos das universidades e pedido de informação na Plataforma Fala.BR – procedimento adotado em todas as 69 Universidades Federais)

A importância de os equipamentos de enfrentamento às violências contra as mulheres em Universidades Federais terem um ato normativo da Administração Superior que garantam sua existência

Costa e Silva (2024) destacam o papel fundamental dos movimentos sociais feministas na conquista de legislações e mecanismos de proteção que combatam as violências contra as mulheres. Essa atuação também se mostra essencial no contexto universitário, onde a luta por direitos e segurança permanece urgente.

O mesmo ocorre dentro das Universidades Federais. De acordo com esta pesquisa, os primeiros equipamentos institucionais voltados ao enfrentamento às violências contra as mulheres nas Universidades Federais brasileiras surgiram apenas a partir de 2018. Em alguns casos, o debate teve início com o compartilhamento de inquietações por parte das mulheres sobre as violências sofridas e silenciadas no ambiente universitário. Posteriormente, essas mesmas mulheres, articuladas em movimentos organizados, reconheceram a necessidade de ações institucionais que garantissem o direito de estudar, trabalhar e conviver em um espaço seguro, livre de discriminação e opressões que violam seus direitos, além de reivindicar a criação de mecanismos eficazes de combate às violências.

A garantia da existência e da efetividade dos equipamentos de enfrentamento às violências contra as mulheres nas Universidades Federais perpassa, necessariamente, pela formalização de sua criação e funcionamento por meio de atos normativos da Administração Superior. A simples boa vontade ou o compromisso de gestões específicas não são suficientes para assegurar a continuidade e a qualidade desses serviços - ficando a mercê da discricionariedade de seus(suas) dirigentes. **A institucionalização dos Equipamentos de Enfrentamento às Violências contra as Mulheres**, por meio de normas da Administração Superior - especialmente as Resoluções de seus Conselhos Superiores - são cruciais por diversas razões, dentre elas: a estabilidade, garantia de continuidade e segurança; o reconhecimento das violências contra as mulheres como uma questão institucional; a possibilidade de acessar recursos e estrutura adequada; promoção do empoderamento e autonomia das mulheres; e alinhamento das

universidades com marcos legais e compromissos internacionais de garantia aos direitos das mulheres.

A Estabilidade, garantia de continuidade e segurança: protege os equipamentos de eventuais descontinuidades por mudanças de gestão ou prioridades políticas. Um ato normativo da administração superior assegura que os equipamentos de enfrentamento às violências contra as mulheres não dependam de gestões pontuais ou da vontade política de dirigentes temporários. As violências contra as mulheres são um problema estrutural e persistente, que exige respostas contínuas e duradouras. A normatização desses espaços garante sua existência independentemente de mudanças na administração das universidades, proporcionando estabilidade e segurança para as vítimas e para a comunidade acadêmica como um todo.

O Reconhecimento das Violências contra as Mulheres como uma questão Institucional—ao ser instituído um ato normativo, a universidade reconhece oficialmente essa problemática como uma questão institucional que precisa ser enfrentada de forma sistemática e prioritária. Joga luz às violências contra as mulheres no ambiente universitário; o que contribui para a desnaturalização das violências de gênero e para a construção de uma cultura institucional que caminha para não mais tolerar práticas discriminatórias ou abusivas.

A Possibilidade de Acessar Recursos e Estrutura Adequada—permite a previsão de que as universidades destinem recursos financeiros, humanos e materiais específicos para sua manutenção e funcionamento do equipamento.

A Promoção do Empoderamento e Autonomia das Mulheres—Equipamentos de enfrentamento às violências não apenas atendem vítimas, mas também promovem o empoderamento e a autonomia das mulheres, oferecendo ferramentas para que elas conheçam seus direitos e se sintam apoiadas. Isso fortalece a participação das mulheres na vida acadêmica e na sociedade, contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

O Alinhamento da Universidade com Marcos Legais e Compromissos Internacionais de Garantia aos Direitos das Mulheres—alinha às Universidades aos compromissos e marcos legais nacionais e internacionais, fortalecendo sua responsabilidade social e jurídica.

Datas importantes para refletirmos o Direito das Mulheres e o Enfrentamento às Violências

O tema do direito das mulheres e o enfrentamento às violências têm se tornado cada vez mais relevantes. No cenário nacional e internacional são pautados dias para que se possa discutir, refletir e realizar ações relacionadas à temática. Algumas datas importantes marcam esse calendário, as quais destacamos:

- **29 de janeiro**, Dia Nacional da Visibilidade Trans
- **01 de fevereiro**, Dia da ratificação pelo Brasil da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher
- **11 de fevereiro**, Dia Internacional das Mulheres e Meninas na Ciência
- **08 de março**, Dia Internacional da Mulher
- **21 de março**, Dia Internacional pela Eliminação da Discriminação Racial
- **31 de março**, Dia Internacional da Visibilidade Trans
- **25 de abril**, Dia Internacional das Meninas nas Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs)
- **30 de abril**, Dia Nacional da Mulher [instituído pela Lei nº 6.791/1980]
- **02 de maio**, Dia Nacional de Combate ao Assédio Moral
- **28 de maio**, Dia Internacional de Luta pela Saúde da Mulher
- **21 de junho**, Dia de Luta por uma Educação não-sexista e sem discriminação
- **25 de julho**, Dia Internacional da Mulher Negra Latino-Americana e Caribenha
- **25 de julho**, Dia Nacional de Tereza de Benguela e da Mulher Negra
- **07 de agosto**, Dia da Sanção da Lei nº 11.340/2006 (Maria da Penha)
- **05 de setembro**, Dia Internacional da Mulher Indígena
- **06 de setembro**, Dia Internacional da Ação pela Igualdade da Mulher
- **14 de setembro**, Dia Latino-Americano da Imagem da Mulher nos Meios de Comunicação
- **23 de setembro**, Dia Internacional contra a Exploração Sexual e o Tráfico de Mulheres
- **28 de setembro**, Dia pela Descriminalização do aborto na América e Caribe
- **10 de outubro**, Dia Nacional de Luta Contra a Violência à Mulher
- **25 de outubro**, Dia Internacional contra a Exploração da Mulher
- **20 de novembro**, início da Campanha dos 21 Dias de Ativismo
- **25 de novembro**, Dia Internacional de Combate à Violência contra a Mulher

A Política Institucional de Combate ao Assédio nas Universidades Federais

Nesse contexto, de enfrentamento ao assédio moral e sexual, as Universidades Federais têm se mobilizado no sentido de normatizar as Políticas Institucionais de combate ao assédio. Com relação a institucionalização dessa política entre as Universidades Federais, até fevereiro de 2025, 36 Universidades Federais (52,17%) já têm publicações de normas. Contudo importante ressaltar relatório do TCU (2025), que pontua além da inexistência de norma de parte das universidades, a inadequação de parte das existentes. O panorama das normas localizadas, independente na análise de adequação, está registrada no quadro a seguir.

Quadro 4: Política Institucional de Combate ao Assédio nas Universidades Federais (ordem cronológica)

Ano	Política Institucional de Combate ao Assédio
2016	<p>UFMG – Resolução CONSUNI/UFMG No 09/2016, de 31/05/2016–Dispõe sobre a violação de direitos humanos e a erradicação de atos discriminatórios de qualquer natureza no âmbito da Universidade Federal de Minas Gerais. https://colgrad.direito.ufmg.br/wp-content/uploads/2020/03/09Resolu%C3%A7%C3%A3oviola%C3%A7%C3%A3odireitoshumanosFINAL.pdf</p> <p>[Desde 2023–Comissão para propor à Universidade uma Política de Enfrentamento ao Assédio (Minuta entregue em 15/01/2025)]</p>
2017	<p>UFG – Resolução CONSUNI/UFG 12/2017, de 19/05/2017–Dispõe sobre normas e Procedimentos a serem adotados em casos de assédio moral, sexual e quaisquer formas de preconceito, no âmbito da Universidade Federal de Goiás. https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/1/o/Resolucao_12-2017_-_Normas_Procedims_Ass%C3%A9dio_Moral-Sexual_e_Quaisquer_Formas_de_Preconceito_na_UFG_-_GR.pdf</p> <p>Atualizada pela Resolução CONSUNI/UFG 280/2024, de 27/09/2024–Institui as Diretrizes para a prevenção e enfrentamento ao assédio moral, ao assédio sexual, à importunação sexual e a quaisquer formas de discriminação no âmbito da Universidade Federal de Goiás. https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/137/o/Resolucao_CONSUNI_2024_0280_%283%29.pdf</p>
2019	<p>UFOPA – Resolução CONSAD/Ufopa N° 69/2019, de 25/03/2019–Aprova a normatização de combate a prática de Assédio Moral na Universidade Federal do Oeste do Pará – Ufopa. https://sigrh.ufopa.edu.br/sigrh/downloadArquivo?idArquivo=193476&-key=ee1ffd9724ff6a1326241fd5f1ec2960</p>

Ano	Política Institucional de Combate ao Assédio
2020	<p>UFPA–Resolução CONSUN/UFPA Nº 815/2020, de 03/03/2020–Política de enfrentamento à discriminação, assédios e outras formas de violência, no âmbito da Universidade Federal do Pará. https://sege.ufpa.br/boletim_interno/downloads/resolucoes/consun/2020/815%20Dispoe%20sobre%20as%20normas%20e%20procedimentos%20a%20serem%20adotados%20em%20caso%20de%20assedio%20moral,%20sexual%20e%20qualquer%20outras%20formas%20de%20preconceito,%20no%20ambito%20da%20UFPA.pdf</p>
2021	<p>UFCat – Estatuto da UFCat, de 07/04/2021 – Comissão de Ações de Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual, Preconceito e discriminação da UFCAT (CAAMSP). https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/576/o/Estatuto - UFCAT - aprovado.pdf</p>
	<p>UFRA – Resolução CONSAD/UFRA Nº 462/2021, de 01/06/2021–Aprova a revisão da política de promoção à saúde e qualidade de vida no trabalho do servidor da UFRA, com revisão do capítulo III e inclusão dos capítulos V e VI. https://progep.ufra.edu.br/images/conteudo/legislacao/2021/resolucao_n_462_de_01_de_junho_de_2021.pdf</p>
	<p>UFOB – Resolução CNR/CONSUNI/UFOB Nº 006/2021, de 25/11/2021–Consolida a Resolução Consuni nº 010, de 13 de dezembro de 2018, do Conselho Universitário, que dispõe sobre normas e procedimentos a serem adotados em casos de assédio moral, sexual e quaisquer formas de preconceito, no âmbito da Universidade Federal do Oeste da Bahia–UFOB. https://ufob.edu.br/a-ufob/instrumentos-normativos/resolucoes/2021/cnr/resolucao-cnr-006-2021-consolida-e-dispoe-sobre-normas-e-procedimentos-adotados-casos-assedio-moral-sexual.pdf</p>
	<p>UFMS–Resolução COUN/UFMS nº 127/2021, de 31 de agosto de 2021 – Aprova a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual no âmbito da Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. https://www.ufms.br/wp-content/uploads/2022/03/Politica-de-prevencao-e-enfrentamento-do-assedio-moral-e-sexual-no-ambito-da-UFMS..pdf</p>
	<p>UFJ – Resolução CONSUNI/UFJ 025/2021, de 15/12/2021–Dispõe sobre normas e procedimentos a serem adotados em casos de assédio moral, organizacional, sexual, preconceito e quaisquer formas de discriminação, no âmbito da Universidade Federal de Jataí, ou em situações em que as partes envolvidas, sejam membros da comunidade universitária da UFJ. https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/830/o/Resolu%C3%A7%C3%A3o_Consuni.025.2021._Comiss%C3%A3o.Assedios.Aprova-da.15.12.2021.pdf</p>

Ano	Política Institucional de Combate ao Assédio
2022	<p>UFMG–Resolução Colegiado Pleno do Conselho Universitário/UFMG N° 03/2022, de 12/04/2022–Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e a Todas as Formas de Discriminação no âmbito da Universidade Federal de Campina Grande – UFGC. https://www.sods.ufcg.edu.br/index.php/col-pleno/resolucoes?download=931</p>
	<p>UFABC–Resolução CONSUNI/UFABC N° 226/2022, de 30/09/2022–Dispõe sobre a definição de assédio moral, assédio moral institucional e assédio sexual para seu enfrentamento no âmbito da UFABC, define instâncias de denúncia de assédio, de acolhimento de possíveis vítimas do assédio e cria a Comissão UFABC sem assédio. https://www.ufabc.edu.br/images/consuni/resolucoes/resolucao_consuni_226_-_dispe_sobre_a_definicao_de_assedio_moral_assedio_moral_institucional_e_assedio_sexual_para_seu_enfrentamento_noambito_da_ufabc.pdf</p>
	<p>UFRGS–Resolução CONSUN/UFRGS N° 275/2022, de 25/11/2022–Política contra o Assédio no Âmbito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul–UFRGS. https://www.ufrgs.br/ouvidoria/documentos/Resolu%C3%A7%C3%A3o275-2022_Pol%C3%ADtica_Contra_Ass%C3%A9dio_na_UFRGS.pdf</p> <p>Foi criado em 18/06/2024, para servidores/as, o Fórum dos Serviços de Atendimento e Prevenção ao Assédio e Outras Violências nas Relações de Trabalho da UFRGS</p> <p>Núcleo AMPARE é um coletivo de servidoras(es) e estudantes da UFRGS dedicadas(os) a ações de extensão e de pesquisa sobre o tema do Assédio. O Núcleo foi criado a partir da capacitação “Assédio e Relações de Poder em Instituições Públicas”, oferecida pela EDUFRGS em 2021, no formato de grupo de estudos. AMPARE significa tanto a sigla Assédio Moral, Projeto de Acompanhamento e Reparação quanto o imperativo que remete ao dever da Universidade de amparar e acolher as vítimas de assédio, buscando dar visibilidade a este tipo de violência.</p>
2023	<p>UFR – Resolução CONSUNI/UFR N° 71, de 08/03/2023–Institui a Política de Prevenção e Combate ao Assédio, a Discriminação e à Violência e o Racismo no âmbito da Universidade Federal de Rondonópolis e dá outras providências. https://ufr.edu.br/documentos/resolucoes-consuni/consuni-no-71/</p>
	<p>UnB – Resolução CAD/UnB n° 15/2023, de 29/03/2023–Institui a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral. Sexual, Discriminações e outras Violências, no âmbito da Universidade de Brasília (UnB). https://arquivos.unb.br/arquivos/2023139213125727280705e9261ba0ea0/15.2023.pdf</p> <p>Resolução da Câmara de Direitos Humanos N° 0001/2024, de 01/10/2024–Aprova o fluxo processual dos procedimentos de apuração de denúncias de assédio moral, sexual, discriminações e outras violências na Universidade de Brasília. https://ich.unb.br/images/Fluxo_processual_de_denuncias_de_assedio_discriminacoes_e_outras_violencias_na_UnB_compressed.pdf</p>

Ano	Política Institucional de Combate ao Assédio
2023	UFMT –Plano de prevenção e enfrentamento ao assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e à violência sexual no âmbito da Universidade Federal de Mato Grosso–UFMT, de 22/05/2023. https://cms.ufmt.br/files/galleries/4/P216ac-3943563c2bdd0ab657fa9a1d91bea1cc95c.pdf
	FURG –Resolução CONSUN/FURG N° 15/2023, de 22/09/2023–Dispõe sobre a Política de prevenção e enfrentamento do assédio, discriminação e outras formas de violência na Universidade Federal do Rio Grande FURG. https://conselhos.furg.br/arquivos/resolucao/CONSUN/2023/Resolucao_15RETIFICADA289.pdf
	Portaria GAB-Reitor/FURG N° 518/2025, de 29/01/2025–Instituir o Plano Setorial de Enfrentamento ao Assédio e Discriminação da FURG https://conselhos.furg.br/arquivos/portaria/2025/Janeiro/Portaria_0518_2025.pdf
	UFSCAR –Resolução CONSUNI/UFSCar N° 118/2023, de 03/10/2023–Dispõe sobre a Política para Prevenção, Redução e Mitigação de Danos da Violência na Universidade Federal de São Carlos. https://sei.ufscar.br/sei/publicacoes/controlador_publicacoes.php?acao=publicacao_visualizar&id_documento=1352617&id_orgao_publicacao=0
	Resolução ConsUni/UFSCar N° 09/2024, de 02/10/2024–Dispõe sobre normas e procedimentos em casos de assédios moral, sexual, violência étnico-racial, de gênero e sexualidade e outras formas de discriminação no âmbito da UFSCar. https://sei.ufscar.br/sei/publicacoes/controlador_publicacoes.php?acao=publicacao_visualizar&id_documento=1778073&id_orgao_publicacao=0 [Criou a Comissão Permanente de Acolhimento e Acompanhamento das Denúncias (CoPAD)]
UFRR –Resolução CUni/UFRR n° 91/2023, de 16/10/2023–Dispõe sobre normas e procedimentos a serem adotados em casos de assédio moral, sexual e outras formas de violência e discriminação no âmbito da Universidade Federal de Roraima. https://antigo.ufrr.br/conselhos/downloads/category/559-resolucoes-2020?download=8645	
UFRN – Resolução CONSEPE / CONSAD / UFRN N° 009/2023, de 12/12/2023–Institui a política de prevenção e enfrentamento ao assédio e a discriminação no âmbito da Universidade Federal do Rio Grande do Norte – UFRN. https://progesp.ufrn.br/storage/documentos/iC7PmYnvxISafuR3sjdycHySHTDqDoewg1KoL0f.pdf	
2024	UFLA –Resolução Normativa CUNI/UFLA N° 120/2024, de 23/02/2024. Dispõe sobre a política contra assédio no âmbito da Universidade Federal de Lavras. https://sei.ufla.br/sei/publicacoes/controlador_publicacoes.php?acao=publicacao_visualizar&id_documento=254404&id_orgao_publicacao=0
	UFDFPar –Resolução CONSUNI/UFDFPar N° 67/2024, de 08/03/2024–Dispõe sobre a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e Demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual, no âmbito da Universidade Federal do Delta do Parnaíba (UFDFPar), e dá outras providências. https://ufdfpar.edu.br/reitoria/reitoria-1/documentos/resolucoes/resolucoes-consuni/2024/RESOLUOCON-SUNIn67DE8DEMARODE20241.pdf

Ano	Política Institucional de Combate ao Assédio
2024	<p>UFT–Resolução CONSUNI/UFT nº 107/2024, de 13/03/2024–Dispõe sobre o combate ao racismo e assédio e a mediação de conflitos na Universidade Federal do Tocantins (UFT) mediante a criação da Câmara de Mediação, Conciliação de conflitos, Enfrentamento ao Racismo e Assédio. https://docs.uft.edu.br/share/s/q-a-t97G3Spq0_0SZH7RzXQ</p>
	<p>UFGD–Resolução COUNI/UFGD No 729/2024, de 28/03/2024–Dispõe sobre a Política de Conscientização, Prevenção, Enfrentamento e Responsabilização do Assédio Moral e Sexual e Outras Violências no âmbito da Universidade Federal da Grande Dourados – UFGD. https://files.ufgd.edu.br/arquivos/boletins/5971.pdf</p> <p>[Criou a “Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e Outros Tipos de Violência no âmbito da Universidade Federal da Grande Dourados–CPEA”, composta, necessariamente, por, pelo menos 1 (um) representante(s) titular e 1 (um) suplente da PROGESP, da Ouvidoria da Mulher e da Diversidade, da Corregedoria Universitária e da Comissão de Ética Setorial -CES. [...] [Portaria Reitoria/UFGD No 399, de 24/06/2024– https://files.ufgd.edu.br/arquivos/boletins/6049.pdf, pág 15]</p>
	<p>UFVJM–Resolução CONSU/UFVJM N° 07/2024, de 01/04/2024–Institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri (UFVJM). https://portal.ufvjm.edu.br/noticias/2024/ufvjm-agora-conta-com-programa-de-prevencao-e-enfrentamento-ao-assedio-sexual-e-demais-crimes-contra-a-dignidade-sexual-e-a-violencia-sexual/resolucao-n-07-2024-consu-de-01-de-abril-de-2024-institui-o-programa-de-prevencao-e-enfretamento-ao-assedio-sexual-e-demias-crimes-2</p>
	<p>UFV–Resolução CONSU/UFV N° 6/2024, de 08/04/2024 . Aprova a Política de Promoção dos Direitos Humanos e Combate às Opressões na Universidade Federal de Viçosa e a criação da Comissão Permanente para a Promoção dos Direitos Humanos e Combate às Opressões. https://soc.ufv.br/wp-content/uploads/06-2024.pdf</p>
	<p>UNIR–RESOLUÇÃO CONSAD/UNIR N° 684/2024, de 07/05/2024–Política de Prevenção e Combate aos Assédios Moral, Sexual, Institucional e de todas as formas de discriminação na UNIR. https://secons.unir.br/uploads/ato/SEI_UNIR_1757171_Resolucao_684_1540726968.pdf</p>
	<p>UFRB–Resolução CONSUNI/UFRB N° 27 CONSUNI/UFRB2024, de 07/06/2024–Institui a política de enfrentamento aos assédios e discriminações no âmbito da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia. https://sistemas.ufrb.edu.br/sipac/VerInformativo?id=3591 [Criou o CEAS–Comitê de Enfrentamento ao Assédio Sexual, Moral e Discriminações].</p>

Ano	Política Institucional de Combate ao Assédio
2024	<p>UFJF–Resolução CONSU/UFJF N° 109/2024, de 10/06/2024–Dispõe sobre Diretrizes e Ações da Política de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios e outras violências, no âmbito da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF). https://www2.ufjf.br/control_e_institucional/wp-content/uploads/sites/256/2024/07/Resolu%C3%A7%C3%A3o-CONSU.pdf</p> <p>Resolução CONSU/UFJF N° 38/2019, de 04/09/2019–Aprova o Regimento do Fórum Permanente da Diversidade da Universidade Federal de Juiz de Fora. https://www2.ufjf.br/consu/wp-content/uploads/sites/33/2019/12/Resolu%C3%A7%C3%A3o_38.2019_CONSU_Aprova-o-Regimento-F%C3%B3rum-Permanente-da-Diversidade.pdf</p> <p>Resolução CONSU/UFJF N° 32/2016, de 31/05/2016–Cria a Ouvidoria Especializada em Ações Afirmativas, vinculada à Diretoria de Ações Afirmativas. https://www2.ufjf.br/consu/files/2016/02/Resolu%C3%A7%C3%A3o-32.2016.pdf</p>
	<p>UNIFEI–Decisão CONSUNI/UNIFEI n° 12/2024, de 01/07/2024–Dispõe sobre a Política Institucional de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação da Universidade Federal de Itajubá. https://atosnormativos.unifei.edu.br/sem-categoria/politica-institucional-de-prevencao-e-enfrentamento-ao-assedio-moral-ao-assedio-sexual-e-a-discriminacao-da-universidade-federal-de-itajuba/</p>
	<p>UNIFAL–Resolução CONSUNI/Unifal N° 84/2024, de 09/10/2024–Institui a Política de Prevenção e Enfrentamento às Formas de Assédio e Discriminação na UNIFAL-MG. https://www.unifal-mg.edu.br/portal/wp-content/uploads/sites/52/2024/10/SEI_1366300_Resolucao_Consumi_n_84-1.pdf</p>
	<p>UFPI–Resolução CONSUN/UFPI n° 237/2024, de 18/11/2024–Política Institucional de Enfrentamento das Violências de Gênero, Étnico-Racial, Moral e Sexual no âmbito da UFPI. https://ufpi.br/arquivos_download/arquivos/2024/RESOLU%C3%87%C3%95ES_CONSUN_compressed.pdf (Pág. 04 a 23).</p>
	<p>UFSB–Resolução CONSUNI/UFSB N° 12/2024, de 18/11/2024–Dispõe sobre a política institucional de prevenção e enfrentamento ao assédio moral, ao assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, à discriminação e a outras formas de violência no âmbito da Universidade Federal do Sul da Bahia – UFSB. https://ufsb.edu.br/images/Resolu%C3%A7%C3%B5es/2024/Resoluo_12_2024_-_ass%C3%A9dio_e_outras_discrimina%C3%A7%C3%B5es.pdf</p>
	<p>UFTM–Portaria REITORIA/UFTM N° 255/2024, de 26/12/2024–Institui o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito da Universidade Federal do Triângulo Mineiro. https://sei.ufm.edu.br/sei/publicacoes/controlador_publicacoes.php?acao=publicacao_visualizar&id_documento=1527487&id_orgao_publicacao=0</p> <p>[Em construção: Portaria Reitoria/UFTM N° 450/2024, de 03/06/2024–Grupo de Trabalho Multissetorial–construção da POLÍTICA DE PREVENÇÃO E DE ENFRENTAMENTO DAS VIOLÊNCIAS NO AMBIENTE UNIVERSITÁRIO. https://sistemas.ufm.edu.br/integrado/relatorio.php</p>

Ano	Política Institucional de Combate ao Assédio
2025	<p>UFAL–Resolução CONSUNI/UFAL N° 02/2025, de 14/01/2025–ESTABELECE “Ad Referendum” A Política de Prevenção e Enfrentamento em casos de Assédio e Formas de Discriminação e Preconceito, no Âmbito da UFAL. https://ufal.br/resolucoes/2025/rco-n-02-de-14-01-2025.pdf</p> <p>[Desde 2019 tinha a Resolução CONSUNI/UFAL N° 90/2019–Homologa a Resolução “Ad Referendum” n° 84/2019-CONSUNI/UFAL que disciplina princípios e regulamentos a serem adotados na prevenção e em casos de assédio e formas de discriminação e preconceito, no âmbito da UFAL]</p>
	<p>UNIVASF – Instrução Normativa–IN N° 0015/REITORIA/UNIVASF, de 27/01/2025– Institui o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PSPEAD) da Universidade Federal do Vale do São Francisco. https://portais.univasf.edu.br/normas-institucionais/in_2025_15.pdf</p> <p>[Em discussão: Comissão de Combate ao Assédio e à Discriminação (CCAD)–planejar e executar ações para combater as condutas de assédio e discriminação no ambiente universitário (Portaria n° 1.722/2023)] https://ufal.br/resolucoes/2019/rco-n-90-de-03-12-2019.pdf</p>
	<p>UFC – Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Universidade Federal do Ceará (UFC), de 19/02/2025. https://www.ufc.br/images/files/a_universidade/plano_prevencao_assedio/250217_Plano_Setorial_Enfrentamento_Assedio_Discriminacao.pdf</p>
Em discussão / construção / tramitação	<p>UFS – Grupo de Trabalho para Prevenção e Combate à Violência e Assédio no âmbito da Universidade Federal de Sergipe (Portaria N° UFS 1295/2023, de 02/08/2023)</p>
	<p>UTFPR–Comissão para propor ações que possam subsidiar as políticas institucionais de atendimento à comunidade acadêmica (servidores e estudantes) em situações de violências e assédios e demais crimes contra a dignidade sexual e à violência sexual no âmbito da UTFPR (Portaria de Pessoal GABIR/UTFPR n° 1610/2023, de 22/09/2023).</p>
	<p>DELIBERAÇÃO COUNI UTFPR N° 22/2017, de 20/10/2017–Aprovar a Política Antissédio Moral no Trabalho da Universidade Tecnológica Federal (UTFPR).</p>
	<p>UFRPE – Minuta de Resolução–Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual, da Discriminação e de outras formas de violência no âmbito da UFRPE (Comissão–Portaria GR/UFRPE N° 1.114/2023, de 30/08/2023, modificada pela Portaria GR/UFRPE N° 815/2024, 25/07/2024). OBS: consulta pública em 2024 na Plataforma do Governo Federal “Participa+ Brasil”</p>
<p>UFERSA–Grupo de Trabalho para o planejamento e execução de ações estratégicas de prevenção e enfrentamento ao assédio moral, assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e a violência sexual no âmbito da Universidade Federal Rural do Semi-Árido – Ufersa (Portaria n° 2.215/2023 UFERSA, de 09/11/2023, prorrogada pela Portaria n° 915/2024 UFERSA, de 12/07/2024)</p>	

Ano	Política Institucional de Combate ao Assédio
Em discussão / construção / tramitação	UFFS –Grupo de Trabalho para Enfrentamento aos Assédios no Âmbito da UFFS (Portaria Nº 3175/GR/UFFS/2023, de 14/11/2023–alterada pela Portaria Nº 3410/GR/UFFS/2024 (REVOGADA). Está em vigor a Portaria Nº 3854/GR/UFFS/2025)
	UFPEl – o trabalho na temática assédio em fev/2024 do Comitê de Gestão da Integridade.
	UNILAB – Grupo de Trabalho responsável pela Construção de uma Política sobre Assédio Moral e Sexual no âmbito da Unilab (Portaria REITORIA/UNILAB Nº 120, de 11/04/2024, prorrogada pela pela Portaria REITORIA/UNILAB Nº 227, de 24/07/2024)
	UFAPE – Minuta de Resolução–Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação – (Grupo de Trabalho–Portaria nº 065/2024–Reitoria/UFAPE, de 25/04/2024) OBS: consulta pública interna–Governança / PROPLAN em nov-dez/2024
	UFCA – Ato Decisório CG nº 04/2024, de 23/08/2024–Criou um GTT para Elaboração da Política Institucional de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio, à Discriminação e a todas as formas de violência na UFCA (Portaria de Pessoal GR/UFCA nº 311/2024, de 14/10/2024–membros designados (modificada e revogada pela Portaria de Pessoal GR/UFCA No. 357/2024, DE 21/11/2024)
	UFNT – Comissão para elaboração do Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito da UFNT (Portaria Nº 1.002/2024 GAB/UFNT, 01/11/2024)
	UNIFESSPA –Comissão de Elaboração da Política de Prevenção e Combate ao Assédio no âmbito da Unifesspa (Portaria 1326/2024 Reitoria/UNIFESSPA, de 06/11/2024)
	UNILA – Grupo de Trabalho para elaboração de Proposta de Política de Prevenção e Combate ao Assédio e à Discriminação no âmbito da Universidade Federal da Integração Latino-Americana – UNILA (Portaria Nº 574/2024, de 06/12/2024)
	UFSC – Minuta da Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral no âmbito da UFSC. (2024 – Consulta Pública Participa mais Brasil).
	UFES –Minuta do Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação da Universidade Federal do Espírito Santo. Consulta pública no Participa + Brasil (Abertura: 06/01/2025--Encerramento: 05/02/2025)
UNIPAMPA –CCPAZ (Comissão Permanente de Promoção da Cultura de Paz) trabalha na construção de um fluxo suporte e atenção às vítimas e testemunhas de situações de violência. A CCPAZ foi criada pela Resolução CONSUNI/UNIPAMPA Nº 254/2019, de 12/09/2019–Instituir a Política de Promoção da Cultura de Paz na Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA).	

Ano	Política Institucional de Combate ao Assédio
Em discussão / construção / tramitação	UFPB – Comissão que produzirá o Plano Setorial da Universidade Federal da Paraíba de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (Portaria N° 27/2025, de 03/02/2025)

Fonte: Elaboração própria, a partir de dados desta pesquisa (Mapeamento realizado entre julho/2024 a 09/fevereiro/2025) (base de consulta: site das Universidades, pesquisa de atos normativos das universidades e pedido de informação na Plataforma Fala.BR – procedimento adotado em todas as 69 Universidades Federais)

A temática das violências de gênero e seu enfrentamento estão em destaque nas Universidades Federais brasileiras. No campo legislativo foram publicadas a Lei 14.540/2023 que “Institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, [...]”, o Decreto 12.122/2024 que “Institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal [...]” e a Portaria MGI nº 6.719/2024 que “Institui o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal” (PFPEAD).

Nesse turno, atividades que visam discutir a realidade e desafios ao enfrentamento às violências e à implantação de política institucionais para mulheres nas universidades, com destaque para o “I Seminário Nacional de Políticas contra o Assédio em Universidades Públicas no Brasil”, em maio de 2023 (UFRGS/AMPARE, 2023); e para a temática da reunião da Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior (ANDIFES), em sua 203ª Reunião do Conselho Pleno, realizada em janeiro de 2025, promoveu debates sobre equidade de gênero nas universidades, com destaque para o Seminário “Políticas Universitárias e de Gestão para a Promoção da Equidade de Gênero nas Universidades Federais” e a apresentação de experiências e iniciativas em Universidades Federais (ANDIFES, 2025b).

Sobre políticas institucionais de combate ao assédio nas Universidades Federais, o Tribunal de Contas da União (TCU, 2025) constatou um crescimento expressivo nos

processos judiciais relacionados ao assédio sexual na ordem de 44,8% entre 2021 e 2023. Nesse período, mais de 360 mil novas ações foram registradas, evidenciando as universidades como ambientes onde esses casos ocorrem com frequência. Diante desse cenário, o TCU realizou, em 2024, auditorias nas 69 Universidades Federais, cujo resultado foi analisado na sessão plenária de 12/03/2025. A auditoria revelou que “60% das instituições não possuem políticas adequadas” (TCU, 2025). Além disso, à época da auditoria, apenas 28 Universidades Federais contavam com políticas institucionais específicas para esse fim, sendo que 19 delas apresentavam “lacunas normativas” comprometendo sua efetividade (TCU, 2025).

Importante salientar que apesar de as **Políticas Institucionais de Combate ao Assédio Moral e Sexual nas Universidades Federais** não serem uma política específica para as mulheres, estas são os alvos preferenciais e majoritário de assédio moral e sexual (Anuário Brasileiro de Segurança Pública, 2023; CNJ, 2024; Andrade; Assis, 2018; APAMAGIS; IPESPE, 2021; Tilio, Moré, Sampaio, Ribeiro-Leandro, Cohen, Leonidas, 2021), assim não é possível se planejar e implementar uma política de enfrentamento ao assédio (moral e sexual) sem se pensar uma dimensão de gênero.

No âmbito da administração pública federal, assim como nas Universidades Federais, há disciplinamento quanto à apuração e tramitação dos Processos Administrativos que tratem de violência sexual -que passa recentemente como sendo ato passível de desvincular o agressor da universidade-, e orientações de como as instâncias correicionais da administração pública, dentre elas as Universidades Federais, devem fazer as oitivas e podem garantir a valorização da palavra das vítimas.

Quadro 5: Apontamentos e orientações no âmbito da administração pública sobre o enfrentamento ao assédio.

GUIA LILÁS—Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal (2a. Ed. 2024; tendo 1a. Ed em 2023). https://corregedoria.ufms.br/files/2024/06/22nov24-vfinal_cgu-guialilas2024.pdf

CARTILHA APURAÇÃO DE ASSÉDIO SEXUAL NA ESFERA CORRECCIONAL – CGU
https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/65920/3/cartilha_apuracao_assedio_sexual.pdf

PARECER Nº JM – 03, de 04/09/2023 – DIREITO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR. ASSÉDIO SEXUAL E DEMAIS CONDUTAS QUE VIOLAM A DIGNIDADE SEXUAL. FIXAÇÃO DE PENA DE DEMISSÃO. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/AGU/Pareces/2023-2026/PRC-JM-03-2023.htm

NOTA TÉCNICA Nº 3285/2023/CGUNE/DICOR/CRG — Enquadramento disciplinar das condutas de cunho sexual. https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/77812/1/Nota_Tecnica_3285_2023.pdf

NOTA TÉCNICA Nº 1869/2024/CGUNE/DICOR/CRG – Possibilidade de participação, na condição de interessadas no processo administrativo disciplinar, das vítimas de assédio sexual, bem como adoção de outras medidas processuais, dadas as peculiaridades de processos que envolvam fatos desta natureza. https://corregedoria.ufms.br/files/2024/06/Nota_Tecnica_1869_2024_CGUNE_DICOR_CRG.pdf

NOTA TÉCNICA Nº 93/2024/CGUNE/DICOR/CRG – Enquadramento disciplinar do assédio moral e da discriminação em ambiente laboral. https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/93461/1/Nota_Tecnica_93_2024_CGUNE_DICOR_CRG.pdf

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Muitas(os) integrantes das comunidades acadêmicas das universidades não sabem como identificar as violências contra as mulheres no ambiente acadêmico. A ausência de **Equipamentos Institucionais** e **Políticas Institucionais** de Enfrentamento às violências contra as Mulheres, que promovam ações de **Prevenção** para docentes, técnico-administrativas(os) e estudantes sobre questões de gênero, políticas de equidade e violências contra as mulheres contribuem para a perpetuação do problema. A falta de conhecimento sobre os diferentes tipos de violências, seus impactos e as formas de prevenção dificulta a identificação e o enfrentamento dessas situações.

A desarticulação entre os diferentes espaços, setores e serviços das Universidades Federais—atrelada a ausência de equipamentos institucionais específicos de enfrentamento às violências—dificulta o acolhimento e a orientação às mulheres vítimas de violências. A fragmentação dos serviços pode levar a uma peregrinação burocrática e a uma falta de coordenação no acompanhamento dos casos. Nestas realidades, as mulheres precisam procurar diferentes setores para obter apoio psicológico, jurídico e social, o que pode ser desgastante e desestimulador. A falta de um protocolo unificado de atendimento e encaminhamento dificulta a garantia dos direitos das vítimas e a responsabilização de seus agressores.

Superar essa realidade exige um compromisso político firme, investimentos adequados e uma mudança cultural profunda. É fundamental que as universidades reconheçam a gravidade do problema, implementem políticas institucionais para a promoção da equidade em espaços decisórios e de representação; implementem políticas de prevenção e combate às violências de gênero, capacitem seus membros e garantam o acesso à justiça e ao apoio para as vítimas. A construção de um ambiente acadêmico seguro e igualitário é essencial para o pleno desenvolvimento das mulheres e para a promoção de uma sociedade mais justa e democrática.

REFERÊNCIAS*

* Embora existam normas técnicas para a elaboração de referências bibliográficas, optou-se aqui por apresentar os primeiros nomes das autoras em **negrito** e *sublinhado*. Essa escolha busca questionar a universalização e a predominância masculina na produção acadêmica, destacando a identidade das pesquisadoras e ampliando a visibilidade das mulheres no meio científico

ACOSTA, **Daniele** Ferreira; NUNES, **Priscila** do Amaral; CALCAGNO, **Samanta** Costa; CONCEIÇÃO, **Pamela** Medina. Compromissos diante da violência doméstica: olhar de universitários como cidadãos e futuros profissionais. ree **Revista Eletrônica de Enfermagem**, 23:66308, 1-9, 2021, DOI: <https://doi.org/10.5216/ree.v23.66038> Disponível em: <https://revistas.ufg.br/fen/article/view/66038/37165>

ALMEIDA, **Heloisa** Buarque de. **A visibilidade da categoria assédio sexual nas universidades**. In: ALMEIDA, T. M. C.; ZANELLO, V. (org.). Panoramas da violência contra mulheres nas universidades brasileiras e latino-americanas. Brasília: OAB Editora, 2022, p. 195-220. Disponível em: <https://www.oab.org.br/publicacoes/pesquisa?termoPesquisa=panoramas#>

ALMEIDA, **Heloisa** Buarque de; ZANELLO, **Valeska**. (org.). Panoramas da violência contra mulheres nas universidades brasileiras e latino-americanas. Brasília: OAB Editora, 2022, p. 195-220. Disponível em: <https://www.oab.org.br/publicacoes/pesquisa?termoPesquisa=panoramas#>

ANDES SINDICATO NACIONAL. **Ataques virtuais a aulas e reuniões acadêmicas expõem fragilidade de plataformas**. ANDES, 5 ago. 2020. Disponível em: <https://www.andes.org.br/conteudos/noticia/ataques-virtuais-a-aulas-e-reunioes-academicas-expoem-fragilidade-de-plataformas1/page:33/sort:Conteudo.created/direction:desc>

ANDIFES. **Reitores e Reitoras**. 02 mar. 2025, 2025a. Disponível em: <https://www.andifes.org.br/reitores/>

ANDIFES. **Primeiro dia da 203ª Reunião do Conselho Pleno da Andifes traz debates importantes sobre equidade de gênero**. 24 jan. 2025b. Disponível em: <https://www.andifes.org.br/2025/01/24/primeiro-dia-da-203a-reuniao-do-conselho-pleno-da-andifes-traz-debates-importantes-sobre-equidade-de-genero/>

ANDRADE, **Cristiane** Batista; ASSIS, **Simone** Gonçalves. Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 43, p. e11, 2018. DOI: <https://doi.org/10.1590/2317-6369000012917> Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/4jH9bB-bXyBr49hXPqTJMjTs/?format=pdf&lang=pt>

ANUÁRIO BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA / FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. São Paulo: FBSP, 2023. Disponível em: <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2023/07/anuario-2023.pdf>

APAMAGIS; IPESPE. **#JUSBarômetroSP Barômetro da Justiça de São Paulo**. 2a. Ed.-Violência contra a Mulher -. 2021. Disponível em: <https://assets-dossies-ipg-v2.nyc3.digitaloceanspaces.com/sites/3/2021/09/RELATORIO-JUSBarometroSP-Violenci-contra-a-Mulher-21-Set-2021.pdf>

ASSEMBLEIA GERAL DAS NAÇÕES UNIDAS (AGNU). **Convenção sobre a eliminação de todas as formas sobre a discriminação contra as mulheres (CEDAW)**. 1979. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao_cedaw1.pdf

ATANÁZIO JÚNIOR, J. M.; LIMA, J.; COSTA, G. B.; MOREIRA, N. C. (2016). Mulheres em cargos gerenciais na Universidade Federal de Sergipe. **Anais do I Congresso Nacional de Mestrados Profissionais em Administração Pública**, Eixo – Políticas Públicas: Formulação e Gestão. (pp. 1-10).

BARROSO, **Milena** Fernandes; LIMA, **Raissa** Ribeiro. **Universidade sem violência: Um direito das mulheres (Cartilha)**. Manaus: EDUA / São Paulo: Alexa Cultural, 2021. Disponível em: https://institutoressurgir.org/wp-content/uploads/2018/07/VCM_Cartilha.pdf

BARROSO, **Milena** Fernandes (Org.). **Violência contra as mulheres nas universidades. (Ebook)**. Manaus: EDUA/São Paulo: Alexa Cultural, 2021. Disponível em: <https://ulfa.org.br/wp-content/uploads/2021/11/E-book-VCM-nas-Universidades.pdf-divulgac%CC%A7a%CC%83o-1.pdf>

BIGLIARDI, **Adriana Maria**; ANTUNES, **Maria Cristina**; WANDERBROOKE, **Ana Claudia** N. S. O impacto das políticas públicas no enfrentamento à violência contra a mulher: implicações para a Psicologia Social Comunitária. **Boletim-Academia Paulista de Psicologia**, São Paulo, v. 36, n. 91, p. 262-285, jul. 2016. Disponível em: <https://pepsic.bvsalud.org/pdf/bapp/v36n91/v36n91a03.pdf>

BIROLI, **Flávia**. Divisão Sexual do Trabalho e Democracia. Dados, 59(3), 719-754, 2016. DOI: <https://dx.doi.org/10.1590/00115258201690> Disponível em: <https://www.scielo.br/j/dados/a/kw4kSNvYvMY-L6fGJ8KkLcQs/?format=pdf&lang=pt>

BOLETIM NACIONAL. **Violências nas Universidades: O Acolhimento às Vítimas e Enfrentamentos às Violências de Gênero e Raça**. Boletim Jurídico 02, 2023. Disponível em: https://www.ufes.br/sites/default/files/anexo/boletim_nacional_violencias_nas_universidades.pdf#page27

BRASIL. **Decreto 12.122/2024**, de 30 de julho de 2024. Institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/decreto/d12122.htm

BRASIL. **Decreto 1.973/1996**, de 01 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. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/d1973.htm#:~:text=D1973&text=DECRETO%20N%C2%BA%201.973%2C%20DE%201%C2%BA,9%20de%20junho%20de%201994.&text=Considerando%20que%20a%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20Interamericana,forma%20de%20seu%20artigo%201%2C

BRASIL. **Lei 14.540/2023**, de 03 de abril de 2023. Institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14540.htm

BRASIL. **LEI 14.321/2022**, de 31 de março de 2022. Altera a Lei nº 13.869, de 5 de setembro de 2019, para tipificar o crime de violência institucional. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/Lei/L14321.htm

BRASIL. **Lei 14.192/2021**, de 04 de agosto de 2021. Estabelece normas para prevenir, reprimir e combater a violência política contra a mulher; e altera a Lei nº 4.737, de 15 de julho de 1965 (Código Eleitoral), a Lei nº 9.096, de 19 de setembro de 1995 (Lei dos Partidos Políticos), e a Lei nº 9.504, de 30 de setembro de 1997 (Lei das Eleições), para dispor sobre os crimes de divulgação de fato ou vídeo com conteúdo inverídico no período de campanha eleitoral, para criminalizar a violência política contra a mulher e para assegurar a participação de mulheres em debates eleitorais proporcionalmente ao número de candidatas às eleições proporcionais. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/l14192.htm

BRASIL. **Lei 14.132/2021**, de 31 de março de 2021. Acrescenta o art. 147-A ao Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para prever o crime de perseguição; e revoga o art. 65 do Decreto-Lei nº 3.688, de 3 de outubro de 1941 (Lei das Contravenções Penais). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/l14132.htm

BRASIL. **Lei 14.188/2021**, de 28 de julho de 2021. Define o programa de cooperação Sinal Vermelho contra a Violência Doméstica como uma das medidas de enfrentamento da violência doméstica e familiar contra a mulher previstas na Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006 (Lei Maria da Penha), e no Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), em todo o território nacional; e altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para modificar a modalidade da pena da lesão corporal simples cometida contra a mulher por razões da condição do sexo feminino e para criar o tipo penal de violência psicológica contra a mulher. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/l14188.htm

BRASIL. **Lei 13.772/2018**, de 19 de dezembro de 2018. Altera a Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006 (Lei Maria da Penha), e o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para reconhecer que a violação da intimidade da mulher configura violência doméstica e familiar e para criminalizar o registro não autorizado de conteúdo com cena de nudez ou ato sexual ou libidinoso de caráter íntimo e privado. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13772.htm

BRASIL. **Lei 13.718/2018**, de 24 de setembro de 2018 Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar os crimes de importunação sexual e de divulgação de cena de estupro, tornar pública incondicionada a natureza da ação penal dos crimes contra a liberdade sexual e dos crimes sexuais contra vulnerável, estabelecer causas de aumento de pena para esses crimes e definir como causas de aumento de pena o estupro coletivo e o estupro corretivo; e revoga dispositivo do Decreto-Lei nº 3.688, de 3 de outubro de 1941 (Lei das Contravenções Penais). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13718.htm

BRASIL. **Lei 12.015/2009**, de 07 de agosto de 2009. Altera o Título VI da Parte Especial do Decreto-Lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940-Código Penal, e o art. 1º da Lei no 8.072, de 25 de julho de 1990, que dispõe sobre os crimes hediondos, nos termos do inciso XLIII do art. 5º da Constituição Federal e revoga a Lei no 2.252, de 1º de julho de 1954, que trata de corrupção de menores. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Lei/L12015.htm#art2

BRASIL. **Lei 11.340/2006 [Lei Maria da Penha]**, 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. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm

BRASIL. **Lei 10.224/2001**, de 15 de maio de 2001. Altera o Decreto-Lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10224.htm

BRESCOL, **Victoria**. L. Who takes de floor and why – gender, power and volubility in organizations. *Administrative Science Quarterly*, 55 (special collection: Gender and Inequality), pp. 622-641, 2012. DOI: <https://doi.org/10.1177/0001839212439994>

CAPOVILLA, S. H. **Mapeamento de experiências existentes nas Universidades Federais no combate à violência de gênero e contra mulheres: subsídios para a construção do Observatório de Gênero Mulheres e Violência na UFSCAR**. 2016. 97 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração e Sociedade)–Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2016. Disponível em: https://sucupira-legado.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=5040314#

CARVALHO, **Natália** de Lima; D’AFFONSECA, **Sabrina** Mazo; SANTOS, **Julia** Vasconcellos dos; SANTIAGO, André Alves; DIONÍSIO, **Maria Beatriz** Reis. Desafios no atendimento a mulheres vítimas de violência de gênero na universidade. *Revista Psicologia, Diversidade e Saúde*, v.12, 2023. DOI: <https://doi.org/10.17267/2317-3394rps.2023.e5228> Disponível em: <https://journals.bahiana.edu.br/index.php/psicologia/article/view/5228/5062>

CNN Brasil. **FBI alerta para o ‘zombombing’, as invasões nas videoconferências**. CNN Brasil, 06 abr 2020. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/tecnologia/fbi-alerta-para-o-zombombing-as-invasoes-nas-videoconferencias/>

COMITÊ DE POLÍTICAS DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO À VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES NA UFPB (CoMu/UFPB). **Relatório de Gestão 2021-2022**. João Pessoa: UFPB, 2022. Disponível em: https://www.ufpb.br/comu/contents/destaques/publicado-relatorio-de-gestao-2021-2022/copy_of_20212022_RelatrioGestoCoMu.docx.pdf

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Em três anos, Justiça do Trabalho julgou mais de 400 mil casos de assédio moral e sexual**, 2024. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/em-tres-anos-justica-do-trabalho-julgou-mais-de-400-mil-casos-de-assedio-moral-e-sexual/>

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Programas e Ações–Violência contra Mulher**. s/d. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-aco-es/violencia-contra-a-mulher/>

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO (CNMP). **Violência Institucional**, S/D. Disponível em: <https://www.cnmp.mp.br/defesadasvitas/vitimas/violencia-institucional#:~:text=De%20acordo%20com%20a%20Lei,de%20viol%3%Aancia%20ou%20outras%20situa%3%A7%3%B5es>

CONSELHO NACIONAL DE MUNICÍPIOS (CNM). **Violência política de gênero: 60,4% das prefeitas e vices afirmam já ter sofrido algum tipo durante a campanha ou mandato.** CNM–Mulheres, 04 out. 2024. Disponível em: <https://cnm.org.br/comunicacao/noticias/violencia-politica-de-genero-60-4-das-prefeitas-e-vices-afirmam-ja-ter-sofrido-algum-tipo-durante-a-campanha-ou-mandato>

CORTES, **Laura** Ferreira; PADOIN, **Stela** Maris de Mello; KINALSKI, **Daniela** Dal Forno. Instrumentos para articulação da rede de atenção às mulheres em situação de violência: construção coletiva. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, v. 37, n. spe, 2019. DOI: <https://doi.org/10.1590/1983-1447.2016.esp.2016-0056> Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rgenf/a/XVjxbntkGsXSdfPjmPmXZ9w/?format=pdf&lang=pt>

COSTA, **Andrea** Lopes da; SILVA, **Bruna** Nascimento Rodrigues da. Até aqui nos ajudou um feminismo: violência contra mulher, política institucional e feminismos negros. **Civitas–Revista de Ciências Sociais**, v. 24, p. e-45037, jan. 2024. DOI: <https://doi.org/10.15448/1984-7289.2024.1.45037> Disponível em: <https://revistaseletronicas.pucrs.br/civitas/article/view/45037/28512>

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO (CGU). **Guia Lilás–Orientações para prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal.** 2.ed. nov. 2024. Disponível em: https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/noticias/2024/12/cgu-lanca-versao-atualizada-do-guia-lilas-contr-assedios-e-discriminacao-no-governo/22nov24-vfinal_cgu-guia_lilas2024.pdf

DINIZ, **Ana**; MOREIRA, **Jessika**; CASTRO, Luis Pedro Polesi de; SANDIM, **Tatiana** Lemos. **Desigualdade de gênero em cargos de liderança no Executivo Federal.** Movimento Pessoas à Frente–Juntas por um Melhor Estado. Nota Técnica, 2024. Disponível em: <https://movimentopessoasafrente.org.br/wp-content/uploads/2024/04/desigualdade-de-genero-em-cargos-de-lideranca-no-executivo-federal.pdf>

FEITOSA, **Ana Paula** Pereira; CARVALHO, **Vivianny** Rhyvia Brito; PIVA, **Juliana** Carvalho. Violência institucional contra a mulher vítima de crimes sexuais. **JNT Facit Business and Technology Journal**, outubro, ed.46. V. 03, 83-113, 2023. Disponível em: <https://revistas.faculdadefacit.edu.br/index.php/JNT/article/view/2523/1700>

FURLIN, **Neiva**; GRAUPE, **Marile Eliane** (Orgs.). **Violências de gênero nas universidades: prevenção e enfrentamento.** (Cartilha) Joaçaba/SC: Editora Unoesc, 2024. Disponível em: <https://mulheres-paz.org.br/site/wp-content/uploads/2024/08/Cartilha-Violencias-de-genero-nas-universidades-prevencao-e-enfrentamento.pdf>

FURLIN, **Neiva**; DELGADO, **Ana Cristina** Coll. Enfrentamento da violência de gênero em Universidades Federais brasileiras: mapeamento dos mecanismos institucionais. **Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação**, Araraquara, v. 19, n. 00, e024138, 2024. DOI: <https://doi.org/10.21723/riaee.v19i00.19023> Disponível em:

GILL, **Lorena** Almeida; SANTOS, **Dulcinéia** Esteves. O assédio moral contra estudantes em uma instituição pública: o caso da Universidade Federal de Pelotas (UFPel). **Dialogia**, São Paulo, n. 45, p.1-13, e23351, maio/ago.2023. DOI: <https://doi.org/10.5585/45.2023.23351> Disponível em: <https://periodicos.uninove.br/dialogia/article/view/23351/10313>

HIRABAHASI, Gabriel. Universidades Federais omitem dados sobre denúncias de assédio sexual contra professores. **CNN Brasil**, Brasília, 31 jul. 2023, 2023a. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/universidades-federais-omitem-dados-sobre-denuncias-de-assedio-sexual-contra-professores/>

HIRABAHASI, Gabriel. Exclusivo: universidades demitiram apenas 6% dos professores acusados de assédio sexual nos últimos 10 anos. **CNN Brasil**, Brasília, 24 jul. 2023, 2023b. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/exclusivo-universidades-demitiram-apenas-6-dos-professores-acusados-de-assedio-sexual-nos-ultimos-10-anos/>

HIRATA, **Helena**. **Nova divisão sexual do trabalho?** Um olhar voltado para a empresa e a sociedade (Coleção Mundo do Trabalho). São Paulo: Boitempo Editorial, 2002.

HIRATA, **Helena**; KERGOAT, **Danièle**. **Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo**. Cadernos de Pesquisa, 37 (132), 595-609. 2007. Disponível em: <http://scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0537132>

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Estatísticas de Gênero-Indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 2023. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html?=&t=downloads>

INSTITUTO AVON/DATA POPULAR. **Violência contra a mulher no ambiente universitário**. 2015. Disponível em: https://www.ufsm.br/app/uploads/sites/406/2018/11/Pesquisa-Instituto-Avon_V9_FI-NAL_Bx-2015-1.pdf

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA (INEP). **Sinopse estatística da Educação Superior 2023**. Brasília: INEP, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/acesso-a-informacao/dados-abertos/sinopses-estatisticas/educacao-superior>

KERGOAT, **Danièle**. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: Helena Hirata, Françoise Laborie, Hélène Le Doaré, Danièle Senotier. (Orgs.). **Dicionário crítico do feminismo** (pp. 67-75). São Paulo: EdUNESP, 2009.

KOSAK, **Mirian** Maria; PEREIRA, Deivdy Borges; INÁCIO, **Adriele Andreia**. Gaslighting e mansplaining: as formas da violência psicológica. **Anais do V Simpósio de Gênero e Políticas Públicas**. Universidade Estadual de Londrina, 2018. Disponível em: www.uel.br/eventos/gpp/pages/arquivos/VSGPP-%20GT3-%20Mirian%20Maria%20Kosak%20Deivdy%20Borges%20Pereira%20e%20Adriele%20Andreia%20Inacio.pdf

LEMOS, **Lis Carolinne**. A violência contra as mulheres nos processos administrativos da Universidade Federal da Paraíba. **Anais do Seminário Internacional Fazendo Gênero 13 (Anais Eletrônicos)**, Florianópolis, 2024. Disponível em: <https://www.fg2024.eventos.dype.com.br/arquivo/downloadpublic?e=yjwYXJhbXMiOij7XCJJRF9BUIFVSVZPXCI6XCI1Njk5XCJ9IiwiaCl6IjBiZmQyN2MwNDImMWQzZD-g4YjY5ZGU1ODFiNjgyMTE3In0%3D>

LIMA, R. R. **Enfrentamento à violência contra as mulheres nas Universidades Federais brasileiras**. 2023. 120 f. Dissertação (Mestrado em Serviço Social). Universidade Federal do Amazonas, Manaus, 2023. Disponível em: https://sucupira-legado.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=14637317#

LIMA, **Raissa** Ribeiro; MODESTO, **Natália** Priscila Silva; BARROSO, **Milena** Fernandes; SOUSA, **Valmiene** Florindo Farias. Uma discussão silenciada: violência contra as mulheres na universidade. **Contribuciones a Las Ciencias Sociales**, São José dos Pinhais, v.17, n.8, p. 01-16, 2024. DOI: <https://doi.org/10.55905/revconv.17n.8-037> Disponível em: <https://ojs.revistacontribuciones.com/ojs/index.php/clcs/article/view/9094/5580>

LOPES, B. G. **Cartografias das Políticas de Enfrentamento e Acolhimento das Vítimas de Violências de Gênero nas Universidades Públicas Brasileiras**. 2023. (Dissertação: Mestrado em Educação). Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2023. Disponível em: https://sucupira-legado.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=13992452#

MEC. **Rede Federal de Ensino–Conheça as universidades federais de cada Unidade da Federação**. Acesso em: 06 jun. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/mec/pt-br/areas-de-atuacao/es/universidades-federais>

MACIEL, M. do S. C.; FERNANDES, V. J. J. **A Violência contra a Mulher–não é o mundo que a gente quer**.–Cartilha Informativa Enfrentamento à violência de Gêneros. UNILAB: PROPAE, 2021. Disponível em: https://unilab.edu.br/wp-content/uploads/2021/04/Cartilha_v4.pdf

MAITO, **Deise** Camargo. **Parâmetros teóricos e normativos para o enfrentamento à violência contra as mulheres na Universidade de São Paulo**. 2017. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2017. Disponível em: https://sucupira-legado.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=6178627#

MAITO, **Deise** Camargo; PINTO, **Maria Paula** Panúncio; SEVERI, **Fabiana Cristina**; VIEIRA, **Elisabeth** Meloni. Construção de diretrizes para orientar ações institucionais em casos de violência de gênero na universidade. **Interface–Comunicação, Saúde, Educação**, v. 23, p. e180653, 2019. DOI: <https://doi.org/10.1590/Interface.180653> Disponível em: <https://www.scielo.br/j/jicse/a/NyCb9wTJ8YfxBqDm-NvbFF9K/?format=pdf&lang=pt>

OLIVEIRA, **Priscila** Bernardo de. Violência doméstica e familiar contra a mulher no contexto educacional. **Cadernos do GPOSSHE On-line**. V.4, n. único, 2021. Disponível em: <https://revistas.uece.br/index.php/CadernosdoGPOSSHE/article/view/6732/5951>

SECRETARIA DE SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO E CIBERNÉTICA/GSI/PR. **Manual de Segurança Digital–Fascículo Violência Cibernética contra as Mulheres**. Governo Federal. 2024. Disponível em: https://www.gov.br/gsi/pt-br/ssic/fasciculos/fasciculo_violencia_cibernetica_contra_as_mulheres.pdf

MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS E DA CIDADANIA (MDHC). **Violência Política**. Governo Federal. 27 ago. 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/mais-mulheres-na-politica/violencia-politica>

MINISTÉRIO DA GESTÃO E DA INOVAÇÃO EM SERVIÇOS PÚBLICOS (MGI). **A Presença das Mulheres na Administração Pública Federal**. 25 mar. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/gestao/pt-br/central-de-conteudo/publicacoes/artigos/a-presenca-das-mulheres-na-administracao-publica-federal-1>

Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI). Gabinete da Ministra. **Portaria MGI nº 6.719/2024**, de 13 de setembro de 2024. Institui o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal. Brasília, 2024. Disponível em: <https://in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mgi-n-6.719-de-13-de-setembro-de-2024-587538760>

MOREIRA, **Julia** Lue de Freitas Minaré; OLIVEIRA, **Paula** Grandi de. Gaslighting como violência psicológica: compreendendo o fenômeno sob a ótica da Análise do Comportamento. **Revista Perspectivas** vol.14, nº01, pp.049-067, 2023. Disponível em: <https://revistaperspectivas.org/perspectivas/article/download/993/490/2522>

NÃO SE CALE / Mato Grosso do Sul. **Importunação Sexual**. s/d. Disponível em: <https://www.nao-se-cale.ms.gov.br/importunacao-sexual/>

NARDI, Henrique Caetano; MACHADO, **Paula** Sandrine; MACHADO, Frederico Viana; ZENEVICH, **Letícia**. O “armário” da universidade: o silêncio institucional e a violência, entre a espetacularização e a vivência cotidiana dos preconceitos sexuais e de gênero. **Teoria e Sociedade**, nº 21.2, 2013. Disponível em: <https://teoriaesociedade.fafich.ufmg.br/index.php/rts/article/view/87>

PAGEL, Wesley. H.; LIMA, **Letícia** Silva; MORAIS, **Amanda** Oliveira de; LAURENTI, **Carolina**. Violência sexual na universidade: relatos de representantes de associações estudantis. **Interface-Comunicação, Saúde, Educação**, v. 28, p. e230155, 2024. DOI: <https://doi.org/10.1590/interface.230155> Disponível em: <https://www.scielo.br/j/icse/a/HPMCvc8dHh3qD8XdjFjygg/?format=pdf&lang=pt>

PASINATO, **Wânia**. Violência de gênero na Universidade – o desafio da USP. **Jornal da USP**. São Paulo, 06 set. 2017. Disponível em: <https://jornal.usp.br/artigos/violencia-de-genero-na-universidade-o-desafio-da-usp/>

PELLEGRINI, **Priscila** Gasperin; TOLFO, **Suzana** da Rosa; NUNES, Thiago Soares. Assédio moral contra mulheres servidoras públicas. **Revista da UNIFEFE**, Brusque, v. 1, n. 22, set./dez. 2017. Disponível em: <https://periodicos.unifebe.edu.br/index.php/RevistaUnifebe/article/view/633/433>

POLÍCIA CIVIL DO ESTADO DE SERGIPE. **Toques de viés sexual, carícias e beijos sem consentimento são importunação sexual com previsão legal de prisão**. 07 jun. 2024. Disponível em: <https://www.policiacivil.se.gov.br/toques-de-vies-sexual-caricias-e-beijos-sem-consentimento-sao-importunacao-sexual-com-previsao-legal-de-prisao/#:~:text=%E2%80%9CA%20masturba%C3%A7%C3%A3o%20a%20exposi%C3%A7%C3%A3o%20do,tipifica%C3%A7%C3%A3o%20penal%20de%20importuna%C3%A7%C3%A3o%20sexual.>

PORTO, **Madge**; CHAVES, **Silvane** da Cruz. Quando a comunidade universitária vai ao judiciário para enfrentar a violência institucional contra as mulheres. In: ALMEIDA, T. M. C.; ZANELLO, V. (org.). **Panoramas da violência contra mulheres nas universidades brasileiras e latino-americanas**. Brasília: OAB Editora, 2022, p. 467-491. Disponível em: <https://www.oab.org.br/publicacoes/pesquisa?termoPesquisa=panoramas#>

RODRIGUES, **Thaís** Ferreira. Violência institucional e gênero: a ausência do Estado que revitimiza as mulheres. **Orbis-Boletim do LEPEB/UFF**, v. 1, n. 2, p. 29-32, 2023. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/orbis/article/view/58694/34468>

ROSO, **Adriane**; SOUZA, **Janine** Gudolle de; GIACOMELLI, **Daniela** Porto; JOST, **Lays** Regina Nardes. **Violências nos Campi Universitários–Guia de Apoio às Mulheres da UFSM**. Santa Maria, RS. UFSM: Pró-Reitoria de Extensão, 2023. e-book. (Série Extensão). Disponível em: https://www.ufsm.br/app/uploads/sites/503/2023/05/Cartilha_Violencia_Campi_Roso_et.all_2023.pdf

RUFINO, **Valeria** Machado. **Lugar de mulher é aonde ela quiser? Relações de gênero e trabalho das docentes em uma Universidade Federal**. Tese (Doutorado em Psicologia)–PPgPS, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa/PB, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/14131/1/Arquivototal.pdf>

SAFFIOTI, **Heleieth**. **Gênero, patriarcado, violência**. 2.ed.—São Paulo: Expressão Popular; Fundação Perseu Abramo, 2015. Disponível em: https://fpabramo.org.br/editora/wp-content/uploads/sites/17/2021/10/genero_web.pdf

SANDBERG, **Sheryl**; GRANT, Adam. Speaking while female. **New York Times, Opinion: Women at work**, 12 jan. 2015. Disponível em: www.nytimes.com/2015/01/11/opinion/sunday/speaking-while-female.html

SANTOS, **Danieli** Araújo dos; SANTOS, **Rejane Heloíse** dos; SANTOS, William Alexandre dos. **Hostilidade no ambiente de trabalho, assédio moral e sexual contra mulheres: um estudo qualitativo**. *Gestão & Sociedade*, v.16, n.46, p. 5106–5122, 2022. Disponível em: <https://ges.face.ufmg.br/index.php/gestaoesociedade/article/view/3596/1552>

SILVA **Sílvia** Maria Pereira da; ARAÚJO, **Ana Cristina** Gonçalves Dantas de; ANDRADE, **Cristiane** Batista. “Isso custou a minha saúde”: o assédio sexual no ensino superior a partir da análise da página #MeuProfessorAbusador. **Interface (Botucatu)**, 28: e240182, 2024. DOI: <https://doi.org/10.1590/interface.240182> Disponível em: <https://www.scielo.br/j/icse/a/TRxHBpJkrMZgxS4M7FkjRmL/?format=pdf&lang=pt>

SIQUEIRA, **Rafaela** Fernanda Barbosa de; MIRANDA, Adílio Renê Almeida; RIBEIRO, **Fernanda** Teixeira Franco; CAPPELLE, Mônica Carvalho Alves. A presença de docentes mulheres em cargos gerenciais nas Universidades Federais do estado de Minas Gerais. **Revista G.U.A.L.**, 9(2), 49-69, 2016. DOI: <https://doi.org/10.5007/1983-4535.2016v9n2p49> Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/307655913_A_presenca_de_docentes_mulheres_em_cargos_gerenciais_nas_universidades_federais_do_estado_de_Minhas_Gerais

SOUZA, **Viviam** Mara Pereira de; LAROCCA, **Liliana** Müller; CHAVES, **Maria Marta** Nolasco; FIALLA, **Melissa** dos Reis Pinto Mafra; DURAND, **Michelle** Kuntz; LOURENÇO, **Rafaela** Gessner. Violência de gênero no espaço universitário. **Cogitare Enfermagem**, v26:e67689, 2021. DOI: <https://doi.org/10.5380/ce.v26i0.67689> Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/cogitare/article/view/67689/42312>

STOCKER, **Pâmela Caroline**; DALMASO, **Silvana** Copetti. Uma questão de gênero: ofensas de leitores à Dilma Rousseff no Facebook da Folha. **Revista Estudos Feministas**, 24(3), 679-690, 2016. DOI: <https://dx.doi.org/10.1590/1806-9584-2016v24n3p679> Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/5vRhXh4H456nRzPHDQZkdrj/?format=pdf&lang=pt>

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA (STJ). **Falta de reação enérgica da vítima e consentimento inicial não afastam crime de estupro, define Sexta Turma.** Notícias-Decisão. 2024. Disponível em: <https://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias/2024/15082024-Falta-de-reacao-energica-da-vitima-e-consentimento-inicial-nao-afastam-crime-de-estupro—define-Sexta-Turma.aspx#:~:text=Rela%C3%A7%C3%A3o%20sexual%20deve%20ser%20consentida,configura%C3%A7%C3%A3o%20do%20estupro%22%2C%20afirmou.>

TAQUETTE, **Stella** (Org.). **Mulher adolescente/jovem em situação de violência- propostas de intervenção para o setor saúde módulo de auto-aprendizagem.** Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2007. Disponível em: https://andi.org.br/wp-content/uploads/2020/10/Mulher-Adolescente-Jovem-em-Situacao-de-violencia_0.pdf

TEIXEIRA, **Selma** Villas Boas; FERNANDES, **Beatriz** Lourenço; ALVES, **Yamê** Regina; OLIVEIRA, **Luíza** Pereira Maia de; NUNCIARINI, **Andressa** Teoli; SILVA, **Leila** Rangel da. Violência no namoro vivenciada por jovens de uma universidade pública no Brasil. **Revista de Pesquisa Cuidado é Fundamental Online**, 16.13125, 2024. DOI: <https://doi.org/10.9789/2175-5361.rpcfo.v16.13125> Disponível em: <https://seer.unirio.br/cuidadofundamental/article/view/13125/12624>

THINK OLGA. O machismo também mora nos detalhes. [online], 2015. Disponível em: <https://thin-kolga.com/2015/04/09/o-machismo-tambem-mora-nos-detalhes/> <https://www.geledes.org.br/o-machismo-tambem-mora-nos-detalhes/>

TILIO, Rafael de; MORÉ, **Isabella** Alves Azevedo; SAMPAIO, **Natália** Prado, RIBEIRO-LEANDRO, **Renata Cristina**; COHEN, **Carla** Ribeiro; LEONIDAS, **Carolina**. Corpo feminino e violência de gênero: uma análise do documentário “Chega de Fiu Fiu”. **Psicologia & Sociedade**, v. 33, p. e228620, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1590/1807-0310/2021v33228620> Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psoc/a/wWtLhJQP3hRQC5hDt6Pz7qq/?format=pdf&lang=pt>

TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO (TCU). Notícias – **TCU avalia práticas de combate ao assédio em universidades federais.** 12/03/2025. <https://portal.tcu.gov.br/imprensa/noticias/tcu-avalia-praticas-de-combate-ao-assedio-em-universidades-federais>

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA PARAÍBA (TJPB). **Justiça Cidadã: conheça o crime de importunação sexual e as medidas legais cabíveis.** 25 fev. 2025. Disponível em: <https://www.tjpb.jus.br/noticia/importunacao-sexual-o-que-e-e-como-o-crime-deixa-sequelas-nas-vitimas#:~:text=%E2%80%9CO%20crime%20de%20importuna%C3%A7%C3%A3o%20sexual,at%C3%A9%20uma%20pris%C3%A3o%20em%20flagranteat%C3%A9%20uma%20pris%C3%A3o%20em%20flagrante>”.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO DISTRITO FEDERAL E DOS TERRITÓRIOS (TJDFT). **Crime hediondo.** 17 fev. 2024. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/campanhas-e-produtos/direito-facil/edicao-semanal/crime-hediondo>

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO DISTRITO FEDERAL E DOS TERRITÓRIOS (TJDFT). **Importunação Sexual x Assédio Sexual.** 25 fev. 2022. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/campanhas-e-produtos/direito-facil/edicao-semanal/importunacao-sexual-x-assedio-sexual>

UFRGS/AMPARE. **Seminário Nacional “Políticas contra o assédio em universidades públicas no Brasil”.** 2023. Disponível em: <https://www.ufrgs.br/ampare/seminario-nacional/>

UNIÃO NACIONAL DOS ESTUDANTES (UNE). **Cartilha de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres na Universidade**. 2023. Disponível em: <https://www.une.org.br/wp-content/uploads/2023/07/Cartilha-de-Enfrentamento-a-Violencia-Contra-as-Mulheres-na-Universidade.pdf>

WARDE, **Mirian** Jorge; ROCHA, **Ana Cristina** Santos Matos. Feminização do magistério e masculinização do comando educacional: estudos no Teachers College da Universidade de Columbia (1927-1935). **Educar em Revista**, 34(70), 35-50, 2018. DOI: <https://dx.doi.org/10.1590/0104-4060.58725>
Disponível em: <https://www.scielo.br/j/er/a/tHm7qYwTNp3ZMDyxMRWKDKw/?format=pdf&lang=pt>

YANNOULAS, **Silvia**. **Feminização ou feminilização? apontamentos em torno de uma categoria**. *Temporalis*, 11(22), 271-292, 2011. Disponível em: www.portaldepublicacoes.ufes.br/temporalis/article/download/1368/1583