

BOAS PRÁTICAS

O espectro do problema...

Conclusões do relatório sobre assédio sexual das Academias Nacionais de Ciências, Engenharia e Medicina dos Estados Unidos

3 TIPOS DE ASSÉDIO

Assédio de gênero

Comportamentos verbais e não verbais hostis que excluem ou tratam como inferiores pessoas de um determinado gênero

Investidas inconvenientes

De cortejos indesejados de caráter sexual, verbais ou físicos, até tentativas de estupro

Coerção sexual

Quando o tratamento favorável no campo profissional ou educacional é condicionado a uma contrapartida sexual

4 CONDIÇÕES QUE SILENCIAM AS VÍTIMAS

- * A dependência de orientadores e mentores para avançar na carreira
- * Sistema meritocrático que não leva em conta o declínio da produtividade em decorrência do assédio sexual
- * Cultura de caráter machista prevalente em alguns campos do conhecimento
- * Rede de comunicação informal, que espalha fofocas e acusações no ambiente de trabalho

5

SITUAÇÕES QUE POTENCIALIZAM A OCORRÊNCIA

- * Quando o ambiente é tradicionalmente tolerante ao assédio sexual
- * Quando as mulheres são minoria e sua presença em funções de liderança é atípica
- * Quando a estrutura hierárquica de uma instituição cria situações de forte dependência
- * Quando políticas de combate ao assédio não consideram o risco de retaliação à vítima
- * Quando os dirigentes de uma instituição não condenam explicitamente o assédio

Para enfrentar o assédio sexual na academia

Relatório propõe novas estratégias para proteger alunas e pesquisadoras de hostilidades e coerções

Um relatório de 311 páginas lançado pelas Academias Nacionais de Ciências, Engenharia e Medicina dos Estados Unidos ampliou a discussão sobre os impactos de assédio sexual a mulheres no ambiente científico ao apontar, simultaneamente, a dimensão do problema e a debilidade das estratégias adotadas para enfrentá-lo, além de indicar um conjunto de recomendações para mudar a cultura das instituições. Resultado de dois anos de trabalho de um comitê de 21 especialistas, o documento aponta três tipos principais de assédio sexual na academia.

O mais prevalente tem caráter mais moral do que sexual. É o chamado assédio de gênero, caracterizado por hostilidades verbais e físicas sofridas por alunas, tratadas como inferiores ou incapazes. O relatório considerou informações

coletadas por dois levantamentos feitos em 36 campi das universidades do Texas e do estado da Pensilvânia. Os dados mostram que 25% das alunas de engenharia e 50% das de medicina relataram sofrer constantemente hostilidades de caráter sexista, na forma de piadas e insinuações de que as mulheres não seriam espertas o suficiente para atuar na área científica. “Grande parte do assédio tem a forma de hostilidade machista e comportamento rude. E a literatura científica mostra que essas experiências cotidianas podem ter consequências pessoais e profissionais tão ruins ou piores do que avanços sexuais indesejados”, disse à revista *Science* a antropóloga Kate Clancy, da Universidade de Illinois em Urbana, uma das autoras do estudo.

Os tipos clássicos de assédio sexual também foram relatados, mas tiveram incidência menor. Cortejos de

14 RECOMENDAÇÕES

- * Criar medidas explícitas para incentivar a equidade de gênero em contratações e promoções, aumentando a representação de mulheres em todos os níveis
- * Desenvolver políticas que enfrentem de modo específico o assédio de gênero, impedindo que mulheres sejam tratadas como inferiores
- * Engajar os líderes das instituições para enfrentar a cultura do assédio, em vez de apenas criar políticas de caráter formal, de baixa adesão
- * Determinar quais são os comportamentos inaceitáveis e divulgar de forma transparente balanços de sanções aplicadas contra culpados por assédio
- * Proteger estudantes de situações de assédio, criando redes de mentoria ou comitês de supervisão, em vez de sujeitá-los a uma autoridade única
- * Garantir suporte a vítimas que denunciem casos de assédio, assegurando que sejam protegidas de retaliação
- * Dar treinamento para líderes e dirigentes a fim de ajudá-los a identificar e enfrentar situações de assédio
- * Criar metodologias para avaliar os progressos na criação de um ambiente acadêmico mais diverso, respeitoso e inclusivo
- * Incentivar o cumprimento de metas que melhorem a representação de mulheres nas áreas de ciências, tecnologias, engenharias e matemática (Stem)
- * Encorajar o envolvimento de sociedades profissionais e organizações científicas nos esforços para reduzir a ocorrência de assédio sexual no ambiente acadêmico
- * Estimular legisladores em níveis federal, estadual e municipal a criar normas que protejam vítimas de assédio e removam barreiras para a punição dos agressores
- * Juízes, universidades e agências de fomento devem considerar evidências científicas sobre o comportamento de vítimas e agressores ao avaliarem os méritos de acusações
- * Aumentar o apoio de agências federais a políticas contra o assédio, garantindo ao problema a mesma atenção conferida a casos de má conduta científica
- * Financiar pesquisas que ajudem a estudar em profundidade o assédio sexual e a criar políticas públicas para enfrentar o problema

caráter sexual não desejados, que vão de cantadas grosseiras até eventualmente a tentativas de estupro, foram relatados por até 5% das alunas, enquanto casos de coerção sexual, quando um tratamento favorável é condicionado a uma contrapartida sexual, foram mencionados por 1% das entrevistadas.

Boa parte das universidades e instituições de pesquisa dos Estados Unidos tem políticas para coibir o assédio, que costumam prever programas de educação e canais para receber denúncias. Segundo o relatório, essas estratégias têm sido pouco eficazes para prevenir o problema, pois não levam em conta fatores que estimulam o silêncio das mulheres assediadas. “Tais políticas baseiam-se na suposição incorreta de que as vítimas irão relatar prontamente o assédio sem se preocupar com nenhum tipo de retaliação”, diz o documento.

Com base nesse panorama, o documento faz 14 recomendações (*ver quadro*), que, entre outras medidas, propõem reduzir a exposição de estudantes a situações de assédio e criar mecanismos para proteger quem faz denúncias. Outro foco é engajar os dirigentes acadêmicos no enfrentamento das causas e das consequências do problema, adotando medidas para promover a equidade de gênero, estabelecendo de forma clara o que são os comportamentos inaceitáveis e punindo desvios de forma transparente.

O lançamento do relatório colocou na berlinda as próprias Academias Nacionais, que mantêm em seus quadros pesquisadores denunciados por assédio. É o caso, por exemplo, do astrônomo Geoff Marcy, que renunciou a seu cargo na Universidade da Califórnia, Berkeley, acusado de assediar alunas entre 2001 e 2010, e do neurocientista Thomas Jessell, demitido da Universidade Columbia por perseguir uma aluna com quem tivera um relacionamento. Em maio, uma petição foi encaminhada à Academia Nacional de Ciências (NAS) – um dos três braços das Academias Nacionais –, pedindo o afastamento dos membros já punidos por suas universidades, embora as normas da instituição não prevejam a desfiliação. O conselho da NAS anunciou que vai votar uma mudança nessas regras, abrindo espaço para o afastamento. ■

Fabrcio Marques

Unicamp discute discriminação de gênero e violência sexual

Na quinta-feira (28/06), no Instituto de Estudos da Linguagem (IEL), o grupo de trabalho (GT) criado com o objetivo de elaborar proposta de política para combater a discriminação de gênero, assédio e violência sexual na Universidade Estadual de Campinas (Unicamp) vai realizar sua primeira reunião pública para discutir o resultado do esforço desenvolvido nos últimos nove meses. Debates sobre o tema estão previstos para acontecer até o final de julho, em distintas unidades dos campi, e devem envolver os múltiplos coletivos da instituição.

Criado em setembro de 2017, por portaria do reitor Marcelo Knobel, e presidido por Ana Maria Fonseca de Almeida, professora da Faculdade de Educação, o GT pretende apresentar à comunidade universitária os três componentes da política que considera mais adequada para lidar com a questão: posicionamento claro da instituição quanto a não tolerância de práticas que envolvam discriminação sexual e/ou de gênero e violência sexual; definição de protocolo para o acolhimento e encaminhamento de queixas; e desenvolvimento de programa de conscientização, educação e treinamento para toda a universidade.

A proposta, que em sua elaboração contou com a participação de representantes dos estudantes, funcionários e professores, prevê a criação de uma Comissão Assessora da Política de Combate à Discriminação baseada em Gênero e/ou Sexualidade e à Violência Sexual e de uma Secretaria de Atenção à Violência Sexual (Savs), com mandato não apenas para receber e encaminhar relatos e denúncias de violência sexual, mas também para oferecer apoio a integrantes da instituição envolvidos em situações dessa

ordem. “Trata-se de questão de grande relevância”, observa Ana Maria. “Por isso mesmo estamos empenhados em promover um amplo debate dentro da universidade para construir um acordo em torno do tema”, explica a professora, que também participa da coordenação do grupo de pesquisa sobre educação, instituições, desigualdades (Focus) da instituição.

Parte integrante de um conjunto de políticas para a promoção da cidadania da atual gestão, a preocupação com a questão da discriminação de gênero, assédio e violência sexual levou a pró-reitoria de Graduação da Unicamp a distribuir, no início do ano letivo, a todos os estudantes ingressantes da instituição, folheto elaborado especificamente para tratar do tema da violência sexual. Nele, está detalhado, por exemplo, o que é e em que consiste assédio sexual cibernético, e há orientação sobre como proceder em casos de assalto sexual, com indicação dos serviços de

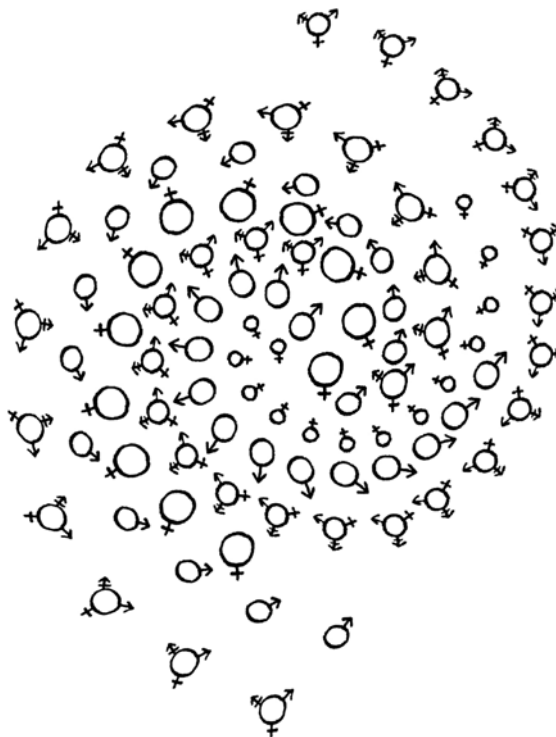


ILUSTRAÇÃO LUANA GEIGER

urgência disponíveis no campus Barão Geraldo, em Campinas, e em Limeira.

No início deste mês, o relatório das atividades desenvolvidas pelo GT, a proposta de estabelecimento da comissão assessora e da secretaria, bem como uma minuta com sugestões de regras e procedimentos a serem validados pelas instâncias a serem criadas foram apresentados ao Conselho Universitário (Consu) da Unicamp. A expectativa é de que o órgão máximo de deliberação da

Autor fictício, falsas conclusões

O periódico *Indian Journal of Medical Ethics* publicou em maio um artigo assinado por um pesquisador chamado Lars Andersson, segundo o qual o uso da vacina contra o vírus HPV estaria associado ao aumento de casos de câncer cervical em algumas regiões da Suécia. Andersson declarou que é um professor aposentado, vinculado ao Departamento de Fisiologia e Farmacologia do Instituto Karolinska, em Estocolmo, instituição famosa por escolher o vencedor do Nobel de Medicina ou Fisiologia. Logo se descobriu que tudo no artigo era falso, a começar por suas

conclusões. Joakin Dillner, professor da Divisão de Patologia do Instituto Karolinska, disse à revista médica *Läkartidningen* que não há nenhuma evidência de aumento do câncer cervical no país. E ninguém jamais ouviu falar em Lars Andersson no Instituto Karolinska. “Não sabemos qual é a sua identidade e o nome que ele usa é um pseudônimo. Não temos sequer evidências de que ele seja de fato um pesquisador”, afirmou o reitor do instituto, Ole Peter Ottersen. Para Ottersen, o caso é revelador das deficiências no processo de avaliação de artigos na publicação médica indiana.