

UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS CONSELHO UNIVERSITÁRIO

PROCESSO: No 022/2016

INTERESSE: Administração Superior

RELATORA: Iolete Ribeiro da Silva

ASSUNTO: Diretrizes para o Programa Institucional de Combate à violência de gênero na Universidade Federal do Amazonas

RELATÓRIO

APRESENTAÇÃO

A proposta de **Política Permanente de Equidade de Gênero da Universidade Federal do Amazonas** foi elaborada pelo Grupo de Trabalho Interdisciplinar constituído pela Portaria GR No. 2365 de 23 de agosto de 2016 sendo integrada por: Iolete Ribeiro da Silva (FAPSI), Patrícia Maria Melo Sampaio (ICHL); Dhyene Vieira dos Santos (ICHL), Maria Clara Tavares Astolfi (ICB), Crizolda Assis de Araújo (ICHL), Claudia dos Santos Lima (INC/Benjamin Constant). Em 08 de novembro de 2016 foi publicada nova portaria recompondo o grupo de trabalho a Portaria GR No. 2930 de 08 de novembro de 2016, sendo integrada por: Iolete Ribeiro da Silva (FAPSI), Dhyene Vieira dos Santos (ICHL), Maria Clara Tavares Astolfi (ICB), Crizolda Assis de Araújo (ICHL), Claudia dos Santos Lima (INC/Benjamin Constant).

Foram realizadas reuniões de trabalho do GT (17/10/16, 18/10/16, 15/12/16, e 03/01/17), reunião com a Pró-Reitoria de Ensino de Graduação – Lucídio Rocha Santos e Nelson Matos de Noronha (09/01/17), reunião com a Ouvidora – Cynthia Tereza Correa Da Silva (15/12/16), reunião com a CPPAD – Ananias Ribeiro de Oliveira Júnior (10/01/17). Além das reuniões de trabalho, alguns integrantes do GT participaram de eventos realizados na UFAM relacionados à temática da violência de gênero para levantamento de informações sobre a violência de gênero na UFAM.

As informações produzidas ao longo do trabalho foram sistematizadas e configuram este relatório organizado em cinco seções incluindo essa apresentação: I – Por que a violência de gênero é um problema na Universidade?; II – Como abordar a violência de gênero na universidade?; III – Quais são os fundamentos da política de equidade de gênero?; IV – Proposta de construção e validação coletiva da política institucional.

I – POR QUE A VIOLÊNCIA DE GÊNERO É UM PROBLEMA NA UNIVERSIDADE?

A violência de gênero é um problema mundial. A ONU Mulheres foi criada em 2010 para unir, fortalecer e ampliar os esforços mundiais em defesa dos direitos humanos das mulheres. Algumas estatísticas demonstram a gravidade do problema: 7 em cada 10 mulheres no mundo já foram ou serão violentadas em algum momento da vida; 1 em cada 4 mulheres sofre violência física ou sexual durante a gravidez; a primeira relação sexual de 30% das mulheres e de 45% das meninas com menos de 15 anos, foi forçada.

A violência contra mulheres e meninas é uma das violações mais generalizadas dos Direitos Humanos. As Nações Unidas definem a violência contra as mulheres como “todo ato de violência baseado no fato de a vítima pertencer ao sexo feminino e que tenha ou possa ter como resultado um dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico para a mulher, assim como as ameaças de tais atos, a coação ou privação arbitrária da liberdade, tanto na vida pública como na vida privada”. Diante da gravidade da violência de gênero, a ONU criou uma campanha pelo fim da violência de gênero e, posteriormente, buscando ampliar o calendário celebrado no dia 25 de novembro que é o dia internacional pelo fim da violência contra as mulheres, estabeleceu todo dia 25 do mês como um dia laranja pelo fim da violência contra as mulheres em que se chama atenção para uma situação específica de violação.

O Mapa da violência de 2015 informou que no Brasil: entre 1980 a 2013 foram vítimas de homicídio no Brasil 106.093 mulheres e 727 no Amazonas, sendo a maioria de mulheres negras; o município de Barcelos ocupa a primeira posição da taxa de feminicídio do Brasil (45,2% por 100 mil hab); em comparação com os homicídios masculinos, nos femininos há maior incidência de mortes causadas por força física, objeto cortante/penetrante ou contundente, e menor participação de arma de fogo o que configura crimes de ódio segundo o Conselho Nacional do Ministério Público (WAISELFSZ, 2015).

Diversos são os fatores postos em jogo para explicar a violência de gênero e suas consequências. Uma das questões é a impunidade vez que o índice de elucidação dos crimes de feminicídio é baixíssimo. A normalidade da violência contra a mulher no horizonte cultural do patriarcalismo tem funcionado como uma espécie de “autorização” para que o homem pratique essa violência. Culpa-se a vítima pela agressão sofrida, seja por não cumprir o papel feminino que lhe foi atribuído, seja por “provocar” a agressão dos homens com sua “conduta” ou “vestimenta”.

Outra forma de expressão da violência de gênero é a LGBTfobia. Essa violência tem vitimado muitos adolescentes e jovens e conforme mostram os relatórios de mortes LGBT no Brasil elaborado pelo Grupo Gay da Bahia (FONTE: <https://homofobiamata.wordpress.com>), os dados do monitoramento de assassinatos de pessoas travestis e transexuais elaborado pela Rede Trans Brasil (FONTE: <http://redetransbrasil.org/assassinatos.html>) e os dados do dossiê de violência contra a população negra LGBTI da Rede Afro LGBT (<http://redefroglgbtbrasil.blogspot.com.br>). Esses assassinatos chocam pelos requintes de crueldade e, envolvem armas brancas, incluindo enforcamento, pauladas, apedrejamento. Nesses monitoramentos verifica-se que mais da metade das mortes de pessoas trans no mundo ocorrem no Brasil. A LGBTfobia também atinge, os parentes ou conhecidos de pessoas LGBT que foram assassinados por algum envolvimento com a vítima. Observa-se ainda uma subnotificação do registro de violações de direitos humanos e de assassinatos de crianças e adolescentes LGBT, o que inclui as mortes por suicídio relacionadas à orientação sexual e/ou identidade de gênero.

Trata-se de um fenômeno universal, que ocorre em todos os países, independentemente de seus níveis de desenvolvimento ou de escolaridade. A violência se expressa de muitas formas, que podem ir desde insultos, humilhações, intimidações, controle sobre amizades ou redes sociais, beliscões, tapas, socos, até assassinato.

A violência de gênero tem contornos especiais, especialmente porque nem sempre é reconhecida como violência. A violência contra a mulher e pessoas LGBTQ+ em universidades brasileiras segue sendo uma questão invisibilizada, silenciada e negligenciada. A afirmação ganha força sobretudo com os achados de uma pesquisa publicada em dezembro de 2015, sobre a “Violência contra a mulher no ambiente universitário” (INSTITUTO AVON/DATA POPULAR, 2015)

A pesquisa realizada pelo Instituto Avon em parceria com o Data Popular, apontou que 56% das universitárias do país já sofreram assédio sexual. Considerando as várias formas de violência, desde agressão física, estupro, coerção, desqualificação intelectual, cantadas ofensivas, a pesquisa aponta um aspecto importante da violência de gênero: mesmo na universidade diversos comportamentos abusivos ainda não são reconhecidos pela comunidade universitária como violentos. Na pesquisa, 35% dos entrevistados afirma que não enxergam violência em coagir uma mulher a participar de atividades degradantes como desfiles e leilões, e 27% deles não consideram abuso, sexo não consentido com uma garota alcoolizada. Mesmo entre as alunas, quando questionadas se sofreram algum tipo de violência de gênero na universidade, somente 10% responderam que sim, no entanto, ao serem confrontadas com uma lista de comportamentos abusivos, que incluem além de agressões mais evidentes como estupro, a violência psicológica e moral, tal qual ser colocada em rankings de beleza ou sexuais ou ser humilhada com piadas degradantes e sexistas feitas por discentes ou docentes, esse percentual sobe para 67% (CARIATTI, 2015).

A intimidação é vista também nos números apresentados pelo estudo do Instituto Avon, 63% das entrevistadas admitiu não ter reagido à violência sofrida. Precisamos encarar as opressões que não são óbvias e que, se não forem combatidas, se repetirão no mercado de trabalho. Um exemplo disso é o relato de estudantes que pertencem a coletivos feministas, se posicionam contra o machismo que são constantemente hostilizadas, ridicularizadas e até perseguidas pelos colegas.

A falta de provas dificulta a responsabilização dos agressores, uma vez que frequentemente o caso reside no consentimento ou não do ato pelas vítimas, que não raro são descredibilizadas. Além disso, os aplicadores da lei muitas vezes reproduzem os estereótipos de gênero na condução dos processos de apuração e responsabilização. Diante de um cenário hostil muitas vítimas acabam optando pelo silêncio e não denunciam o abuso sofrido, temendo a exposição e o isolamento.

O período de estudo na Universidade é um momento decisivo para o processo de amadurecimento individual e para as vivências da adultez. No contexto atual, essas vivências têm se relacionado à normalização de práticas machistas que transformam o homem em agressor. É preciso mudar essa realidade para que a Universidade promova

os direitos de igualdade e não discriminação, sem distinção por motivo de gênero, orientação sexual ou identidade de gênero.

Os alunos entrevistados pela pesquisa do Instituto AVON reforçam o desejo de que as universidades tomem uma atitude: 88% dos rapazes e 95% das garotas acreditam que a universidade deve criar meios para punir os responsáveis por cometer violência contra a mulher na instituição, e 64% dos alunos e 78% das alunas concordam que o tema deveria ser incluído nas aulas. A Universidade precisa ensinar o respeito à diversidade de gênero pois, mais do que formar profissionais, forma cidadãos. Não temos dúvida que a luta pelos direitos humanos, necessariamente, faz parte da luta pela transformação radical da sociedade em que vivemos (CARIATTI, 2015).

Na USP, universidade na qual que tem vindo à tona vários casos de estupro, professoras, estudantes e pesquisadoras criaram a rede **Não Cala**, que busca alterar o regimento da instituição possibilitando a punição dos culpados e mudar a cultura acadêmica diante dos assédios, revertendo o cenário no qual instituições tentam abafar os casos de violência sexual para não manchar sua imagem, deixando agressores impunes.

Um das iniciativas da ONU para o enfrentamento à violência de gênero foi a criação da Campanha UNA-SE, lançada em fevereiro de 2008, com o objetivo de gerar mais consciência pública e incrementar a vontade política e recursos designados a prevenir e responder à violência contra mulheres e meninas. UNA-SE ressalta a necessidade de dirigir esforços de prevenção da violência de gênero, promovendo mudanças de atitudes para sociedades igualitárias e não violentas, incorporando os homens como parte da solução e não somente do problema. Neste marco, surge a iniciativa **O Valente Não é Violento**, que contribui, especialmente, para a conscientização pública e a transformação de estereótipos de gênero. A Universidade Federal da Paraíba aderiu a essa campanha.

A violência de gênero é um problema de homens e mulheres. Quem assiste uma situação de abuso deve se posicionar contra ela. A perversidade da violência de gênero é potencializada pela faixa etária das vítimas, racismo e LGBTI-fobia. O silêncio deve ser encarado como uma forma de consentimento, é preciso criar uma sensibilidade de justiça social. Toda a sociedade deve se engajar no combate à violência de gênero. A paridade de gênero é um dos princípios para as transformações urgentes e concretas que a humanidade necessita, instaurando a equidade como valor máximo para as relações humanas, políticas, econômicas e sociais. Tendo isso em vista, é nosso papel, enquanto universidade, criar estratégias de enfrentamento às diversas formas de violência de gênero que existem no cotidiano acadêmico.

Na universidade “espaços de ensino, extensão e pesquisa que visem identificar e compreender as percepções, valores, práticas e comportamentos de lésbicas, gays, transexuais, travestis e transgêneros são fundamentais, pois dão visibilidade a novas relações sociais, novas maneiras de se lidar com a sexualidade, novas construções da identidade de gênero e novos significados e direcionamentos dos desejos sexuais e da afetividade, além de favorecer o questionamento dos papéis tradicionais de gênero” (UNILA, 2015).

II – COMO ABORDAR A VIOLÊNCIA DE GÊNERO NA UNIVERSIDADE?

“A violência tornou-se o fermento da inquietação cotidiana” (COSTA, 1986, p.9). As violências e as violações dos direitos humanos estão entre as grandes preocupações das populações das grandes cidades. Os problemas ligados à violência são numerosos, complexos e de natureza distinta. A violência é um fenômeno: multicausal, pluridimensional, multifacetado. De acordo com Cecília Coimbra (2017) cada vez mais se torna difícil falar sobre a violência. Estamos diante de processos de banalização e naturalização da violência que cria, ao mesmo tempo, um estado paranóico e alarmante, e um movimento de busca de produção de segurança em que se apela não somente para a judicialização, mas fundamentalmente para uma maior e mais forte repressão. No entanto, a complexidade do fenômeno da violência exige respostas mais elaboradas e que considerem uma avaliação contextualizada. Os fatores socioeconômicos são quase sempre necessários para explicar certos tipos de violência, apesar de não serem suficientes para elucidar a sua origem. Nosso modo de compreender e definir a violência depende: dos valores sociais; das regras culturais; de ordenamentos normativos; de circunstâncias históricas.

O surgimento e o recrudescimento da violência, portanto, depende do modo como a ela reagimos. Nesse sentido, as ações repressivas ou a lógica adversarial característica das disputas judiciais não são suficientes para o enfrentamento da violência. Esta violência que esta em todos os lugares também esta na Universidade. “Isso não é surpreendente e, nem por isso, mais suportável” (COIMBRA, 2017). A universidade se encontra na sociedade, faz parte da sociedade, reproduz ou participa do processo de reprodução social (GOULART, COELHO e PONTES, 2013) e por isso mesmo necessita reagir de forma diferenciada.

Atitudes e comportamentos que afirmem a desigualdade de gênero e o desrespeito em relação a mulheres e pessoas LGBT devem ser desconstruídos. É papel de todas e todos, homens e mulheres quebrarem o silêncio e estabelecerem diálogo franco e sem julgamentos para transformar essa realidade inaceitável.

As autoridades públicas devem atuar na proteção dos direitos humanos da população, com vistas à preservação de valores supremos, como a liberdade, o bem-estar, a igualdade e a justiça. Esses são pilares decisivos para uma sociedade plural e sem discriminações, preconceitos e violências de qualquer natureza. O poder público deve zelar pelo direito humano à educação, contrapondo-se a quaisquer intimidações e práticas opressivas contra estudantes e profissionais da educação. Deve, ainda, assegurar as condições adequadas para a garantia de ambientes de aprendizagem seguros e não violentos, inclusivos e eficazes, e a promoção da educação para a igualdade de gênero e os direitos humanos (ONU MULHERES, 2016).

Esta proposta de construção de política de promoção de equidade de gênero na UFAM é uma resposta e um posicionamento frente a violência de gênero na universidade. Ao aprovar as diretrizes de uma política permanente de promoção da equidade de gênero, a UFAM assume compromisso público de desenvolvimento de ações sistemáticas que

reconheçam a existência da violência de gênero na UFAM e que tratem o tema de maneira articulada. A execução dessa política será de responsabilidade de todas as unidades administrativas e acadêmicas da universidade e envolverá toda a comunidade acadêmica.

Em decorrência do amplo conhecimento produzido pelos estudos de gênero e extenso marco normativo ratificado pelo governo brasileiro, recomenda-se que a Política de Equidade de Gênero da Universidade Federal do Amazonas adote como documentos de referência, entre outros:

- Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (Cedaw, 1979) considerada a carta de direitos humanos das mulheres, com força de lei no marco legal brasileiro;
- Declaração e Programa de Ação da 2ª Conferência Internacional de Direitos Humanos (Viena, 1993) destacada pelo reconhecimento dos direitos humanos das mulheres e meninas como parte inalienável, integral e indivisível dos direitos humanos universais;
- Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção Belém do Pará, 1994) que determina a violência contra as mulheres como violação de direitos humanos e manifestação das relações de poder historicamente desiguais entre mulheres e homens;
- Declaração e Plataforma de Ação de Pequim (1995) que define o conceito de gênero para a agenda internacional e representa um consenso dos Estados-Membros da ONU com um compromisso mínimo com os direitos humanos das mulheres;
- Declaração e Plano de Ação de Durban (2001), instrumento internacional voltado ao enfrentamento ao racismo, à discriminação racial, à xenofobia e intolerâncias correlatas.
- Declaração dos Povos Indígenas (2007), documento sobre os direitos dos povos originários, com reconhecimento à diversidade étnica e à riqueza das civilizações e culturas indígenas;
- Princípios de Yogiakarta que dispõem sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero, estabelecem que a orientação sexual e a identidade gênero são essenciais para a dignidade e humanidade de cada pessoa e não devem ser motivo de discriminação ou abuso.

Iniciativas de luta por uma universidade sem violência de gênero tem sido empreendidas por diversas organizações. Sob a liderança da ONU Mulheres e da iniciativa 'O Valente não é Violento', grupos de estudos de gênero e raça de universidades brasileiras, coletivos feministas e a Diretoria de Mulheres da União Nacional dos Estudantes (UNE) constituíram, em 2015, uma rede colaborativa contra a violência simbólica e física dirigida a calouras e calouros nos trotes universitários. Como resultado dessa parceria foi elaborada uma plataforma de denúncias de violências sofrida por mulheres denominada **Um Grito Por Elas**, dentro da Universidade Federal da Paraíba. Essa iniciativa "O valente não é violento", busca conscientizar os homens do seu papel de protagonista na desigualdade de gênero e na violência contra a mulher e sobre a importância da educação para a promoção da equidade de gênero.

Na UFPB foi estabelecida uma parceria com a OAB Seccional Paraíba, por meio da Comissão de Combate e Impunidade contra a Violência a Mulher, para contribuir com respostas às dúvidas das vítimas de violência nos campi da UFPB e com a Secretaria da Mulher e da Diversidade Humana da Paraíba. Para marcar o compromisso da UFPB com o fim da violência de gênero a UFPB aderiu à **Carta Pelo Fim do Trote Violento de Gênero e Raça**¹, lançada pela ONU Mulheres em 2015.

A inclusão da maternidade e paternidade no ambiente acadêmico é uma das propostas da UNILA (2015) que consideramos inovadora e transcrevermos in verbis:

“a incorporação das mulheres nas universidades e nas ciências não a levou a uma situação de igualdade perante seus pares masculinos, mas ao invés disso, perversamente acrescentou-se a responsabilidade de demonstrar e provar que ela é tão ou mais capaz de ser produtiva intelectualmente quanto o homem. Isto se acentua de maneira marcante quando a mulher se torna mãe.

A cultura acadêmica – e das relações do mundo do trabalho formal em geral – sempre foi pautada pela assepsia em relação às questões da vida familiar e doméstica, já que a predominância machista da divisão de trabalho relega a vida doméstica às mulheres e assim o homem pode ter sua vida profissional limpa da vida doméstica, sem carregar consigo as 'marcas' da vida familiar. Porém, a entrada das mulheres na universidade e no mercado de trabalho não representa necessariamente a divisão dos cuidados da casa e dos filhos, mesmo que algum avanço entre os casais mais jovens possa ser percebido.

Os ambientes universitários desrespeitam sobretudo a estudante mãe, que, muitas vezes, não possui rede familiar de apoio e necessita portar seus filhos nos ambientes acadêmicos. Isso porque a licença-maternidade da estudante é de apenas 90 dias, o que a obriga a levar seu filho junto consigo para garantir a amamentação exclusiva até os 6 meses de vida do bebê, conforme preconizado pela Organização Mundial de Saúde e referendado pelas diversas associações médicas pediátricas do Brasil e do mundo.

Diante do exposto, entende-se que uma Universidade que se pretende democrática e pautada pelos direitos humanos, dentre eles a igualdade de gênero, precisa ser um espaço social capaz de oferecer alternativas que ajudem a produzir uma mudança cultural profunda também no que se refere à incorporação das questões familiares no cotidiano acadêmico. Inundar os corredores das universidades e do mundo do trabalho com carrinhos de bebês e brinquedos coloridos, com lactários e lugares

¹ Disponível em www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2015/02/carta_trotes.pdf

confortáveis para um descanso, com crianças que vão acessar seu pai ou sua mãe para uma necessidade qualquer, ou um companheiro ou companheira que vai deixar algum recado, esperar com um filho, ou simplesmente participar de uma fração do dia da trabalhadora ou trabalhador, é atuar na garantia de direitos de mulheres e crianças, mas é também colocar a Universidade na centralidade do seu papel de promotora de novos paradigmas em relação ao desenvolvimento humano, baseado em todo conhecimento acumulado que já se tem a esse respeito e que, muitas vezes, fica restrita apenas a publicações acadêmicas que não afetam a sociedade na direção de novas práticas culturais.”

Fruto desses esforços tem se construído um entendimento de como instituições de ensino podem atuar no combater a violência de gênero:

- Ajudar a fomentar um ambiente de respeito e não violência entre homens e mulheres, independente de orientação sexual e identidade de gênero.
- Fomentar mecanismos de prevenção primária da violência na universidade e no entorno.
- Estabelecer códigos de conduta que promovam o respeito e mecanismos de proteção para mulheres e LGBT+ na universidade.
- Aplicar sanções disciplinares às pessoas que exercerem violência contra mulheres e LGBT+ na universidade.
- Produzir material didático que promova igualdade de gênero.
- Formar os docentes para que sejam capazes de identificar a tempo as fontes potenciais de violência e para corrigir adequadamente qualquer manifestação de violência de gênero.

III – QUAIS SÃO OS FUNDAMENTOS DA POLÍTICA PERMANENTE DE EQUIDADE DE GÊNERO DA UFAM?

Apresentamos inicialmente os conceitos utilizados para fundamentar esta proposta preliminar e que estão embasados no marco lógico e legal que norteiam as políticas públicas de defesa, proteção e promoção dos direitos da mulher, bem como na Resolução do Conselho Superior da UNILA N° 18 de 19 de junho de 2017.

3.1 Conceitos-chave

Gênero, orientação sexual e identidade de gênero

Entende-se **gênero** como um conceito relacional que envolve as representações, práticas e identidades construídas socialmente em torno do masculino e do feminino.

Orientação sexual refere-se à capacidade de cada pessoa ter uma profunda atração emocional, afetiva ou sexual por indivíduos de gênero diferente, do mesmo gênero ou de mais de um gênero, assim como ter relações íntimas e sexuais com essas pessoas

Identidade de gênero é compreendida como uma experiência interna e individual do gênero de cada pessoa, que pode ou não corresponder ao sexo atribuído no nascimento, incluindo o senso pessoal do corpo (que pode envolver, por livre escolha, modificação da aparência ou função corporal por meios médicos, cirúrgicos ou outros) e outras expressões de gênero, inclusive vestimenta, modo de falar e maneirismos

Violência de gênero: conceito, formas e tipos

A violência de gênero está caracterizada pela incidência dos atos violentos em função do gênero ao qual pertencem as pessoas envolvidas, do orientação sexual e/ou da identidade de gênero.

Segundo o artigo 7º da Lei nº 11.340/2006 são formas de violência doméstica e familiar contra a mulher, entre outras:

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

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

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

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

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

Tipos de violência

Violência contra a mulher² - é qualquer conduta - ação ou omissão - de discriminação, agressão ou coerção, ocasionada pelo simples fato de a vítima ser mulher e que cause dano, morte, constrangimento, limitação, sofrimento físico, sexual, moral, psicológico, social, político ou econômico ou perda patrimonial. Essa violência pode acontecer tanto em espaços públicos como privados.

Violência de gênero - violência sofrida pelo fato de se ser mulher, sem distinção de raça, classe social, religião, idade ou qualquer outra condição, produto de um sistema social que subordina o sexo feminino.

Violência doméstica - quando ocorre em casa, no ambiente doméstico, ou em uma relação de familiaridade, afetividade ou coabitação.

Violência familiar - violência que acontece dentro da família, ou seja, nas relações entre os membros da comunidade familiar, formada por vínculos de parentesco natural (pai, mãe, filha etc.) ou civil (marido, sogra, padrasto ou outros), por afinidade (por exemplo, o primo ou tio do marido) ou afetividade (amigo ou amiga que more na mesma casa).

Violência física - ação ou omissão que coloque em risco ou cause dano à integridade física de uma pessoa.

Violência institucional - tipo de violência motivada por desigualdades (de gênero, étnico-raciais, econômicas etc.) predominantes em diferentes sociedades. Essas desigualdades se formalizam e institucionalizam nas diferentes organizações privadas e aparelhos estatais, como também nos diferentes grupos que constituem essas sociedades.

Violência intrafamiliar/violência doméstica - acontece dentro de casa ou unidade doméstica e geralmente é praticada por um membro da família que viva com a vítima. As agressões domésticas incluem: abuso físico, sexual e psicológico, a negligência e o abandono.

Violência moral - ação destinada a caluniar, difamar ou injuriar a honra ou a reputação da mulher.

Violência patrimonial - ato de violência que implique dano, perda, subtração, destruição ou retenção de objetos, documentos pessoais, bens e valores.

Violência psicológica - ação ou omissão destinada a degradar ou controlar as ações, comportamentos, crenças e decisões de outra pessoa por meio de intimidação, manipulação, ameaça direta ou indireta, humilhação, isolamento ou qualquer outra conduta que implique prejuízo à saúde psicológica, à autodeterminação ou ao desenvolvimento pessoal.

² CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Formas de violência contra a mulher. Disponível em <http://www.cnj.jus.br/programas-e-acoas/lei-maria-da-penha/formas-de-violencia> Acesso em 28 jun 2017

Violência sexual - ação que obriga uma pessoa a manter contato sexual, físico ou verbal, ou a participar de outras relações sexuais com uso da força, intimidação, coerção, chantagem, suborno, manipulação, ameaça ou qualquer outro mecanismo que anule ou limite a vontade pessoal. Considera-se como violência sexual também o fato de o agressor obrigar a vítima a realizar alguns desses atos com terceiros.

Consta ainda do Código Penal Brasileiro: a violência sexual pode ser caracterizada de forma física, psicológica ou com ameaça, compreendendo o estupro, a tentativa de estupro, o atentado violento ao pudor e o ato obsceno.

Equidade de gênero

Entende-se por “equidade de gênero” o procedimento de tratar desigualmente os desiguais, a fim de atingir uma igualdade de fato, respeitando as diferenças

3.2 Princípios

Os princípios que regem a Política Permanente de Equidade de Gênero da UFAM são:

- I - universalidade no direito ao acesso a uma Política de Equidade de Gênero;
- II – equidade para a construção de uma universidade mais igualitária, justa e não patriarcal, consonante com as finalidades e os princípios institucionais da UFAM, declarados nos Inciso I e IV do art. 4º, no inciso X da art. 5º do Estatuto da UFAM;
- III – integralidade no conjunto de ações educativas de ensino, pesquisa e extensão que promovam a equidade de gênero;
- IV – respeito à diversidade cultural latino-americana e amazônica nas suas construções sociais relacionadas ao gênero, à orientação sexual e à identidade de gênero.

3.3 Diretrizes

As diretrizes da Política Permanente de Equidade de Gênero da UFAM são:

- I – consolidar a equidade de gênero na cultura institucional da UFAM;
- II – transversalizar a equidade de gênero nas instâncias acadêmicas e administrativas da UFAM
- III – garantir a incorporação do exercício da maternidade e paternidade no ambiente acadêmico da UFAM, bem como apoio institucional adequado ao cumprimento dos direitos da primeira infância, constante na Lei Federal 13.257, de 8 de março de 2016;
- IV – eliminar toda forma de preconceito e discriminação sofridas pelas Mulheres e Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais no espaço universitário e na comunidade acadêmica, portanto combater o machismo, sexismo, misoginia, racismo, xenofobia, homofobia, lesbofobia, bifobia, transfobia, entre outras formas de discriminação.

3.4 Objetivos

A Política de Equidade de Gênero da UFAM tem como objetivo a construção de relações sociais mais igualitárias entre homens e mulheres, entre pessoas cissexuais e transexuais, entre pessoas negras, indígenas e brancas, promovendo o respeito à pluralidade cultural – de gênero, de orientação sexual e de identidade de gênero.

Seus objetivos específicos são:

I – fomentar programas, serviços e ações de ensino, pesquisa e extensão de combate à discriminação e violência contra as minorias sexuais e de gênero nas dimensões acadêmicas e administrativas da UFAM;

II – desenvolver atividades de ensino, pesquisa, extensão e capacitação voltadas para a comunidade universitária que promovam um ambiente de respeito, igualdade, bem como de prevenção do assédio, agressão e discriminação;

III – criar medidas direcionadas à eliminação de percepções discriminatórias e combate à violência de gênero sofridas por pessoas integrantes da comunidade da UFAM;

IV – promover a transformação da cultura universitária no sentido de incorporar as questões familiares no cotidiano acadêmico, reconhecendo como legítimo para mães, e pais ou cuidadores/cuidadoras a presença de seus filhos pequenos nos espaços da instituição.

3.5 Eixos

As ações da Política Permanente de Equidade de Gênero da UFAM serão direcionadas pelos seguintes eixos:

I – violência de gênero: visa ao combate a qualquer ação ou conduta que atente contra a vida, a integridade física ou emocional ou a liberdade sexual e que tenha sido realizada tomando em consideração o sexo, a orientação sexual e/ou a identidade de gênero; bem como criar mecanismos institucionais de assistência às mulheres vítimas de violência, observando-se o disposto na Lei No 11.340/06;

II – maternidade e paternidade: tem como objetivo incorporar as questões da maternagem e paternagem no cotidiano acadêmico; na organização do espaço físico e nas políticas de permanência estudantil e na adequação das exigências para progressão na carreira docente e técnico-administrativa em educação;

III – direitos LGBT+: criar mecanismos institucionais para prevenir e enfrentar a violência e a discriminação contra a comunidade acadêmica de lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, travestis e transgêneros, bem como formas de empoderamento dessa parcela da comunidade acadêmica;

IV – relações étnico-raciais: combater o preconceito racial e étnico institucionalizado e simbólico, garantindo a existência de condições de equidade nos diversos aspectos da vida acadêmica.

3.6 Sugestões de possíveis ações

O GT apresenta sugestões de possíveis ações a serem incorporadas no programa da política permanente de equidade de gênero na UFAM como uma forma de contribuição para as discussões na comunidade acadêmica:

(1) AÇÕES DE DEFESA DE DIREITOS: em parceria com Ouvidora e Comissão Permanente de Procedimentos Administrativos Disciplinares da Ufam (CPPAD) definir estratégias

que facilitem o registro, a apuração de denúncias e aplicações de sanções já previstas nos dispositivos normativos e legais já existentes. Uma das possibilidades é a criação de aplicativo de celular para registro de denúncias.

(2) AÇÕES DE PROTEÇÃO DE DIREITOS: em conjunto com PROEG, PROPESP e PROGESP definir medidas protetivas que possibilitem o afastamento preventivo de pessoa que sofreu violência do suposto agressor, sem prejuízo das atividades acadêmicas regulamentando no CONSEPE a aplicação de estudos tutorados; propor ações de acolhimento, atenção à saúde e quando necessário apoio psicossocial e orientação jurídica.

(3) AÇÕES DE PROMOÇÃO DE DIREITOS: envolver a PROEG, PROEXTI e PROPESP na discussão sobre práticas institucionais que promovam equidade de gênero; propor abordagem transversal da promoção de igualdade de gênero nos cursos de graduação e pós-graduação, nos projetos e ações de extensão; desenvolvimento de ações educativas que promovam o rompimento com uma perspectiva educacional orientada pela verticalização das relações poder/saber em que as diferenças são marcadores de desigualdade e violência; em parceria com ASCOM e TV UFAM elaborar materiais educativos e informativos que serão disponibilizados em diversas mídias; os materiais educativos devem identificar os tipos de violência de gênero, discutir o assédio, analisar como as relações de gênero perpassam o cotidiano das/dos servidores e estudantes, problematizar como as relações sociais são construídas de forma a reproduzir desigualdades de gênero e discutir como as violências de gênero estão inseridas no cotidiano da universidade e de que forma se apresentam; realizar campanha de divulgação da política e ações formativas da comunidade universitária (cursos, fóruns, debates, concursos); criar fórum de pesquisadores e grupos de estudo e pesquisa existentes na UFAM para contribuíram na elaboração e avaliação do programa da política permanente de equidade de gênero; abordagem transversal nos processos formativos dos cursos de graduação e pós-graduação com oferta de disciplinas e outras atividades acadêmicas tais como concursos, prêmios, fóruns e debates; construção de um programa de financiamento na PROPESP de projetos de pesquisa e publicação, estimulando a produção científica e disseminação de conhecimentos que contribua para a equidade de gênero; programa de apoio na PROEXT para a realização de ações de extensão que contribuam para a equidade de gênero; propor com apoio da PROGESP/DAEST ações de apoiem a permanência de estudantes LGBT

Para estabelecer a forma de participação de cada instância sugere-se a realização inicial de processos de formação seguida da construção de protocolos de atenção, de forma participativa.

As ações não se esgotam nessas medidas, vez que para a construção da rede de proteção será necessário dialogar com a comunidade acadêmica, identificar as demandas, levantar os recursos existentes da Universidade e pactuar as diferentes formas de participação na rede envolvendo Pró-Reitorias, Unidades Acadêmicas, Órgãos Suplementares, Sindicatos, Movimento estudantil, Movimento feminista, Movimento LGBT.

IV – VALIDAÇÃO COLETIVA DA PROPOSTA DE PROGRAMA INSTITUCIONAL DE COMBATE À VIOLÊNCIA DE GÊNERO

Recomendamos ao CONSUNI que esta proposta de política institucional seja submetida à consulta pública e agregue contribuições de toda a comunidade universitária antes de ser submetida à aprovação neste egrégio conselho, por meio dos seguintes passos:

- Encaminhar este relatório e a minuta da resolução aos conselheiros do CONSUNI;
- Encaminhar o relatório e a minuta da resolução às unidades administrativas e acadêmicas para que analisem, discutam e encaminhem contribuições até o dia 13/10/2017 para o email equidadedegeneronaufam@gmail.com;
- Realização de Fórum para apresentação da versão consolidada com as contribuições recebidas e debate em data a ser definida;
- Submissão da versão final para aprovação no CONSUNI em data a ser definida.

Sugere-se que os debates e produção de contribuições envolvam toda a comunidade universitária e coletivos de defesa e promoção da equidade de gênero.

Manaus, 04 de Agosto de 2017


Iolete Ribeiro da Silva
Conselheira Relatora

REFERÊNCIAS

BORSATO, A. S. Violência de gênero com violação de direitos humanos. Jurídica, Ano III, Nº 3, Jan, 2015.

CARIATTI, Nathalia. 29 milhões de estudantes brasileiras já sofreram alguma violência de gênero na universidade. Disponível em <http://www.compromissoeatitude.org.br/29-milhoes-de-estudantes-brasileiras-ja-sofreram-alguma-violencia-de-genero-na-universidade-marie-claire-04122015/>. Acesso em 04 Dez 2015.

COIMBRA, Cecilia. Em análise: violência, universidade e sociedade. Disponível em http://www.slab.uff.br/images/Aquivos/textos_sti/Cec%C3%ADlia%20Coimbra/texto57.pdf Acesso em 30 Jul 2017.

GOULART, M. C. V.; COELHO, M.T.Á.D.; PONTES, S.A. CONSIDERAÇÕES SOBRE A VIOLÊNCIA NA UNIVERSIDADE. In: Anais do VII Colóquio Internacional Educação e Contemporaneidade. São Cristovão: UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE, 2013.

ONU MULHERES. Nota pública da ONU Mulheres Brasil sobre a garantia da educação sobre gênero na educação brasileira disponível em <http://www.onumulheres.org.br/noticias/nota-publica-da-onu-mulheres-brasil-sobre-a-garantia-da-educacao-sobre-genero-na-educacao-brasileira/> Acesso em 05 Mai 2016.

UNILA. Política de equidade de gênero da UNILA: Martina Piazza Conde. Dezembro de 2015.

WAISELFISZ, Julio Jacobo. Mapa da Violência 2015: Homicídio de mulheres no Brasil Disponível em www.mapadaviolencia.org.br Acesso em 30 Abr 2017.