



RESOLUÇÃO N.º 1114/2022-CONSUN/UEMA

Cria a Política de Prevenção e Combate à Violência de Gênero no Âmbito da Universidade Estadual do Maranhão.

O REITOR DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DO MARANHÃO - UEMA, na qualidade de Presidente do Conselho Universitário - CONSUN, e no uso de suas atribuições legais;

considerando o artigo 34, XXXI do Estatuto da UEMA;

considerando o disposto na Lei n.º 10.224, de 15 de maio de 2001, e na redação dada pela Lei n.º 12.015, de 2009, que alteram o Decreto-Lei n.º 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, que define os temas em questão;

considerando a Lei Estadual n.º 10.852, de 16 de maio de 2018, que institui o Programa de Atendimento Integral à Mulher em Situação de Violência Doméstica e Familiar;

considerando a Lei n.º 11.340, de 7 de agosto de 2006 – Lei Maria da Penha;

considerando as Convenções e tratados internacionais ratificados pelo Brasil, em especial a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará, 1994), a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW, 1981);

considerando os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, especialmente o n.º 03 – Boa Saúde e Bem-estar, o n.º 04 – Educação de Qualidade, o n.º 05 – Igualdade de Gênero e o n.º 16 – Paz, Justiça e Instituições Eficazes;

RESOLVE:

Art. 1º Criar a Política de Prevenção e Combate à Violência de Gênero no âmbito da Universidade Estadual do Maranhão.

Art. 2º A Política de que trata o artigo 1º visa suprir a necessidade de definir regras e procedimentos para prevenir e combater atos de discriminação e

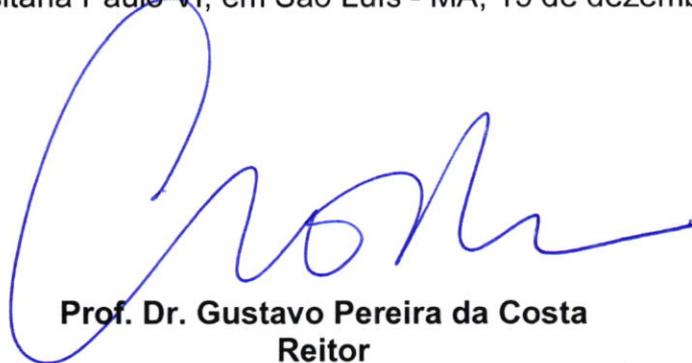


violência baseados em gênero, oferecer acolhimento e assistência às vítimas e encaminhar queixas relacionadas a esses atos.

Art. 3º A referida Política encontra-se no Apêndice da presente Resolução, sendo parte integrante do documento.

Art. 4º Esta Resolução entra em vigor nesta data, revogadas as disposições em contrário.

Cidade Universitária Paulo VI, em São Luís - MA, 15 de dezembro de 2022.



Prof. Dr. Gustavo Pereira da Costa
Reitor



UNIVERSIDADE
ESTADUAL DO
MARANHÃO



APÊNDICE DA RESOLUÇÃO N.º 1114/2022-CONSUN/UEMA

**POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE À VIOLÊNCIA DE GÊNERO NO
ÂMBITO DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DO MARANHÃO**

São Luís - MA

2022



SUMÁRIO

1 BASES TEÓRICAS	4
2 BASES LEGAIS	7
3 DEFINIÇÕES
4 COMITÊ DE PREVENÇÃO E COMBATE À VIOLÊNCIA DE GÊNERO.....	10
4.1 Prevenção.....	12
4.2 Enfrentamento e combate.....	13
4.3 Acolhimento e encaminhamento.....	14
4.4 Processo administrativo	15
4.5 Avaliação	16
4.6 Fluxograma	16
5 DIRETRIZES ORIENTADORAS.....	17
5.1 Dever de investigação, providências e respostas rápidas aos relatos recebidos com respeito aos direitos humanos das pessoas afetadas.....	17
5.2 Respeito à dignidade humana, à privacidade, à proteção e à diferença...17	17
5.3 Não revitimização institucional	18
5.4 Prevenção de situações de violência e discriminação.....	19
5.5 Proteção das pessoas que sofrem violência e das que a denunciam	20
5.6 Garantia de informação, assistência e reparação.....	20
5.7 Atendimento integral	22
5.8 Redes de Atendimentos Especializados	24
6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	26



1 BASES TEÓRICAS

Estudiosas/os e pesquisadoras/es de várias nacionalidades e filiações teóricas e disciplinares participaram e continuam participando da construção de conceitos teóricos básicos em torno das relações de gênero, numa perspectiva de interseccionalidade que focaliza tanto, relações de gênero e sexualidade, quanto às suas importantes articulações com dimensões como raça/etnia, classe, geração, nacionalidade, religião, dentre outras.

A compreensão do conceito de gênero possibilita identificar os valores atribuídos a homens e mulheres, bem como as regras de comportamento decorrentes desses valores. Com isso, fica mais evidente a interferência desses valores e regras no funcionamento das instituições sociais, como as universidades, bem como a influência de todas essas questões na nossa vida cotidiana, possibilitando ter maior clareza dos processos a que estão submetidas as relações individuais e coletivas.

A discussão em torno de gênero perpassa pela observação que fazemos das relações sociais, no trabalho, no lazer, na política, enfim, convivemos permanentemente em meio às relações de dominação, relações de poder. Entende-se que o gênero é uma das primeiras formas de distribuir e significar o poder, sendo que o que é classificado como masculino tende a ser mais forte, superior e poderoso, ao passo que o que é considerado feminino é visto como mais fraco, com menos poder e por isso deve ficar sob a esfera de proteção e de submissão ao masculino (ALBERNAZ; LONGHI, 2009; ORTNER, 1974).

Scott (1995) descreve os conceitos de gênero como construídos a partir de um referencial que reconhece as diferenças biológicas como fator determinante, estabelecendo por meio delas as distribuições dos poderes por toda a sociedade, o que significa dizer que “o gênero se torna implicado na concepção e na construção do próprio poder”. Assim a categoria gênero, por meio da diferenciação da sexualidade biológica, funciona como ferramenta para legitimar relações sociais que nada têm a ver com sexos, sendo, então, utilizado para justificar a desigualdade entre homens e mulheres, principalmente no que tange a divisão do trabalho e a naturalização da violência contra a mulher. Além disso, Scott acrescenta que a constituição do gênero se dá através de elementos-chave que garantem a





permanência e a justificação das desigualdades. Dessa forma, para analisar a exclusão das mulheres a partir das relações de gênero, Ferreira (2010) estabelece que:

É possível compreender que a exclusão das mulheres é uma construção social, ou seja, foram pensadas, elaboradas, e colocadas em práticas na sociedade através de vários mecanismos dentre as quais podemos citar: a educação, a política, a religião, a família, de forma a hierarquizada, inferiorizar e excluir as mulheres a partir de sua condição biológica (FERREIRA, 2010).

Barbieri descreve ainda que o gênero é o reconhecimento “[...] de uma dimensão da desigualdade social até então não trabalhada, subsumida na dimensão econômica, seja nas teorias das classes ou nas teorias da estratificação social” (BARBIERI, 1993, p. 4). Isso significa dizer que faz-se necessário compreendermos que as relações sociais de gênero, enquanto categorias de análise, são entendidas como um processo de construção histórica e social de cunho político, onde as distinções entre trabalhadores mulheres e homens resultam de todo um processo de construções culturais, que são produtos da cultura e história, e não decorrem de dados biológicos, sendo portanto, os responsáveis pela divisão entre emoção e trabalho produtivo, colocando assim as mulheres estereotipadas de um lado, e os igualmente estereotipados homens de outro.

Para uma melhor compreensão acerca das relações de gênero, é importante discutir as questões interseccionais relacionadas à diversidade de gênero e sexualidade, temáticas debatidas de forma cada vez mais abrangente e enfática em nossa sociedade. Assim sendo, o contexto educacional, por ser instituição social, precisa manter-se em consonância e diálogo com temáticas emergentes como estas, a partir da inclusão de discussões pertinentes às questões de gênero e sexualidade dentro das universidades.

Essas discussões permitem contestar e evidenciar os saberes presentes no contexto dos alunos e alunas, preparando os sujeitos para além dos saberes científicos e disciplinares, mas que formam para a cidadania e para o desenvolvimento de capacidades como a criticidade, reflexão e participação das problemáticas sociais. Isso torna-se “referência para o reconhecimento, respeito, acolhimento, diálogo e convívio com a diversidade” (CADERNOS SECAD, 2007, p.



9; GUIMARÃES, 2017) e busca formar sujeitos que conheçam, reconheçam e respeitem as diversidades gênero e de sexualidade.

Nos esforços dos estudiosos da área, nos debates sobre gênero, houve a predominância do tema da dominação dos homens sobre as mulheres, porém poucos estudos no campo educacional se debruçaram sobre a temática da homossexualidade ou da diversidade sexual. Sabe-se, entretanto, que práticas sexuais como a homossexualidade, assim como as noções masculina e feminina de gênero, também são conceitos histórico-culturais. Para Foucault, embora seja possível encontrar relações sexuais e afetivas entre pessoas do mesmo sexo na história Antiga, é somente no século XIX que se utiliza pela primeira vez o conceito de “homossexualidade” para se referir a uma identidade sexual a ser vigiada e controlada: “[...] foi por volta de 1870 que os psiquiatras começaram a constitui-la como objeto de análise médica: ponto de partida, certamente, de toda uma série de intervenções e de controles novos” (FOUCAULT, 1992, p. 233).

Com base nesses estudos foucaultianos, Louro (2001, p. 89) dá profundas contribuições, especificamente com relação ao tratamento dado pela instituição escolar a questões como gênero e homossexualidade:

O processo de ocultamento de determinados sujeitos pode ser flagrantemente ilustrado pelo silenciamento da escola em relação aos/as homossexuais. No entanto, a pretensa invisibilidade dos/as homossexuais no espaço institucional pode se constituir, contraditoriamente, numa das mais terríveis evidências da implicação da escola no processo de construção das diferenças. De certa forma, o silenciamento parece ter por fim “eliminar” esses sujeitos, ou, pelo menos, evitar que os alunos e as alunas “normais” os/as conheçam e possam desejá-los/as. A negação e a ausência aparecem, nesse caso, como uma espécie da garantia da “norma” (DINIS, 2008).

As discussões e debates de questões que envolvem as temáticas das relações de gênero, sexo e sexualidade contribuem para a prática e desenvolvimento do conhecimento sobre as diferenças e preconceitos em relação ao sexo (sexismo) nos contextos educacionais. Destaca-se que as universidades devem possibilitar o desenvolvimento do pensamento crítico a partir da compreensão sobre as diferenças corporais e sexuais que culturalmente se criam na sociedade, além de ser um importante instrumento na construção de valores e



atitudes, que permitam um olhar mais crítico e reflexivo sobre as identidades de gênero e sexual.

No entanto, não basta criar condições para o debate sobre o tema. A universidade também é o local em que o enfrentamento às violências de gênero, bem como o adequado encaminhamento dos casos devem ser vivenciados na prática. Vários estudos apontam a existência de uma cultura patriarcal no Brasil (AGUIAR, 2000; SAFFIOTTI, 2004) e como ela estrutura as instituições (PRÁ; CHERON, 2014). As universidades não ficam de fora e são permeadas por esse modo de estruturar as relações sociais. Estudos recentes revelam como essas questões, inclusive, impactam diretamente a produção acadêmica de docentes e discentes (MAITO *et al*, 2019; OLIVEIRA *et al*, 2021; PARENTS IN SCIENCE, 2021). Nesse sentido, é necessário que haja e se mantenham planos e ações, com o intuito de promover maiores estudos, debates e intervenções que tragam consigo problematizações, reflexões e discussões pertinentes a questões de gênero e sexualidade. Algumas experiências foram implementadas em outras instituições de ensino superior brasileiras e pautaram questões importantes sobre convivência universitária e produção de conhecimento (FIORI, 2020).

Diante desse cenário, a elaboração da Política de Prevenção e Combate à Violência de Gênero no âmbito da Universidade Estadual do Maranhão tem como objetivo explicitar os fundamentos conceituais e políticos do enfrentamento à questão, orientar a formulação e execução de protocolos, a formulação e execução de projetos para a prevenção, combate e enfrentamento à violência de gênero, assim como para a assistência às pessoas em situação de violência, discriminação e vulnerabilidade.

2 BASES LEGAIS

Esta Política de Prevenção e Combate à Violência de Gênero tem como finalidade suprir a necessidade de definir regras e procedimentos para (i) prevenir discriminação baseada em gênero e (ii) acolher e encaminhar queixas relacionadas a esse tipo de casos. Algumas bases legais foram consideradas:

- Artigos 3º e 5º da Constituição Federal.





- Lei n.º 10.224, de 15 de 2001, e a redação dada pela Lei n.º 12.015, de 2009, que alteram o Decreto-Lei n.º 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal que define os temas em questão.

- Lei Estadual n.º 10.852, de 16 de maio de 2018, que institui o Programa de Atendimento Integral à Mulher em Situação de Violência Doméstica e Familiar.

- Lei n.º 11.340, de 7 de agosto de 2006 – Lei Maria da Penha.

- Convenções e tratados internacionais ratificados pelo Brasil, tais como: a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará, 1994), a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW, 1981), a Resolução da Organização dos Estados Americanos – AG/RES-24359XXXVIII-O/08), sobre “Direitos Humanos, Orientação Sexual e Identidade de Gênero”, assim como o Decreto n.º 4.377, de 13 de setembro de 2002, a Resolução 17/19 e a Recomendação Geral n.º8 (ONU, 2010), a Declaração e Programa de Ação de Viena (ONU, 1993).

- Definições propostas pelo Glossary on Sexual Exploitation and Abuse da Organização das Nações Unidas (2017), pelo World Report on Violence and Health, da Organização Mundial de Saúde (2014), assim como pelas Leis no. 12.015, de 2009; 13.718/18, de 25/9/2018 e por jurisprudências do STF (AgRgREsp n.º 1.154.806/RS, Rel. Ministro, Sebastião Reis Júnior, Sexta Turma, DJe 21/3/2012; AgRg no Resp 1359608/MG, Rel. Ministra Assusse Magalhães, Sexta Turma, julgado em 19/11/2013, DJe 16/12/2013.

- Decisão de 13 de junho de 2019, do Supremo Tribunal Federal (STF), que determinou, por intermédio do julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) 26 e do Mandado de Injunção (MI) 4733, que a discriminação por orientação sexual e identidade de gênero passasse a ser considerada crime, nos termos da Lei n.º 7.716, de 5 de janeiro de 1989.

- Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, especialmente o n.º 03: Boa Saúde e Bem-estar, n.º 04: Educação de Qualidade, o n.º 05: Igualdade de Gênero e o n.º 16: Paz, Justiça e Instituições Eficazes.

3 DEFINIÇÕES





I - Violência de gênero: qualquer ato de natureza sexual ou ato dirigido à sexualidade da pessoa, à sua identidade ou expressão de gênero, de natureza física ou psicológica, que tenha sido cometido, ameaçado ou tentado contra uma pessoa sem o consentimento dessa pessoa, incluindo os seguintes casos:

(a) – Assédio Sexual: emissão de comentários, conduta, exposição indecente, voyeurismo ou perseguição vexatórios relacionados com sexo, gênero, orientação sexual, identidade de gênero ou expressão de gênero de uma pessoa, sabendo-se ou sendo razoável supor que seriam indesejáveis. Inclui também (i) publicação, distribuição, transmissão, venda, disponibilização ou divulgação de imagem que implique a sexualidade de uma pessoa sem obter o consentimento da pessoa que aparece na imagem; (ii) todo ato de constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. São considerados casos de Assédio Sexual Cibernético os casos conduzidos inteiramente ou em parte por meio eletrônico, como e-mail, postagens na web, mensagens de texto, e outras formas de atividade eletrônica.

(b) – Estupro: 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. Pode variar de ameaça de contato sexual sem consentimento até relação sexual forçada. Pode envolver situações em que a atividade sexual é obtida por alguém que abuse de uma posição de confiança, poder ou autoridade.

II – Consentimento: concordância em se engajar em atividade de natureza sexual dada, de forma clara, consciente e voluntária. Silêncio, assim como ausência de protesto ou de resistência não constituem consentimento por si só. A existência de um namoro ou o engajamento anterior em práticas de natureza sexual entre as pessoas envolvidas não pode nunca ser por si só tomados como indicador de consentimento. Consentimento pode ser revogado a qualquer momento. Consentimento não pode ser dado quando a pessoa é incapaz de concordar com a atividade como, por exemplo, quando a pessoa está incapacitada por uso de álcool ou drogas, quando está inconsciente, ou quando a atividade de natureza sexual foi induzida por uma conduta que constitui abuso de uma relação de confiança, poder ou autoridade. É responsabilidade de cada um dos envolvidos garantir que obteve o consentimento do outro.



III – Membro da Universidade: para os fins previstos neste documento, são todos os indivíduos que tenham um registro na UEMA, quer seja identidade funcional ou registro acadêmico, temporário ou não, incluídos neste conceito voluntários, empregados de empresas terceirizadas, membros de equipes de pesquisa, pacientes, tutores ou acompanhantes, prestadores de serviço, permissionários e funcionários de pontos comerciais na Universidade.

IV – Ambiente universitário: para os fins previstos neste documento, “ambiente universitário” compreende:

- a) Dependências físicas e virtuais da universidade, como os *campi*, as mídias sociais, as plataformas de comunicação digital, as páginas na internet ou e-mail;
- b) Locais que estudantes, professore(a)s e funcionário(a)s estejam reunido(a)s em nome da Universidade: eventos acadêmicos de qualquer natureza, como seminários, palestras, atividades de pesquisa de campo, viagens em função de atividades da universidade;
- c) Relações entre pessoas que se dão em função da universidade, mesmo que fora desses ambientes, como festas, encontros, fóruns virtuais.

4 COMITÊ DE PREVENÇÃO E COMBATE À VIOLÊNCIA DE GÊNERO

Para a efetiva implementação desta política, a Universidade Estadual do Maranhão criará um Comitê de Prevenção e Combate à Violência de Gênero. O Comitê terá natureza consultiva-deliberativa e executiva, de proposição, articulação estratégica, implementação e avaliação de ações que promovam a prevenção e o enfrentamento à violência de gênero no âmbito da UEMA e que garantam o acolhimento e a assistência às vítimas dessa violência.

Para o primeiro Comitê, de caráter Provisório, com duração de um 1 (um) ano, serão nomeados pelo Reitor 5 (cinco) docentes, 2 (dois) servidores(as) técnico-administrativos e 2 (dois) discentes que tenham conhecimentos acumulados sobre a temática. Presidido por um professor, o Comitê Provisório estabelecerá critérios e



formulará mecanismos para indicação e nomeação dos membros do Comitê Permanente.

São competências do Comitê (Provisório ou Permanente) de Prevenção e Combate à Violência de Gênero:

- I - construir campanhas de prevenção à violência de gênero;
- II - construir mecanismos de enfrentamento e combate à violência de gênero;
- III - atuar no acolhimento e assistência às vítimas de violência de gênero;
- IV - conduzir a implantação dos serviços de acolhimento, encaminhamento e acompanhamento dos casos de violência de gênero;
- V - garantir, por meio de representantes locais ou subcomitês, a capilarização e abrangência das ações nos diversos *campi* da UEMA;
- VI - promover treinamento para os servidores que atuarão, direta ou indiretamente, no acolhimento, encaminhamento e acompanhamento dos casos de violência de gênero;
- VII - criar e divulgar os canais de denúncia e atendimento;
- VIII - realizar acolhimento das denúncias;
- IX - fazer o encaminhamento das vítimas;
- X - fazer a mediação dos atendimentos junto aos serviços externos especializados;
- XI - realizar o acompanhamento das vítimas junto aos serviços externos especializados;
- XII - analisar denúncias;
- XIII - elaborar pareceres;
- XIV - propor parcerias com redes de atendimento;
- XV - manter dados das redes de atendimento atualizados, com informações de contato;
- XVI - avaliar sistematicamente as ações promovidas e/ou conduzidas pelo Comitê.

Para a realização dessas tarefas, o Comitê poderá dispor de uma equipe de servidores técnico-administrativos, para dar suporte administrativo e de secretariado, além de receber estagiárias e/ou bolsistas que garantam seu efetivo funcionamento.



As ações de prevenção, acolhimento, encaminhamento, acompanhamento e avaliação a serem conduzidas pelo Comitê de Prevenção e Combate à Violência de Gênero, deverão seguir as seguintes determinações:

4.1 Prevenção

A Universidade Estadual do Maranhão adotará ações preventivas contra a violência de gênero, articulando diversos setores da instituição.

Os *campi* atuarão constantemente e em cooperação com o Comitê de Prevenção e Combate à Violência de Gênero para criação e manutenção de ambientes seguros, bem como para a garantia de qualidade dos serviços prestados. Dentre as ações necessárias, destaca-se a elaboração e implantação de projetos de iluminação pública; realização de podas regulares; promoção de treinamentos com os sujeitos que realizam a segurança do campus, tornando-os aptos a identificar e agir preventivamente em casos de violência de gênero.

A Assessoria de Comunicação atuará em parceria com o Comitê de Prevenção e Combate à Violência de Gênero para a realização de ações educacionais preventivas, campanhas de mobilização e presença nos eventos da UEMA (como chamadas durante as refeições de grau, encontros, seminários), atualizando o discurso do compromisso ético, cidadão e plural da Universidade.

A Universidade deverá se mobilizar para criar mecanismos e promover políticas de equidade, envolvendo todas as Pró-Reitorias, atuando, em especial, nas áreas de ensino, de pesquisa e de extensão.

A Pró-Reitoria de Graduação deverá promover formações continuadas sobre as dimensões plurais das relações de gênero e sexualidade; realizar atividades curriculares e extracurriculares com docentes e discentes numa perspectiva preventiva, colaborativa, interdisciplinar, contextual e problematizadora; propor resolução para tornar essa temática obrigatória nos currículos dos cursos de graduação, incorporando aos componentes curriculares as discussões de gênero, sexualidade, violências contra mulheres, relacionando a interseccionalidade gênero, raça, etnia, idade, deficiência, orientação sexual, identidade de gênero, territorialidade, cultura, religião e nacionalidade.

A Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação incorporará políticas de equidade em seus editais e criará mecanismos para incentivar, na pós-graduação,



lato e na stricto sensu, pesquisas voltadas à temática de relações de gênero e sexualidade e, especialmente nos mestrados profissionais, que gerem produtos para o fortalecimento da prevenção e combate às violências de gênero.

A Pró-Reitoria de Extensão e Assuntos Estudantis também incorporará políticas de equidade em seus editais, em parceria com a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, promoverá cursos e treinamentos, campanhas de mobilização, propostas de projetos, promoção de eventos, divulgação de ações preventivas, à comunidade universitária e entorno, a fim de prevenir e combater a violência de gênero.

4.2 Enfrentamento e combate

Os membros da Universidade que estiverem vivenciando situação de violência de gênero poderão buscar orientações e atendimentos ou realizar denúncia, ainda que de forma anônima, junto à Ouvidoria da UEMA ou à representante do Comitê de Prevenção e Combate à Violência de Gênero em seu campus. Terceiros que testemunhem ou tomem conhecimento de casos de violência também poderão realizar as denúncias.

A fim de atender a todos os *campi* da UEMA, a Ouvidoria receberá denúncias por canais de comunicação diversos, amplamente divulgados na comunidade acadêmica, assim como por atendimento presencial no campus da capital.

A Ouvidoria encaminhará os casos imediatamente ao Comitê de Prevenção e Combate à Violência de Gênero, que realizará triagem a fim de definir os encaminhamentos a serem adotados (ver fluxograma a seguir) e os prazos a serem cumpridos.

4.3 Acolhimento e encaminhamento

O Comitê garantirá a assistência necessária para a proteção, o bem-estar e o atendimento integral da vítima, em serviços disponíveis na Universidade ou externos à instituição. Quando houver necessidade de serviços externos à Universidade, o Comitê mediará o contato e acompanhará o(a) denunciante nesses serviços. Os membros do Comitê e seus representantes passarão por treinamento especializado para classificação da gravidade dos casos, visando dar os encaminhamentos mais apropriados de acordo com a gravidade de cada um.



Os casos de violência que demandam atendimentos de emergência ou urgência devem ser atendidos imediatamente. Nos casos de violência física, a vítima será encaminhada para o Posto Médico da UEMA e/ou para as redes de atendimento médico ou hospitalar. Nos casos de violência sexual, a vítima deve ser encaminhada aos serviços especializados de atendimento. Sempre que possível, o transporte da vítima a esses serviços será fornecido pela Universidade, com o acompanhamento de um(a) servidor(a).

Os casos em que a vítima declarar estar sob risco iminente também devem ser atendidos imediatamente. Nesses casos, serão acionadas Delegacia, Defensoria Pública ou Promotoria, preferencialmente especializadas. Se necessário e sempre que possível, será providenciado pela UEMA o transporte e o acompanhamento de servidor(a) designado(a).

Os casos de violência que não demandam atendimentos de emergência ou urgência deverão ter resposta preferencialmente dentro de 24 (vinte e quatro) horas e serão encaminhados para a Delegacia, Defensoria Pública ou Promotoria, preferencialmente especializadas, fornecendo, sempre que possível, o transporte e o acompanhamento de servidor(a) designado(a).

Quando a vítima demandar orientação ou acompanhamento psicossocial ou jurídico, o Comitê deverá encaminhá-la aos serviços especializados preferencialmente dentro de um prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

Os dados das redes de atendimento disponíveis serão sempre atualizados e disponibilizados às pessoas interessadas. Isso não exime a Universidade, contudo, de contatar esses órgãos de atendimento, procurar disponibilizar acompanhamento às vítimas e articular parcerias com esses órgãos.

Todas as ações de acolhimento serão orientadas pelas diretrizes constantes neste documento.

4.4 Processo administrativo

Quando os casos ocorrerem no ambiente universitário, mediante desejo expressamente manifestado por escrito pelo(a) queixoso(a), um processo interno administrativo será aberto. Ele se alimentará, fundamentalmente, dos dados, documentos e decisões produzidos pelos serviços médicos, psicossociais, policiais e jurídicos para os quais a vítima foi encaminhada, e deverá seguir conforme o



Estatuto do Servidor Público Civil do Estado do Maranhão, no caso de docente ou técnico-administrativo, o Regimento dos Cursos de Graduação, no caso de discente, e/ou demais normas jurídicas aplicáveis ao caso. Com isso, evita-se fazer com que a vítima precise reportar várias vezes a violência sofrida e, além disso, garante que as decisões sejam tomadas de modo articulado e fundamentado.

Logo após o primeiro atendimento, o Comitê de Prevenção e Combate à Violência de Gênero avaliará se medidas de urgência deverão ser tomadas. Dentre as medidas de urgência, estão o afastamento de membros da Universidade de suas atividades na instituição e a adoção de exercícios domiciliares por discentes ou de trabalho remoto por docentes e servidores. Para efetiva aplicação das medidas adotadas, o Comitê atuará junto aos órgãos competentes (pró-reitorias, direções de centro ou campus, direções de curso, departamentos), verificando as possibilidades de adaptação de atividades acadêmicas ou de trabalho. As medidas administrativas de urgência deverão ser tomadas, preferencialmente, em até 72 (setenta e duas) horas, e sua adoção não encerra a condução do processo administrativo.

Ao longo do processo, que será acompanhado de perto, o Comitê poderá acionar unidades administrativas que julgar necessárias.

Para garantir o sigilo de informações, a tramitação dos processos deve ser realizada de forma restrita, com acesso controlado. Contudo, pedidos de informações sobre o andamento do processo, quando realizados pelas partes envolvidas, devem ser atendidos, preferencialmente, dentro de 72 (setenta e duas) horas.

Em relação ao grau de gravidade e à punibilidade, para fins de evitar e combater a violência de gênero no ambiente universitário, os casos de estupro, de homicídio e de tentativa de homicídio serão considerados extremamente graves, com pena de expulsão, demissão ou rescisão contratual, nos termos das normas vigentes. Os casos de violência física e de assédio sexual serão considerados graves; os casos de violência psicológica, de violência patrimonial e de assédio moral serão considerados de baixa gravidade.

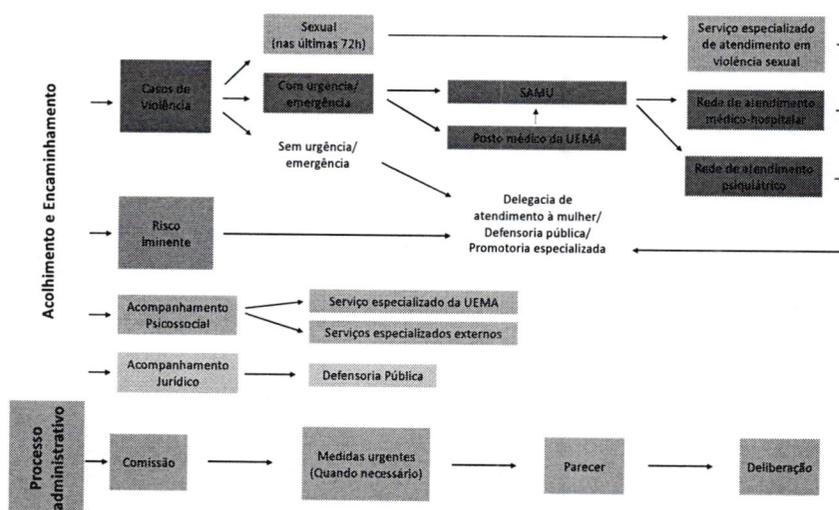
4.5 Avaliação

A atuação do Comitê de Prevenção e Combate à Violência de Gênero passará por processos de avaliação interna. Mecanismos de avaliação externa

também poderão ser elaborados. Os resultados da avaliação nortearão o planejamento de ações futuras e as estratégias a serem adotadas para aprimorar os serviços oferecidos.

O Comitê deverá, ainda, realizar a sistematização dos dados relativos à violência e os atendimentos prestados, gerando índices e relatórios para futura avaliação, fortalecimento ou redirecionamento das políticas públicas e implementação da política de enfrentamento da violência de gênero.

4.6 Fluxograma



5 DIRETRIZES ORIENTADORAS

Cada um dos procedimentos, protocolos, processos e ações conduzidas pelo Comitê de Prevenção e Combate à Violência de Gênero devem ser orientados pelas seguintes diretrizes:

5.1 Dever de investigação, providências e respostas rápidas aos relatos recebidos com respeito aos direitos humanos das pessoas afetadas

As pessoas em situação de violência de gênero ou terceiros podem denunciar as violências, ainda que de forma anônima, para a Ouvidoria da UEMA.

As pessoas denunciantes, sejam as pessoas em situação de violência ou terceiros, têm direito à resposta por escrito sobre as providências que estão sendo tomadas para solucionar a situação, inclusive quando os fatos forem notificados verbalmente, informando sobre todas as medidas adotadas.



Quando há evidências ou suspeitas de situações de violência ou discriminação, as ações de apuração ou investigação devem ser iniciadas de ofício, imediatamente, contando com apoio de pessoal especializado e com recursos suficientes para conduzir à identificação de responsável ou responsáveis.

Qualquer pessoa da comunidade universitária tem a obrigação de encaminhar às pessoas responsáveis acadêmica e administrativamente os casos de possível violência ou discriminação de gênero que venha a tomar conhecimento.

5.2 Respeito à dignidade humana, à privacidade, à proteção e à diferença

A pessoa que realiza um relato ou notifica uma situação de violação de direitos humanos merece ser tratada com respeito e confidencialidade. É dever da Universidade cuidar da segurança, bem-estar físico e psicológico, intimidade e privacidade das pessoas afetadas, direta ou indiretamente, pelas situações de violência.

As ações ou diligências devem se realizar com o máximo de discrição, prudência e com o devido respeito a todas as pessoas implicadas, sendo que, em nenhum caso, poderão receber tratamento desfavorável por esse motivo, tampouco serem questionadas sobre aspectos que resultem irrelevantes para o conhecimento dos fatos, principalmente em relação à sua intimidade e vida pessoal.

As pessoas em situação de violência poderão ser assistidas por alguma pessoa de representação legal e/ou sindical ou por outra pessoa de sua confiança que as acompanhe.

É necessário respeitar a vontade das vítimas quanto à confidencialidade dos dados que expressamente ela manifeste sigilo, visto que devem ser levados aos procedimentos administrativos apenas aqueles dados estritamente necessários para garantir o direito de defesa das pessoas assinaladas como responsáveis dos fatos relatados.

O atendimento às vítimas de situação de violência, em qualquer circunstância, deve ser realizado em espaços que permitam a privacidade, confidencialidade e segurança pessoais.

As informações coletadas, especialmente as relativas aos aspectos íntimos da vida das pessoas envolvidas, devem ser protegidas contra interferências externas para que não se tornem públicas.



5.3 Não revitimização institucional

Em todos os procedimentos de atendimento e de apuração deve-se:

- a) Respeitar a dor e o sofrimento das pessoas em situação de violência de gênero;
- b) Evitar questionamentos discriminatórios sobre a vida íntima das pessoas afetadas ou mulheres em situação de violência, especulando sobre informações desnecessárias aos procedimentos ou que possam causar constrangimentos;
- c) Evitar qualquer comentário que reproduza estereótipos de gênero e julgamentos de valor sobre o comportamento das pessoas em situação de violência ou pessoas afetadas;
- d) Evitar a juntada de documentos nos procedimentos administrativos que não tenham pertinência para a apuração dos fatos, mas que exponham e violem a privacidade e intimidade das pessoas em situação de violência;
- e) Evitar que as pessoas em situação de violência sejam constrangidas a recontar os fatos várias vezes, ou tenham que se deslocar de um serviço ao outro sem que obtenham informações e encaminhamentos necessários e compatíveis com suas necessidades;
- f) Evitar o emprego de linguagem discriminatória e questionamentos preconceituosos e que julgam a vítima sobre hábitos, atitudes ou comportamentos, ou que responsabilizem a vítima pela violência ou discriminação sofrida;
- g) Evitar que o relato do trauma necessite ser repetido para vários profissionais, pois a repetição de atos de violência ou a repetição da lembrança desses atos sofridos é uma forma comum de violência;
- h) Evitar que ocorra a peregrinação por vários serviços de saúde para receber atendimento ou atendimento sem privacidade, com exposição a dor e sofrimento diante de terceiros.



5.4 Prevenção de situações de violência e discriminação

A Universidade deve adotar, permanentemente e com apoio de pessoal especializado:

- a) Ações de formação da comunidade universitária sobre igualdade de gênero, como congressos, seminários, palestras, aulas, projetos de pesquisa, ensino e extensão;
- b) Ações de difusão, informação e códigos de boas práticas para o enfrentamento à violência de gênero;
- c) Propor medidas a fim de prevenir ou reparar a situação de violência de gênero vivida pelos membros da universidade, a depender da situação concreta, como o afastamento temporário de discentes ou docentes, trancamento de matérias, realização de trabalhos domiciliares, dentre outras, que visem proteger a pessoa em situação de violência e, assim, evitar a revitimização;
- d) Encaminhar as pessoas em situação de violência de gênero aos serviços de psicologia, saúde e assistência social existentes na universidade;
- e) Adotar as medidas do item seguinte.

5.5 Proteção das pessoas que sofrem violência e das que a denunciam

Todas as pessoas envolvidas na notificação e abordagem aos casos de violência e discriminação baseados em gênero, nas suas intersecções com raça, etnia, idade, deficiência, orientação sexual, identidade de gênero, territorialidade, cultura, religião e nacionalidade, devem receber proteção adequada, inclusive com a possibilidade de utilização de medidas cautelares, mesmo que não haja procedimento de apuração ou disciplinar sancionador.

As pessoas que denunciam a violência de gênero no âmbito universitário, assim como as pessoas que sofreram tais violências merecem proteção na confidencialidade. No entanto, especialmente as pessoas que sofrem essas violências, para que se evite a revitimização, merecem proteção especial.

A Lei Maria da Penha – lei federal que tem o objetivo de enfrentar a violência contra a mulher e estabelecer parâmetros para que a violência de gênero no âmbito familiar seja combatida – prevê medidas protetivas para a mulher em situação de violência, determinadas pelo poder judiciário.



A Administração Pública, para que assegure os fins aos quais ela foi criada, detém o poder geral de cautela para sua atuação. Assim, para a pessoa que sofre violência de gênero, alguns procedimentos previstos em norma interna podem ser adotados.

Dentre esses procedimentos estão a previsão de realização de atividades domiciliares substitutivas à frequência e avaliação a determinadas disciplinas, facilitação da mudança de turma, dentre outras medidas que protejam a vítima de violência de gênero.

Tais medidas são aplicáveis à pessoa afetada e visam assegurar seu direito a viver uma vida livre de violência.

5.6 Garantia de informação, assistência e reparação.

É dever de todas as pessoas envolvidas nos procedimentos de atendimento e abordagem aos casos tomar providências capazes de evitar represálias sobre as pessoas que realizam os relatos, as que compareçam como testemunhas ou que participem da investigação sobre casos notificados.

A Universidade também assegurará que as pessoas notificantes da violência de gênero não sejam objeto de intimidação, ameaça, violência (sobre sua pessoa, sua família ou seus bens), tratamento injusto ou desfavorável, perseguição, discriminação ou represália de algum tipo.

Qualquer perseguição, discriminação ou represália nesse sentido gerará efeitos disciplinares de acordo com normativa aplicável, além de poder gerar responsabilidade criminal ou cível que seja cabível.

A participação das pessoas em situação de violência ou pessoas que encaminham os relatos deve ser efetiva, oferecendo-lhes as garantias que lhes permitam a realização de seus direitos à verdade, à responsabilização do(a) agressor(a) e à reparação integral, quando isso for possível.

As pessoas em situação de violência devem dispor de todas as informações que lhes permitam compreender o sentido das medidas adotadas pelas pessoas responsáveis pelas ações administrativas de atendimento e investigação em todas as suas fases: a importância de sua contribuição nos procedimentos administrativos, o que é possível esperar das comissões sindicantes e das comissões sobre violência de gênero da Universidade, quais seus direitos e quais os direitos das



pessoas agressoras, a possibilidade de solicitar medidas cautelares para sua proteção/segurança.

Todas as informações prestadas são parte da reparação, uma vez que propiciam condições para que as pessoas em situação de violência possam assimilar o reconhecimento da violência ou discriminação sofridas, de sua condição de vítima de uma violação de direitos.

A reparação justa e eficaz deve contribuir, dentre outros, para:

- a) O restabelecimento da vida acadêmica e pessoal sem prejuízos em razão da violência ou discriminação sofridas;
- b) A construção de uma mensagem, por parte da Universidade, de garantia de não repetição de ocorrências similares;
- c) A garantia de atendimento à saúde física e mental, incluindo o acompanhamento psicológico às pessoas em situação de violência, que possam contribuir com a melhora de sua autoconfiança para superar a violência ou discriminação sofridas.

5.7 Atendimento integral

O atendimento integral diz respeito ao atendimento às necessidades da pessoa afetada pela violência e à forma em que se dá esse atendimento. Deve configurar uma resposta efetiva a todos os tipos de violência de gênero, como a violência sexual, física, patrimonial, moral e psicológica, e assédio, sem menosprezar qualquer uma.

O atendimento integral¹ inclui:

- a) a integração dos serviços oferecidos às pessoas em situação de violência, de forma cooperada e com procedimentos articulados. Na Universidade, o atendimento prestado pelo Comitê de Prevenção e Combate à Violência de Gênero deve ser coordenado com os encaminhamentos para os serviços de psicologia e assistência social e, caso haja procedimento disciplinar instaurado, o Comitê tem a competência para acompanhar esse procedimento;

¹ Esses princípios são aqueles definidos pelos princípios da Casa da Mulher Brasileira, última política pública formulada pelo então Ministério das Mulheres, Igualdade Racial e Direitos Humanos. Disponível em: <<http://www.spm.gov.br/central-de-conteudos/publicacoes/publicacoes/2015/diretrizes-gerais-e-protocolo-de-atendimento-cmb.pdf>>.



- b) a promoção de autonomia das mulheres em situação de violência, ou seja, promover e entender a capacidade de as pessoas tomarem decisões por elas próprias e agir na direção de melhoria de sua situação de vida;
- c) o aumento da capacidade de os indivíduos se sentirem influentes nos processos que são tomados em relação à violência sofrida;
- d) a liberdade de escolha dos caminhos a serem tomados pelas pessoas em situação de violência em todos os processos de decisão em todos os momentos do atendimento;
- e) o respeito e acolhimento à pessoa atendida, sem fazer qualquer juízo de valor sobre a questão apresentada;
- f) o compromisso com a sistematização dos dados relativos à violência e os atendimentos prestados, para futura avaliação, fortalecimento ou redirecionamento das políticas públicas e implementação da política de enfrentamento da violência de gênero;
- g) a continuidade no atendimento.

O atendimento integral diz respeito, também:

- a) à postura da pessoa que atende. É necessário que ela realize uma escuta qualificada, pautada na ética, no respeito e no fortalecimento da pessoa mesmo diante da situação vivida;
- b) ao atendimento realizado de modo atento, tranquilo e seguro, sem colocar a culpa na pessoa afetada pela violência;
- c) à linguagem utilizada no atendimento, que não pode ser técnica, mas acessível, pois nem todos entendem termos técnicos;
- d) ao atendimento realizado por duas/dois profissionais qualificadas(os), pois enquanto um(a) escuta e conversa com a pessoa o(a) outro(a) registra as perguntas e respostas, para um relato mais fiel possível;
- e) ao respeito à confidencialidade da informação e da privacidade para o atendimento;
- f) à sistematização de dados para fins de estatísticas, com preservação das identidades das partes envolvidas.



Ainda, o atendimento integral deve estar atento a todos os aspectos da vida da pessoa em situação de violência que podem ter sido afetados pela violência. Por isso, é necessário que haja respostas e esclarecimentos a questões relativas a:

- a) saúde física e psicológica;
- b) procedimentos jurídicos, tanto dentro da universidade – procedimentos disciplinares, medidas administrativas cautelares – quanto no sistema de Justiça e Segurança Pública, pois, a depender da situação, após o atendimento, serão feitos encaminhamentos à rede de proteção à pessoa em situação de violência;
- c) acadêmicos.

O Comitê de Prevenção e Combate à Violência de Gênero também tem as funções de receber os casos e encaminhá-los aos órgãos competentes, tanto na universidade quanto na rede de enfrentamento à violência de gênero. Os encaminhamentos devem se dar nos seguintes segmentos:

- a) Em atenção ao bem-estar das pessoas, é necessário o encaminhamento para os serviços de assistência social da universidade, que deve estar capacitado para atender a esse tipo de demanda;
- b) Sugerir que as unidades às quais as pessoas em situação de violência pertençam adotem procedimentos para evitar maiores danos à pessoa em situação de violência, como a possibilidade de não frequentar determinada disciplina em troca de realizar trabalhos domiciliares, facilitar a mudança de classe/turma, facilitar o procedimento de licença em caso de tratamento médico ou psicológico, dentre outros, desde que estejam de acordo com o estatuto/regimentos internos das unidades;
- c) Caso haja suspeita que a violência de gênero seja uma infração administrativa, pede-se à autoridade competente que o processo disciplinar cabível seja aberto para apuração da infração;
- d) Encaminhamento à rede externa: Defensoria Pública, Ministério Público, Delegacia de Atendimento à Mulher, Rede de assistência social, Serviços de Psicologia.



5.8 Redes de Atendimentos Especializados

A rede de atenção a pessoas em situação de violência corresponde ao conjunto de ações e serviços de diferentes setores, em especial da assistência social, da justiça, da segurança pública e da saúde, que visam à ampliação e a melhoria da qualidade do atendimento, a identificação e o encaminhamento adequados das pessoas em situação de violência, assegurando a integralidade e a humanização da atenção. Duas redes se complementam na atenção a pessoas em situação de violência: a Rede Intrasetorial, que envolve os diferentes serviços da área da saúde, e a Rede Intersetorial, que envolve os demais setores com interface nesta atenção.

É atribuição do Comitê de Prevenção e Combate à Violência de Gênero manter atualizados os dados das redes de atendimento, com informações de contato, bem como estabelecer parcerias com essas redes, tanto na capital quanto nas cidades do interior onde houver campus da UEMA.

Uma importante parceira é a Casa da Mulher Brasileira, localizada em São Luís, que constitui um serviço da rede de enfrentamento à violência contra as mulheres e deve atuar em parceria com os serviços especializados da rede de atendimento (Delegacia Especializada de Atendimento à Mulher-DEAM), Centros de Referência de Atendimento à Mulher, Casa-Abrigo, Defensoria Especializada, Juizado de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher, Promotoria Especializada) e com os demais parceiros (rede socioassistencial, rede de saúde, órgãos de medicina legal, entre outros).

Representa, assim, um projeto comum, um conjunto articulado de ações da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios para a integração operacional do Poder Judiciário, do Ministério Público e da Defensoria Pública com as áreas de segurança pública, assistência social, saúde, trabalho e outras; visando à proteção integral e à autonomia das mulheres. Trata-se de um espaço onde prevalece o respeito a todas as diferenças, sem discriminação de qualquer espécie e sem imposição de valores e crenças pessoais.

Na Casa da Mulher Brasileira, funciona, ainda, a Rede Amiga da Mulher, que tem como integrante o Centro de Referência de Atendimento à Mulher em Situação de Violência de São Luís - CRAMSV. Vinculado à Coordenação Municipal da



Mulher, é porta de entrada especializada para acolher, escutar, orientar e encaminhar a mulher para os demais serviços da Rede Amiga da Mulher. Além disso, oferece acompanhamento psicológico individual e em grupo com equipe de psicólogos, assistentes sociais, pedagogos e assessoria jurídica.

No formulário de acolhimento e triagem, são abordadas questões referentes à percepção de riscos. Nos casos de percepção de risco de morte e medo de retornar à residência, a pessoa deve ser encaminhada à Defensoria Pública, ao Ministério Público, à DEAM ou ao Juizado Especializado para realização da avaliação de riscos.

Com base na escuta qualificada da fala da vítima, a equipe do acolhimento realiza a triagem, ou seja, busca os encaminhamentos necessários para o atendimento integral e humanizado da pessoa em situação de violência.

A vítima pode ser encaminhada para serviços da própria Casa da Mulher Brasileira e para serviços da rede de atendimento externos. No caso de encaminhamentos urgentes para a rede de saúde, a Central de Transportes ou o Serviço de Atendimento Móvel de Urgência (SAMU) são acionados pela equipe de acolhimento e triagem.

Na rede de serviço de saúde: SAEEM - Setor de Atividades Especiais, Espaço Mulher, Socorrão II. Atendimento e acolhimento multidisciplinar à pessoa que sofreu violência doméstica e sexual.

Para situações de emergência que necessitem apoio da polícia, o encaminhamento é feito à Delegacia Especializada de Atendimento à Mulher: Unidade especializada da Polícia Civil, que realiza ações de prevenção, proteção e investigação dos crimes de violência doméstica e violência sexual contra as mulheres, entre outros.



6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AGUIAR, Neuma. Patriarcado, sociedade e patrimonialismo. **Sociedade e Estado**, v. 15, n. 2, 2000.
- ALBERNAZ, Lady Selma; LONGHI, Márcia. Para compreender gênero: uma ponte para relações igualitárias entre homens e mulheres. In: SCOTT, Parry; LEWIS, Liana; QUADROS, Marion Teodósio de. **Gênero, diversidade e desigualdades na Educação: interpretações e reflexões para a formação docente**. Recife: Editora Universitária UFPE, 2009, p. 75-95.
- BARBIERI, Teresita de. **Sobre a categoria Gênero: uma introdução teórico-metodológica**. Recife: SOS Corpo, 1993.
- CADERNOS SECAD 4. **Gênero e diversidade sexual na escola: reconhecer diferenças e superar preconceitos**. Brasília, DF: SECAD, 2007.
- DINIS, Nilson Fernandes. **Educação, relações de gênero ediversidade sexual**. Educ. Soc., Campinas, v. 29, n. 103, p. 477-492, maio/ago, 2008.
- FERREIRA, Maria Mary. Educação feminina e gênero: o difícil percurso para romper com a submissão das mulheres. In: CASTRO, César Augusto. (org.). **Leitura, impresso e cultura escolar**. São Luís: EDUFMA, 2010.
- FIORI, Ana Leticia de. Para enfrentar a violência sexual nas universidades, o tripé: acolhimento, normas específicas e educação: Entrevista com Heloísa Buarque de Almeida. **Ponto Urbe [On-line]**, v. 26, 2020.
- FOUCAULT, Michel. **Microfísica do poder**. Rio de Janeiro: Graal, 1992.
- GUIMARÃES, Leticia de Castro. **Relações de gênero e sexualidade**. 2017. Disponível em: <https://monografias.brasilecola.uol.com.br/pedagogia/relacoes-genero-sexualidade.htm>. Acesso em: 01 set. 2021.
- LOURO, Guacira Lopes. O currículo e as diferenças sexuais e de gênero. In: COSTA, M.V. (Org.). **O currículo nos limiões do contemporâneo**. Rio de Janeiro:dp&a, 2001. p. 85-92.
- MAITO, Deise Camargo; PANÚNCIO-PINTO, Maria Paula; SEVERI, Fabiana Cristina; VIEIRA, Elisabeth Meloni. Construção de diretrizes para orientar ações institucionais em casos de violência de gênero na universidade. **Interface (Botucatu)**, 2019.
- OLIVEIRA, Leticia; REICHERT, Fernanda; ZANDONÀ, Eugenia; SOLETTI, Rosana; STANISCUASKI, Fernanda. The 100,000 most influential scientists rank: the underrepresentation of Brazilian women in academia. **Anais da Academia Brasileira de Ciências**, 2021, 93 (Supl. 3).



ORTNER, Sherry B. Is female to male as nature is to culture? In: M. Z. Rosaldo and L. Lamphere (eds), **Woman, culture, and society**. Stanford, CA: Stanford University Press, 1974, p. 68-87.

PARENTS IN SCIENCE. **Mulheres e maternidade no ensino superior no Brasil**. Informativo, 2021. Disponível em: https://www.parentinscience.com/_files/ugd/0b341b_6ac0cc4d05734b56b460c9770cc071fc.pdf. Acesso em 22/08/2022.

PRÁ, Jussara Reis; CHERON, Cibele. Gênero e políticas públicas na ótica feminista e dos direitos humanos. **Educação e Cidadania**, n. 16, 2014, p. 55-70.

SAFFIOTTI, Heleieth. **Gênero, patriarcado, violência**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2004.

SCOTT, Joan W. Gênero: uma categoria útil de análise. **Educação e Realidade**. v. 6, n. 2: Porto Alegre, 1995.