

Policy Paper

Prevenção e enfrentamento das violências de gênero nas IES:
fundamentos para a criação e consolidação de Ouvidorias da Mulher**Resumo Executivo**

As universidades federais figuram entre os principais ambientes de ocorrência de assédio, afetando diretamente a permanência e o êxito acadêmico e profissional, sobretudo das mulheres (Acórdão 505/2025 - TCU). O Tribunal de Contas da União identificou que, em 41 das 69 universidades federais (60%), não há política ou plano setorial de prevenção e combate ao assédio institucionalizado. Mesmo entre as universidades que já possuem alguma política, são recorrentes lacunas como: estratégias que não abrangem toda a comunidade universitária (especialmente trabalhadores terceirizados); baixa participação da comunidade na elaboração das normas; ausência de definição clara de protocolos e fluxogramas; falta de integração entre as unidades internas responsáveis pelo tema; fragilidades na divulgação de ações, legislações e protocolos nas páginas institucionais; inexistência de capacitação específica para equipes de apuração; insuficiente definição, estruturação e articulação dos canais de denúncia com os serviços de acolhimento, escuta e acompanhamento; e ausência de protocolos de apuração com perspectiva de gênero. Esse quadro de fragilidades normativas, institucionais e operacionais tem motivado, entre outras iniciativas, a criação de ouvidorias temáticas voltadas à prevenção e ao enfrentamento da violência de gênero nas universidades brasileiras. Este policy paper realiza uma análise comparada do conjunto de experiências atualmente existentes no país de ouvidorias especializadas em questões de gênero em universidades federais - a Ouvidoria da Mulher da Universidade Federal de Rondônia (UNIR); a Ouvidoria da Mulher da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ); a Ouvidoria Feminina da Universidade

Federal de Ouro Preto (UFOP); a Ouvidoria Feminina da Universidade Federal de Catalão (UFCAT); a Ouvidoria Feminina da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS); e a Ouvidoria da Mulher e Diversidade da Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD) - de forma a subsidiar a consolidação da Ouvidoria da Mulher na Universidade Federal do Paraná (UFPR), criada em 2025 no âmbito da Ouvidoria-Geral, bem como de oferecer insumos para a estruturação destas unidades em outras Instituições de Ensino Superior (IES) o documento articula esse benchmarking nacional a um diagnóstico da realidade institucional da UFPR. A partir desse exercício, recomenda-se a adoção de um modelo assentado em quatro pilares: (i) marco normativo robusto, com resolução, instrução de serviço e protocolos específicos; (ii) equipe especializada responsável pelo acolhimento, orientação e articulação com os demais órgãos internos e a rede externa de proteção; (iii) fluxos e prazos padronizados de atendimento, com registro obrigatório no Fala.BR e garantias de proteção às pessoas afetadas; e (iv) produção e divulgação sistemática de indicadores, favorecendo transparência, monitoramento e aprendizado institucional.

1 Contexto e problema público

A violência de gênero nas instituições de ensino superior é um problema estrutural que atravessa as esferas normativa, organizacional e simbólica das universidades, gerando insegurança, silenciamento e perda de vínculo institucional por parte de parcelas significativas da comunidade acadêmica (Furlin e Graupe, 2024).

A auditoria do Tribunal de Contas da União (TCU, 2025) mostra a dimensão desse vácuo institucional: cerca de 60% das universidades federais não dispõem de políticas institucionalizadas para enfrentamento do tema, 51 instituições não oferecem protocolos de acolhimento adequados e 55 carecem de diretrizes com perspectiva de gênero, ao passo que apenas uma fração reduzida das denúncias chega a ser registradas, estimando-se que apenas 10% dos casos sejam efetivamente formalizadas, quadro que indica subnotificação e baixa responsividade administrativa. No caso específico da UFPR, observa-se que, embora existam instâncias gerais de atendimento (Ouvidoria Geral, Pró-reitorias e unidades de acolhimento específicas), persiste a inexistência de uma unidade dedicada à prevenção e enfrentamento à violência de gênero na comunidade acadêmica, bem como a ausência de fluxos formalizados, indicadores unificados e relatórios desagregados; essa lacuna operacional e normativa produz consequências institucionais claras e interligadas: fragmentação dos serviços de acolhimento, ausência de padronização nos encaminhamentos, fraca articulação entre serviços internos e redes externas de proteção, inexistência de um protocolo único, sobrecarga de equipes sem formação específica e uma percepção generalizada de ineficácia ou distanciamento por parte das/os usuárias/os. Esse conjunto de fragilidades compromete o direito à dignidade e à integridade das vítimas, como também impacta negativamente a permanência acadêmica e a coesão social no ambiente universitário; por esse motivo, a criação de uma Ouvidoria da Mulher na UFPR em 2025 (Resolução 13/2025 - COPLAD) foi uma resposta institucionalmente necessária e estrategicamente relevante para qualificar acolhimento, responsabilização e prevenção (Menezes e Cardoso, 2016).

2 Benchmarking

As experiências analisadas incluem: a Ouvidoria da Mulher da UNIR; a Ouvidoria da Mulher da UFRJ; a Ouvidoria Feminina da UFOP; a Ouvidoria Feminina da UFCAT; a Ouvidoria Feminina vinculada ao programa “Sou MULHER UFMS” da UFMS; e a Ouvidoria da Mulher e Diversidade UFGD. Trata-se de experiências heterogêneas em termos de estrutura, trajetória, desenho institucional e nível de consolidação normativa, mas que convergem na busca por responder às violências de gênero de forma mais qualificada, sensível e tecnicamente orientada. A partir da sistematização dessas iniciativas, é possível notar consistências subjacentes de organização, práticas comuns, estratégias de prevenção e desafios compartilhados, que servem como base empírica para a formulação de recomendações aplicáveis ao contexto da UFPR.

Dimensões de análise das Ouvidorias

Universidade e ano de criação da Ouvidoria Feminina

Base normativa

Estrutura organizacional

Escopo de atuação

Fluxos de atendimento

Ações realizadas

Resultados relatados

Desafios identificados

2.1 Ouvidoria Feminina da Universidade Federal de Ouro Preto

UFOP - 2019

Resolução CUNI nº 2.249/2019;
Resolução CUNI nº 2.780/2024;
Regimento da Ouvidoria (Res. CUNI nº 2.423/2021).

Inserida na Ouvidoria (atribuição à Ouvidora Adjunta prevista no regimento); Reitoria garante infraestrutura e pessoal; canais complementares (Fala.BR, WhatsApp, e-mail, redes).

Recepção e análise de denúncias; acolhimento e orientação (incl. assessoria jurídica); encaminhamentos internos; prevenção e educação; mediação quando cabível; articulação com rede de apoio.

Registro obrigatório no Fala.BR (formalização das denúncias); prazo de 5 dias úteis para envio por unidades; triagem por vínculo do acusado com encaminhamento à Corregedoria/PRACE/PROPLAD; medidas de proteção e vedação à retaliação.

Materiais educativos, campanhas, tecnologia social (app “Segurança da Mulher”), parcerias com psicólogas e advogadas; ações pedagógicas e de prevenção.

Reconhecimento institucional e indicadores internos que mostram aumento de denúncias após ações de comunicação (fichas de boas práticas); normativas consolidadas demonstram maturação dos fluxos.

Necessidade de padronizar e divulgar indicadores publicamente; coordenação intersetorial a consolidar; manutenção do acolhimento articulado à rede de proteção.

2.2 Ouvidoria da Mulher da Universidade Federal do Rio de Janeiro

UFRJ - 2023

Portaria de criação: Portaria UFRJ nº 436/16-jan-2023 (ato de criação).

Vinculada à Ouvidoria-Geral sem equipe específica para a Ouvidoria Feminina.

Canal específico para manifestações sobre direitos da mulher (inclui mulheres trans).

Canais: e-mail, WhatsApp, redes sociais; agendamento de acolhimento presencial/virtual; registro na plataforma Fala.BR; protocolo interno para encaminhamentos (orientações a DISAE, SAPS, Delegacia, etc.).

Produção de material pedagógico (cartilhas), Ouvidoria Itinerante, palestras, rodas de conversa, fórum de Ouvidorias da Mulher; presença em eventos e materiais digitais.

Relatórios anuais da Ouvidoria Geral; números e análises aparecem agregados à Ouvidoria Geral.

Falta de dados desagregados e ausência de fluxo específico claramente publicado para redirecionamento exclusivo à Ouvidoria da Mulher; limitação operacional por ausência de quadro próprio.

2.3 Ouvidoria da Mulher e Diversidade da Universidade Federal da Grande Dourados

UFGD - 2023

Instrução de Serviço nº 122/2023; Protocolo de Atendimento (2023); Resolução COUNI nº 729/2024 (Política de Conscientização, Prevenção, Enfrentamento e Responsabilização do Assédio Moral e Sexual e Outras Violências).

Estruturada no âmbito da Ouvidoria-Geral, com autonomia funcional prevista; equipe permanente sediada no campus (ouvidora e assistentes); articulação com Hospital Universitário e pró-reitorias.

Acolhimento, escuta qualificada, encaminhamento, orientação, ações educativas e preventivas; definição ampliada de mulher (inclui identidade de gênero diversa).

Registros via Fala.BR (obrigatório) e canais diretos (e-mail, telefone, WhatsApp, presencial); procedimentos padronizados de triagem, classificação, encaminhamento e proteção durante apuração.

Capacitações, campanhas, parcerias intersetoriais; projetos no Hospital Universitário (Acalento 24h; Desconstruindo Amélia); participação de coletivos e núcleos internos.

Evidências qualitativas de efetividade (acolhimento e integração de rede); ainda sem dados quantitativos amplamente publicados por ser política recente.

Sustentabilidade depende de recursos, produção contínua de dados e permanência administrativa; desafio de consolidar monitoração e financiamento.

2.4 Ouvidoria Feminina da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul

UFMS - 2023

A Ouvidoria Feminina integra o Programa “Sou MULHER UFMS”

Base normativa extensa: Lei nº 13.460/2017; Decreto nº 10.153/2019; Portaria CGU nº 581/2021; Resoluções internas (Res. 130-CD/UFMS de 29/03/2021; Res. 127-Coun/UFMS; Res. 250-COUN/UFMS de 28/03/2023).

Vinculada à Reitoria; titular desde nov/2021 (servidora mulher); equipe ampliada para 3 servidores em nov/2022; organograma institucional disponível.

Foco em mulheres: acolhimento em casos de violência e assédio sexual/moral; atuação preventiva, divulgação da política institucional e apoio a mulheres em situação de risco (Eixo 3 do Programa).

Segue processo do Fala.BR como fluxo obrigatório; demais canais institucionais e procedimentos integrados ao sistema de ouvidoria.

Ações institucionais e de divulgação (ex.: reportagens/notícias institucionais sobre o Programa, Ouvidoria Itinerante); lista detalhada de ações pode estar em repositórios internos (Projeto Ouvidoria / Teams).

Resultados e indicadores mencionados em documentos internos (Projeto Ouvidoria).

Dificuldade temporária de acesso público a informações no site (VPN) e ausência de publicação pública detalhada de indicadores; necessidade de divulgação de resultados.

2.5 Ouvidoria Feminina da Universidade Federal de Catalão

UFCat - 2024

Opera no marco dos marcos normativos federais de participação cidadã e dos protocolos institucionais; não foi indicada resolução específica no trecho analisado.

Administrativamente inserida na Ouvidoria-Geral; atende principalmente estudantes e servidoras; princípios de confidencialidade, proteção à vítima e humanização; canais: Fala.BR/SisOuv, e-mail, telefone e atendimento presencial.

Acolhimento, escuta qualificada, encaminhamento, orientação, prevenção e formação; atuação para assédio moral, assédio sexual e discriminação.

Integra Fala.BR/SisOuv e canais diretos (e-mail, telefone, presencial); procedimentos padronizados e prazos formais de resposta em conformidade com marcos federais.

Relatos de atividades operativas e ações pedagógicas; material institucional e ações de prevenção foram registrados; porém há indicação de necessidade de regulação própria mais consolidada.

Práticas operativas reconhecidas; porém baixa formalização normativa específica detectada e não há dados quantitativos publicados no material acessível.

Fragilidade na formalização normativa específica e necessidade de maior integração com políticas institucionais de gênero; demanda por capacitação continuada.

2.6 Ouvidoria da Mulher da Universidade Federal de Rondônia

UNIR - 2025

Resolução CUNI nº 2.249/2019
Resolução CUNI nº 2.780/2024
Regimento da Ouvidoria (Resolução CUNI nº 2.423/2021)

Presente em todos os campi; organizada por equipes acolhedoras específicas por campus.

Acolhimento de denúncias, prevenção e aprimoramento das ações de proteção às mulheres; articulação com outros órgãos de proteção.

Denúncias presenciais (equipes acolhedoras em cada campus); recebimento por WhatsApp e e-mail; registro via canais institucionais.

Não identificadas ações já realizadas por instalação recente da Ouvidoria.

Ainda sem relatórios/resultados públicos em razão da instalação recente.

Ausência de relatórios e dados públicos por ser estrutura muito recente.

Aqui abre-se caminho para duas frentes analíticas complementares. A primeira delas diz respeito aos padrões estruturantes identificados no **benchmarking das experiências selecionadas**. A segunda frente refere-se à **adaptação desses achados ao contexto específico da universidade**, destacando os requisitos mínimos e as escolhas estratégicas necessárias para a implementação de um modelo efetivo e sensível às particularidades locais.

a) Benchmarking - padrões estruturantes:

- Todas instituíram marco normativo próprio (Resoluções, Instruções de Serviço, Protocolos).
- Todas adotam o Fala.BR como canal obrigatório.
- Todas possuem múltiplos canais (presencial, e-mail, WhatsApp, agendamento).
- Todas articulam-se com redes internas e externas (saúde, psicossocial, justiça).
- Todas desenvolvem ações educativas e campanhas de prevenção.

b) Principais insights:

- **Vinculação institucional clara:** a experiência mais eficaz é aquela com vínculo oficial à Ouvidoria-Geral, mas com autonomia funcional.
- **Equipe própria:** modelos sem equipe própria enfrentam limitações operacionais.
- **Marco normativo forte:** resolução própria + instrução de serviço + protocolo específico oferecem maior segurança jurídica.
- **Prazos e fluxos padronizados:** definição de fluxos claros, divulgados a toda a comunidade
- **Comunicação ativa:** materiais educativos e campanhas contínuas ampliam confiança e reduzem a subnotificação.

O conjunto das experiências analisadas mostra que os modelos mais eficazes são aqueles organizados de forma híbrida: unidades vinculadas administrativamente às ouvidorias gerais, mas dotadas de autonomia funcional e técnica para garantir acolhimento qualificado, articulação intersetorial e atuação contínua em prevenção. São modelos que se apoiam em três pilares fundamentais: equipe própria, marco normativo próprio e protocolos claros, os quais têm permitido maior previsibilidade dos fluxos de atendimento, fortalecimento da confiança institucional (Lipsky, 1980)

e ampliação do acesso aos canais de denúncia.

A adaptação dessas lições em qualquer outra universidade implica reconhecer que a institucionalização de uma Ouvidoria da Mulher não pode restringir-se à criação de um novo canal, mas exige um arranjo organizacional capaz de compatibilizar integração e autonomia (Cardoso, 2010). A vinculação administrativa à Ouvidoria-Geral evitaria redundâncias e asseguraria aderência às diretrizes nacionais do sistema de ouvidorias. Contudo, para que a nova unidade cumpra, de fato, sua função, será imprescindível conferir-lhe autonomia funcional, equipe especializada, regulamentação específica e protocolos de atendimento que delimitem responsabilidades, prazos e fluxos intersetoriais. Portanto, é preciso um modelo que articule esses elementos para poder responder às lacunas identificadas e alinhar a UFPR às melhores práticas observadas no sistema federal.

3 Considerações

A criação de uma ouvidoria temática voltada à prevenção e ao enfrentamento da violência de gênero no âmbito universitário não deve ser entendida apenas como uma resposta administrativa; esta é uma decisão estratégica para fortalecer a confiança institucional, garantir direitos, prevenir violências e promover uma universidade mais segura e equitativa. O benchmarking demonstra que todas as universidades que avançaram na criação de estruturas especializadas observaram melhorias em acolhimento, prevenção e governança. Outrossim, a análise mostra que a universidade se depara com barreiras institucionais claramente delimitadas: a inexistência de uma unidade especializada para o enfrentamento das violências de gênero, o que produz fragmentação, ausência de fluxos formalizados e baixa resolutibilidade dos casos de violências

de gênero. As seis experiências examinadas demonstram que, estruturas dotadas de marco normativo próprio, equipe dedicada, autonomia funcional e protocolos claros geram maior previsibilidade, ampliam o acesso aos canais de denúncia, reduzem subnotificação e contribuem para fortalecer redes intersetoriais. Esses achados constituem a base factual que sustenta as recomendações apresentadas.

Referências

Cardoso, A. S. R. (2010). *Ouvidoria pública como instrumento de mudança* (Texto para Discussão nº 1480). Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada.

https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/2239/1/td_1480.pdf

Furlin, N., & Graupe, M. E. (Orgs.). (2024). *Violências de gênero nas universidades: Prevenção e enfrentamento* (60 p.). Editora Unoesc.

Lipsky, M. (1980). *Street-level bureaucracy: Dilemmas of the individual in public services*. Russell Sage Foundation. <https://www.jstor.org/stable/10.7758/9781610447713>

Menezes, R. A., & Cardoso, A. S. R. (Orgs.). (2016). *Ouvidoria pública brasileira: Reflexões, avanços e desafios*. IPEA. <https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/6601/1/Ouvidoria%20p%C3%bablica%20brasileir%20a%20reflex%C3%b5es%20avan%C3%a7os%20e%20desafios.pdf>

Santos, A. R., Costa, J. I. P. da, Burger, F., & Tezza, R. (2018). O papel da ouvidoria pública: Uma análise a partir das dimensões funcional, gerencial e cidadã. *Revista do Serviço Público*, 69(4), 877-900.

Universidade Federal da Grande Dourados. (2024). *Resolução COUNI nº 729, de 28 de março de 2024: 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://portal.ufgd.edu.br/divisao/corregedoria_universitaria/legislacao

Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. (2023). *Resolução 250-COUN/UFMS, de 28 de março de 2023: Regulamenta o funcionamento da Ouvidoria e o tratamento de manifestações e pedidos de acesso à informação no âmbito da UFMS*. <https://ouvidoria.ufms.br/legislacoes-e-normas/>

Universidade Federal de Ouro Preto. (2019). *Resolução CUNI nº 2.249, de 18 de junho de 2019: Institui normas e procedimentos a serem adotados em casos de violência contra a mulher no âmbito da UFOP*. UFOP. https://www.soc.ufop.br/public/files/RESOLUCAO_CUNI_2249_ANEXO_0.pdf

Universidade Federal de Ouro Preto. (2021). *Resolução CUNI nº 2.423, de 27 de maio de 2021: Aprova o Regimento da Ouvidoria Geral da Universidade Federal de Ouro Preto*. UFOP. https://www.soc.ufop.br/public/files/RESOLUCAO_CUNI_2423.pdf

Universidade Federal de Ouro Preto. (2024). *Resolução CUNI nº 2.780, de 26 de novembro de 2024: Altera a Resolução CUNI nº 2.249/2019 para fortalecer e complementar a rede de enfrentamento à violência contra a mulher*. UFOP. https://www.soc.ufop.br/public/files/RESOLUCAO_CUNI_2780.pdf

Universidade Federal do Rio de Janeiro. (2023). *Portaria UFRJ nº 438, de 16 de janeiro de 2023: Institui a Ouvidoria da Mulher no âmbito da Ouvidoria-Geral da UFRJ*. UFRJ. <https://www.ouvidoria.ufrj.br/index.php/apresentacao/portaria-da-ouvidoria-da-mulher>

Autorias

Sistematização e escrita

Emelyn Glorys Herasme Henriques

Pesquisadora InstiGA, Mestranda pelo Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas da Universidade Federal do Paraná (4P/UFPR).

Coordenadora da pesquisa

Carolina Bagattolli

Pesquisadora InstiGA, Ouvidora-Geral da Universidade Federal do Paraná (UFPR), Docente no Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas da Universidade Federal do Paraná (4P/UFPR).

Equipe da pesquisa

Emelyn Glorys Herasme Henriques

Gabriele Ewilin De Oliveira Ribas

Gabrielle Canalli

Sandra Rafaela Magalhães Corrêa

Tailaine Cristina Costa

Thais Daiane Schmidt

Contato

E-mail: instiga@ufpr.br

Instagram: [@instiga.ufpr](https://www.instagram.com/instiga.ufpr)

Sítio oficial: [instiga.ufpr.br/](https://www.instiga.ufpr.br/)

A photograph of a modern, multi-story building with a glass facade, taken at dusk. The sky is a deep blue, and the building's windows reflect the setting sun. In the foreground, there is a set of stairs with a white metal railing and a small patch of green grass.

inst
igoi

governança
e análise
de dados