

Comunicação, diversidade e Agenda 2030 no enfrentamento à violência contra a mulher: percepção de alunos de pós-graduação na academia e nas empresas

Communication, diversity and the 2030 Agenda in the challenge of violence against women: perception of graduate students in academic and corporate environments

Comunicación, diversidad y la Agenda 2030 en el enfrentamiento de la violencia contra la mujer: la percepción de estudiantes de posgrado en la academia y en empresas

Maria Aparecida Ferrari⁸⁵, Raquel Cabral⁸⁶, Jorge Salhani⁸⁷

Resumo

O presente artigo tem como objetivo identificar e discutir a percepção de alunos da pós-graduação da área da Comunicação de duas universidades do Estado de São Paulo, Brasil, sobre a violência contra a mulher na academia e nas empresas. Justificamos que a comunicação é um processo que pode legitimar tal violência, tanto nos discursos empresariais quanto nas universidades. No bojo dessa discussão, verificamos se a Agenda 2030 da UNESCO e o ODS 5, que aborda a igualdade de gênero, estão disseminados nos ambientes organizacionais e na

⁸⁵ Maria Aparecida Ferrari é livre-docente e professora dos programas de pós-graduação e graduação da Escola de Comunicações e Artes da Universidade de São Paulo (USP), Brasil. Pesquisadora da área de comunicação intercultural, diversidade e cultura organizacional.

⁸⁶ Raquel Cabral é doutora em Comunicação e mestre em Estudos Internacionais de Paz, Conflitos e Desenvolvimento pela Universitat Jaume I, Espanha, e professora na Universidade Estadual Paulista (Unesp), Brasil.

⁸⁷ Jorge Salhani é mestre em Comunicação pela Universidade Estadual Paulista (Unesp), Brasil, e mestre em Jornalismo de Agência pela Universidad Carlos III de Madrid, Espanha.

academia. Foi aplicado questionário, elaborado na plataforma Google Forms, junto a estudantes de pós-graduação em Comunicação de duas universidades do Estado de São Paulo a fim de identificar os pontos de convergência ou divergência entre as percepções desse público, altamente qualificado, sobre a violência produzida pela comunicação nos ambientes organizacional e acadêmico. Os resultados indicaram que a violência aparece em ambos contextos e que os homens percebem menos as ações de assédio moral e sexual em relação às próprias estudantes mulheres, significando que a violência machista é estrutural e cultural. Observamos baixo conhecimento de estudantes das duas universidades sobre as diretrizes da Agenda 2030 e do Pacto Global da ONU. Quanto às medidas de enfrentamento à violência contra a mulher, um maior número de estudantes optou por ações mais punitivas do que educativas. Por fim, constatamos que ainda há muito a ser desenvolvido pelos programas de pós-graduação em Comunicação das duas universidades e sugerimos que sejam incluídos conteúdos que tratem de maneira transversal questões de diversidade e de equidade de gênero.

Palavras-chave

comunicação; violência organizacional; violência contra mulheres; Agenda 2030.

Abstract:

The purpose of this study is to detect and discuss the perception of Communication's graduate students enrolled in two São Paulo State universities, regarding violence against women in academia and in the corporate environment. It is our understanding that the process of Communication can legitimize this violence

through corporate and academic discourse. It was also assessed whether the 2030 UNESCO Agenda and the SDG 5, that addresses gender equality, are disseminated in corporate and academic environments. A survey questionnaire was distributed through the use of Google forms to graduate students in two São Paulo State, Brazil, universities to identify perceptual differences or points of convergence regarding the violence produced in the corporate and academic environments through Communication. The results revealed that violence is found in both contexts, and that men perceived less frequently moral and sexual harassment against female students, which reveals the structural and cultural nature of male violence. We evidenced a low degree of awareness regarding the 2030 UNESCO Agenda and the SDG 5. Regarding action plans that could be deployed to address violence against women, the majority of respondents opted for punitive rather than educational measures. We concluded that both graduate programs still need to develop actions on the gender violence issue, and we suggest that the Communication curricula should address diversity and gender equality with a transversal approach.

Keywords

Communication; organizational violence; violence against women; 2030 Agenda.

Resumen

El objetivo de este artículo es identificar y discutir la percepción de estudiantes de posgrado en Comunicación de dos universidades del Estado de São Paulo, Brasil, sobre la violencia contra la mujer en el ámbito académico y empresarial. Justificamos que la comunicación es un proceso que puede legitimar la violencia de

género tanto en los discursos de las empresas como en los de las universidades. Dentro de esta discusión, verificamos si la Agenda 2030 de la UNESCO y el ODS 5, sobre igualdad de género, están presentes en los ambientes organizacionales y en la academia. Para ello, fue aplicada una encuesta, elaborada en la plataforma Google Forms, a estudiantes de posgrado en Comunicación de dos universidades del Estado de São Paulo para identificar las convergencias y divergencias en las percepciones de estas personas, altamente calificadas, respecto a las violencias generadas a través de la comunicación. Los resultados demuestran que la violencia está presente en los dos contextos - empresarial y académico - y que los hombres perciben menos las acciones de acoso moral y sexual contra las estudiantes mujeres, lo que indica que la violencia machista es estructural y cultural. Observamos, también, un bajo nivel de conocimiento de los y las estudiantes sobre la Agenda 2030 y del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Respecto a las acciones de enfrentamiento a la violencia contra la mujer, un número más grande de estudiantes priorizaron medidas punitivas en vez de educativas. Finalmente, identificamos que los dos programas de posgrado en Comunicación todavía necesitan desarrollar más acciones contra la violencia machista y sugerimos que contenidos que traten sobre diversidad e igualdad de género sean incluidos de manera transversal en sus currículos.

Palabras clave

comunicación; violencia organizacional; violencia contra la mujer; Agenda 2030.

Introdução

A violência contra a mulher é uma realidade enfrentada por várias sociedades ao redor do mundo e não é raro observar que, cotidianamente, esse tipo de violência é legitimado pelos discursos sociais, que ocultam e silenciam as vítimas e suas histórias. Também não é incomum identificar que a violência contra as mulheres é uma das formas mais cruéis de limitar a autonomia e ampliar a desigualdade de gênero ao longo da vida e em diferentes espaços sociais, públicos ou privados, como família, instituições de ensino, trabalho, na política, na internet, entre outros (Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento [PNUD], 2019).

Partindo dessa reflexão, nos chama a atenção como a violência contra a mulher está naturalizada no mercado de trabalho e na comunidade acadêmico-científica, tendo em vista que estes são espaços de convívio social e legitimação de discursos comunicacionais mediante relações de poder. Entendidos como microcosmos sociais, esses ambientes são reflexos da própria sociedade na qual estão inseridos, o que evidencia a possibilidade de que reproduzam as mesmas violências que se dão nesse contexto mais amplo. Essa reflexão fortalece a existência da violência organizacional (Cabral, Gonçalves & Salhani, 2018), legitimada também pela própria cultura das organizações. Souza, Dias & Silva (2020) chegaram à mesma conclusão em pesquisa realizada com comunidade acadêmica de uma instituição de ensino tecnológico. Segundo as autoras, as percepções sobre o conhecimento de políticas de enfrentamento da violência contra a mulher ainda são parcas, enquanto a percepção sobre a presença da violência contra mulher no cotidiano é manifesta.

Nesse sentido, ao analisarmos as reflexões acima, segundo a perspectiva da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU) e, em especial, do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) número 5, que trata sobre igualdade de gênero, observamos a existência de diretrizes globais que desafiam as organizações a repensarem sua própria cultura, seus valores e comunicação para buscar alinhamento com a agenda global. Assim, partindo dessa problematização, o objetivo desta pesquisa é identificar e refletir sobre a percepção de alunos de programas de pós-graduação em Comunicação em relação à violência contra a mulher nas empresas, uma vez que muitos estudantes também trabalham, e nas universidades onde estudam. Ao mesmo tempo, interessa-nos verificar se os discentes identificam em ambos os ambientes um alinhamento com a Agenda 2030 e, especificamente, com o ODS 5, que aborda o compromisso de alcançar a igualdade de gênero e empoderar a mulher.

Foi realizada uma pesquisa com 110 estudantes de dois programas de pós-graduação em Comunicação de duas universidades públicas no Estado de São Paulo e, por se tratar de um público altamente qualificado na área da comunicação, partiu-se da hipótese de que os estudantes poderiam ser capazes de identificar violências contra a mulher mediante os discursos comunicacionais, uma vez que estão se especializando na área da comunicação.

Os resultados foram analisados a partir de uma matriz conceitual de cinco dimensões, conforme é explicitado nos procedimentos metodológicos. A análise interpretativa dos dados partiu de referencial teórico pautado pela discussão em torno da diversidade nas organizações brasileiras, da problematização sobre a

violência organizacional e da conceituação sobre violência contra a mulher. Os resultados apontaram para a necessidade de implementação de políticas institucionais, tanto nas empresas quanto nas universidades, voltadas para o alinhamento com o ODS 5 da Agenda 2030. Em especial, reiteramos que os programas de pós-graduação em comunicação passem a desenvolver competências formativas interdisciplinares a fim de promover o debate sobre violência, diversidade e a Agenda 2030, promovendo, assim, a desconstrução dessas violências também no âmbito da comunicação.

1. O contexto da diversidade nas organizações brasileiras

A eclosão da diversidade, tanto na academia como no mundo do trabalho pode ser considerada um sinal da pós-modernidade, na medida em que expressa problematizações em torno de diferenças, identidades e desigualdades que são frequentemente encobertas no vocabulário cotidiano das sociedades capitalistas (Restrepo, 2014).

No Brasil, a incorporação do tema da diversidade cultural, segundo Fleury (2000), ocorreu nas empresas a partir da década de 1990, motivada pela alta competitividade. Segundo a autora, foi por meio das filiais de empresas multinacionais estadunidenses que atuavam no Brasil que a diversidade passou a ser pautada, por pressão de suas matrizes, localizadas em um contexto social em que o tema já era relevante há mais tempo (Fleury, 2000). A autora ainda afirma que a inclusão da diversidade nas organizações brasileiras não teve origem em dispositivos legais, como nos Estados Unidos ou no Canadá, por exemplo.

Apesar de ser recorrente como objeto acadêmico, a palavra diversidade não

apresenta um conceito único, afirmam Nóbrega, Santos & de Jesus (2014). Para os autores, há duas principais definições do termo: a primeira tem a ver com as diferenças específicas de cada pessoa, isto é, o que nos difere dos outros como indivíduos; e a segunda concerne a grupos populacionais que fazem parte de um mesmo sistema social, normalmente associada às minorias. No presente artigo, a diversidade a qual nos referimos tem maior aproximação com a segunda definição apontada por Nóbrega et al. (2014).

A falta de qualificação de pessoas de grupos minoritários - motivada historicamente pela violência estrutural e pelas oportunidades desiguais - pode ser mais dispendiosa às empresas, que optam por contratar profissionais que já estão completamente aptos a exercer as funções dos postos de trabalho (Neves, 2020). É evidente, assim, que “no momento de recrutar novos funcionários, as empresas [sejam] dirigidas conforme a lógica do mercado”, isto é, de manutenção das estruturas tradicionais (Neves, 2020, p. 144).

A reverberação da diversidade e de suas intersecções, como as questões de gênero, LGBTI+, racial, geracional, de pessoas com deficiência, entre outras, têm chamado atenção e impactado diversos segmentos sociais, inclusive as organizações, pressionando os espaços a se tornarem mais heterogêneos (Alves & Galeão-Silva, 2004).

Segundo Ferrari & Cabral (2020, p. 310) “a diversidade nas organizações está diretamente relacionada com a responsabilidade e ética organizacional”. Portanto, a gestão da diversidade não pode ser interpretada somente como um recurso da organização e como uma vantagem competitiva (Alves & Galeão-Silva,

2004).

A partir do início do século XXI, as organizações que atuam no Brasil passaram a revisar suas políticas de recrutamento e seleção para que o quadro de funcionários passasse a contar com pessoas de grupos historicamente excluídos (Sales & Ferrari, 2019). Porém, segundo a pesquisa Diversity Matters, desenvolvida pela McKinsey (2020), apesar do forte vínculo entre diversidade e sucesso corporativo, mulheres e grupos minoritários continuam consideravelmente sub-representados nas posições de liderança das empresas latino-americanas - e acrescentamos que tal comportamento também ocorre no mundo acadêmico.

Quando nos debruçamos sobre a efetividade (ou não) da diversidade nas organizações, observa-se que, muitas vezes, os discursos utilizam as políticas de diversidade para somente incrementar seus resultados econômicos, o que demonstra um descolamento entre a prática e as verdadeiras concepções de inclusão e respeito pelas diferenças (Saraiva & Irigaray, 2009). Em alguns casos, o objetivo das organizações está “mais voltado para ocultar determinadas situações de desigualdade, do que propriamente em dar visibilidade para as relações de poder e exclusão estabelecidas e legitimadas pelo discurso organizacional” (Cabral & Ferrari, 2019, p. 11).

Dada a amplitude que o estudo da diversidade oferece, o presente texto faz um recorte para refletir particularmente sobre a mulher, como dimensão interseccional da diversidade, e a violência sofrida nos contextos da academia e empresa.

2. O cenário da mulher no Brasil: dados e realidades

A cultura patriarcal que permeia as relações trabalhistas legitima várias violências contra a mulher, como o assédio moral e sexual (Cabral et al., 2018), e dificulta a presença da diversidade nas organizações. Apesar da diferença numérica entre homens e mulheres no mundo do trabalho, observamos que no Brasil as mulheres têm mais anos de escolaridade que os homens e, ainda assim, recebem salários em média 30% inferiores em posições de trabalho similares (Tonelli, 2018).

Embora as duas primeiras décadas do século XXI tenham sido marcadas pelo avanço das reivindicações feministas nos contextos empresarial e acadêmico, as disparidades ainda são predominantes. Pesquisa desenvolvida pela Grant Thornton (2019) apontou que a América Latina é a região com a porcentagem mais baixa (25%) de mulheres em funções executivas nas empresas. No Brasil, as mulheres ocupam 26% dos postos de diretoria nas organizações, de acordo com a consultora de recrutamento Talenses em parceria com o Insper (2019).

Frente a esse cenário, o Banco Mundial ressalta a importância da existência de legislação que ampare as mulheres para conseguir oportunidades iguais na obtenção de empregos e ao iniciar seus próprios negócios. A falta de leis “[limita] a capacidade das mulheres de tomar decisões econômicas e podem ter consequências duradouras”, como a sua exclusão no mercado de trabalho (Banco Mundial, 2019, p. 7). A instituição observou que o número de mulheres no mundo do trabalho é maior nos países que colocam em execução reformas voltadas à igualdade de gênero (Banco Mundial, 2019).

Apesar das mulheres no Brasil começarem a ocupar promissores espaços

laborais, pesquisa da Talenses (2019) realizada com cerca de 300 empresas⁸⁸ no Brasil mostrou que 33% das corporações afirmaram que esse tema não faz parte da agenda prioritária da organização, enquanto 13% disseram sentir dificuldade para mensurar e controlar as ocorrências e, finalmente 12% alegaram falta de apoio por parte da liderança.

3. Violência organizacional contra a mulher e o ODS 5 – Igualdade de Gênero da Agenda 2030

Embora as diferenças culturais dificultem a conceituação de violência, alguns aspectos, como a violência de gênero, estão presentes nas diversas sociedades, na forma de força física, de submissão e de opressão (Lucena, Silva, Moraes, Silva & Bezerra, 2012). O termo violência é polissêmico e muitos autores discorrem sobre a dificuldade de chegar a um conceito universal.

Para analisar a violência recorreremos aos estudos de Johan Galtung, importante sociólogo e matemático norueguês, que oferece uma reflexão conceitual sobre o fenômeno da violência. Para o autor, a violência é explicada a partir de três tipologias: violência direta, violência sistêmica ou estrutural e violência cultural (Galtung, 1969, 1996, 2003, 2004).

A violência direta é aquela em que identificamos a vítima e o agressor e pode ser registrada por meio de uma fotografia ou um vídeo, pois ela é perceptível. Um exemplo é a violência doméstica, na qual se identificam vítima e agressor. No caso da violência sistêmica ou estrutural, só é possível identificar a vítima, pois os

⁸⁸ Informações sobre a pesquisa “Violência e Assédio Contra a Mulher”:
<https://talenses.com/pt/publicacoes/news-that-matter/pesquisa-violencia-e-assedio-contra-a-mulher>

agresores estão ocultos pelos sistemas social, político ou econômico e, por consequência, ocultam sua responsabilidade. Esse tipo de violência é observado em uma fila de desempregados, onde vítimas e agressores estão por detrás do sistema estrutural da sociedade. Por último, a violência cultural é a mais sutil de todas. É aquela na qual não é possível identificar facilmente nem vítimas nem agressores, pois ela perpassa a cultura e seus produtos culturais, tais como os discursos sociais, a mídia, a literatura, o cinema, a música, ditados populares, canções infantis, entre outras manifestações. Para Galtung (1969, 1996, 2003), essa é a tipologia mais sofisticada das três, pois justifica e legitima as duas anteriores. Portanto, é através dos discursos sociais e dos bens culturais que se propagam e naturalizam determinadas violências ao passo do tempo.

De fato, a violência cultural pode ser concebida na mesma perspectiva da violência simbólica de Bourdieu (2014), uma vez que também permite compreender como se originam determinadas ideias e como, finalmente, se legitimam e se naturalizam em nossos imaginários sociais e culturais. Um exemplo é o machismo, fundamentado no patriarcado, o qual concebe o homem como o eixo central de uma dada sociedade, subordinando a mulher ao seu poder e domínio. Inclusive, partindo da perspectiva interseccional, também se concebe o patriarcado como uma ideologia sexista, racista e classista (Davis, 1981, 2016), uma vez que submete ao poder masculino (especialmente branco) não apenas as mulheres, mas também crianças, idosos, outras culturas étnico-raciais e classes sociais menos favorecidas.

A interseccionalidade, termo cunhado por Crenshaw (2002, p. 177) “trata especificamente da forma pela qual o racismo, o patriarcalismo, a opressão de

classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, raças, etnias, classes e outras”. E Tonelli (2018) afirma que o entrecruzamento de opressões torna a discriminação ainda mais acentuada no Brasil, apesar da existência de movimentos para promover ambientes mais igualitários.

Partindo dessas reflexões e da concepção de violência a partir da contribuição de Galtung (1969, 2003), é possível encontrar pontos de convergência com o fenômeno da violência nas organizações. Mediante as reflexões propostas por Cabral et al. (2018, p. 249) a violência organizacional é definida como:

O conjunto de violência direta, estrutural e cultural (Galtung, 1969, 1996, 2003), que encontra nas organizações mecanismos para sua legitimação, especialmente mediante sua cultura organizacional, modelo de gestão, filosofia organizacional, legislações específicas que impactam a vida das organizações, bem como as estruturas físicas e ambientais que afetam a saúde do trabalhador.

A violência nas organizações não é um fenômeno isolado, pois reflete o contexto sociopolítico, financeiro e cultural em que essas mesmas organizações estão inseridas. Longe de ser um tema restrito ao ambiente doméstico, a violência contra a mulher também se legitima diariamente por discursos (Davis, 1981, 2011, 2016), muitas vezes, pautados em culturas organizacionais conservadoras e machistas que reproduzem dinâmicas sociais de submissão da mulher, seja no ambiente de trabalho, nos espaços públicos, na escola e também na comunidade científica.

Para nos aprofundarmos no debate, é fundamental observarmos os dados apontados sobre a desigualdade entre homens e mulheres no mercado profissional, especialmente, no Brasil. Além de indicarem a realidade da violência organizacional

contra a mulher em teorias como o “telhado de vidro” (*glass ceiling*) (Davidson & Cooper, 1992), que apresentam um retrato do mercado de trabalho, também começamos a observar números que indicam a violência no ambiente escolar, universitário e na produção científica.

Entendendo a universidade como uma organização, ressalta-se a relevância da observação do fenômeno da violência organizacional na comunidade universitária que encontra estruturas e culturas organizacionais que reiteram e legitimam determinadas violências já vividas em sociedade. Em pesquisa realizada pelo Escritório USP Mulheres da Universidade de São Paulo, denominada “Interações”⁸⁹, buscou-se estruturar um mapeamento da violência organizacional no ambiente universitário da USP por meio de uma pesquisa com estudantes da graduação e pós-graduação entre os anos de 2017 e 2018, a partir de compromissos assumidos com a agência ONU Mulheres⁹⁰. Os resultados indicaram 17% de participação da comunidade estudantil e revelam elementos que apontam como os estudantes percebem as violências na estrutura e na cultura da universidade. A análise desses dados pode permitir a elaboração de políticas institucionais que possam enfrentar ou minimizar as violências no ambiente universitário.

Por outra parte, o Programa “Educando para Diversidade”⁹¹ desenvolvido pela Universidade Estadual Paulista (Unesp), com apoio do Convênio

⁸⁹ Mais detalhes da Pesquisa “Interações” empreendida pelo Escritório USP Mulheres disponível no link: <http://uspmulheres.usp.br/pesquisa-interacoes-na-usp/>

⁹⁰ Mais detalhes sobre a iniciativa ONU Mulheres disponível no link: <http://www.onumulheres.org.br/>

⁹¹ Programa Educando para Diversidade da Unesp disponível em: <https://www2.unesp.br/portal#!/noticia/32808/portal-educando-para-diversidade>

Unesp/Santander, vem realizando diversas iniciativas voltadas para o enfrentamento da violência universitária. Algumas ações políticas, tais como a estruturação das Comissões de Averiguação da Auto-declaração para o Sistema de Reserva de Vagas (sistema de cotas étnico-raciais), vêm se destacando no cenário nacional no enfrentamento à violência sistêmica e cultural contra estudantes pretos, pardos, indígenas e procedentes da escola pública. Outra ação concreta foi a criação de um programa televisivo pela TV Unesp, o “Educando para Diversidade”⁹², voltado para a comunidade universitária a fim de discutir questões relacionadas às violências de gênero, étnico-racial, etária, LGBTQI+, contra pessoas com deficiência, imigrantes, entre outras pautas.

Torna-se estratégica, assim, a discussão sobre a Agenda 2030 diante da identificação e enfrentamento da violência organizacional no ambiente acadêmico. Elaborada como uma agenda mundial para a paz revista no ano de 2015 a partir de consulta pública e evolução dos objetivos de desenvolvimento do milênio (ODM), envolvendo importantes atores internacionais e liderada pela ONU, a Agenda 2030 propõe 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) como metas a serem alcançadas até o ano de 2030. Tal como destaca Fuentes Martínez (2018, p. 194): “os ODS são a nova agenda mundial pactuada para o ano 2030, que busca a transformação do mundo”. Pautada em diretrizes globais, a Agenda 2030 busca envolver diversos atores estratégicos, tais como Estados, instituições privadas, públicas e do terceiro setor, agentes da sociedade civil, movimentos sociais, assim

⁹²Programa televisivo “Educando para Diversidade” da TV Unesp disponível em: <https://tv.unesp.br/educandoparadiversidade>

como instituições de ensino, como as universidades.

Nesse contexto, o ODS 5, que faz referência à igualdade de gênero, resgata uma ampla e necessária discussão sobre a violência contra as mulheres vivenciada no mundo todo, seja no ambiente doméstico, de trabalho ou de estudos. No caso do Brasil, a situação é bastante grave, pois o país ocupa a quinta posição no ranking mundial de violência contra a mulher: no país, uma mulher é assassinada a cada duas horas; a cada minuto, nove mulheres são espancadas; e, a cada 11 minutos, ocorre um estupro contra uma mulher. Além disso, 30% das vítimas não denunciam a violência de gênero sofrida (Instituto Patrícia Galvão, 2018).

As metas e indicadores apontados pelo ODS 5 da Agenda 2030 buscam garantir as condições necessárias para a permanência das mulheres no mercado de trabalho, na escola ou universidade e, portanto, a pesquisa aqui realizada tratou também de verificar a sua prática e entendimento.

4. A comunicação para alinhamento com o ODS 5 da Agenda 2030 nas organizações e academia

O processo de comunicação nas organizações trata da criação de conhecimento (Marques & Mafra, 2018) para a produção de sentidos entre seus membros com o objetivo de construir a realidade do contexto organizacional. A comunicação tem como função o estabelecimento de políticas e estratégias comunicacionais para promover interfaces entre os líderes e liderados com objetivo de manter relacionamentos propícios ao diálogo. Uma analogia utilizada é entender a comunicação como “sistema nervoso central” (Ferrari, 2016, p. 68), cujos fluxos de informação enfatizam a comunicação como o eixo vital que alimenta a

organização, onexo entre a empresa e seu entorno, o vínculo entre a organização e o mercado e, por fim, seu papel de administrar as relações com os públicos.

Ferrari (2009) reforça tal enfoque ao considerar que a comunicação perpassa transversalmente todas as práticas de uma organização e que deve ser compreendida como possibilidade de estabelecimento de trocas e negociações, nas quais a diversidade e a tolerância se façam presentes (Marques & Mafra, 2018)

O uso da comunicação para a gestão da diversidade não é uma estratégia recente das organizações. Fleury (2000) apontava que no início do século XXI as empresas colocavam a diversidade em prática principalmente por meio de políticas de recrutamento que diversificassem a força de trabalho, políticas de treinamento para a conscientização sobre a diversidade e políticas de comunicação. Em relação a essas últimas, as empresas buscavam investir em projetos de comunicação interna, com o objetivo de levar a todos os seus empregados seus programas de diversidade (Fleury, 2000).

Segundo Oliveira & Woida (2018, p. 72), a comunicação e o acesso à informação têm relação direta com a teoria do *glass ceiling*, ou “telhado de vidro”, “uma vez que uma parte das estratégias usadas como barreiras residem no fato de excluir a mulher da comunicação informal”. Nas organizações, o acesso à informação deve ser “permitido, incentivado e praticado” por aquelas pessoas que estão nos altos cargos, avaliam Oliveira & Woida (2018, p. 64).

No ambiente organizacional contemporâneo, no qual a violência contra a mulher é visível, a comunicação deve ser capaz, por um lado, de articular as demandas advindas da alta administração e, por outro, identificar e entender as

assimetrias e opressões sofridas pelos indivíduos que conformam as redes de trabalho. Essa estratégia permite articular espaços de negociação e consenso, com o objetivo de propor interfaces comunicativas a cada um dos lados, sem ter o objetivo de unificar discursos, mas sim de não permitir a naturalização das violências por meio dos discursos organizacionais.

5. Procedimientos Metodológicos

Para identificar e analizar a violência contra a mulher na academia e no mundo do trabalho, foi desenvolvida uma pesquisa com estudantes de dois programas de pós-graduação em Comunicação no Brasil: o da Escola de Comunicações e Artes (ECA) da Universidade de São Paulo (USP), com a linha pesquisa “Comunicação: interfaces e institucionalidades”, e o da Faculdade de Arquitetura, Artes e Comunicação (FAAC) da Universidade Estadual Paulista (Unesp), campus de Bauru, interior de São Paulo, com as linhas de pesquisa “Processos midiáticos e práticas socioculturais”; “Produção de sentido na comunicação midiática”; e “Gestão e políticas da informação e comunicação midiática”.

Entre os objetivos da pesquisa buscamos identificar as percepções dos estudantes sobre as violências contra a mulher nos ambientes universitários e das empresas para as quais trabalham, uma vez que muitos estudantes, além de cursar o programa de pós-graduação, trabalham em empresas ou são docentes em instituições de ensino. Outro objetivo foi verificar se o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5 - Igualdade de Gênero - que faz parte dos 17 ODS estabelecidos pela Agenda 2030 da ONU era conhecido pelos estudantes e se fazia parte das políticas

das empresas e universidades.

A pesquisa contou com uma amostra de 279 estudantes, sendo 164 do Programa de pós-graduação em Comunicação da ECA/USP e 115 da FAAC/Unesp. Uma *survey*, com 26 questões fechadas e abertas, foi enviada online para todos os estudantes no período de 15 a 27 de março de 2020. Foram recebidos 110 questionários (39%) do total da amostra, sendo 68 (62%) estudantes da ECA/USP e 42 (38%) da FAAC/Unesp. A Tabela 1 mostra que 70 respondentes são mulheres e 40 são homens; 47 estudantes cursam o mestrado e 63, o doutorado.

Tabela 1 – Sexo, número de respondentes e curso em andamento

| ECA/USP | Sexo | Número de respondentes | Mestrado | Doutorado |
|------------------|------|------------------------|-----------|-----------|
| 68 | FEM | 41 | 12 | 29 |
| | MASC | 27 | 15 | 12 |
| | | | | |
| FAAC/UNESP | Sexo | Número de respondentes | Mestrado | Doutorado |
| 42 | FEM | 29 | 14 | 15 |
| | MASC | 13 | 06 | 07 |
| TOTAL 110 | | 110 | 47 | 63 |

Fonte: elaborado pelos autores

A idade média dos estudantes é de 37 anos na ECA/USP e 35 anos na FAAC/Unesp; a média de idade é alta uma vez que recebemos mais respostas de estudantes de doutorado, que é a segunda etapa dos programas de *stricto sensu*. Observou-se que 60% dos respondentes entraram nos programas em 2018 e 2019, o que significa que já estão inseridos na cultura das respectivas instituições de ensino superior (IES) e conhecem suas políticas e práticas.

A Tabela 2 apresenta dados referentes sobre a orientação sexual e a

cor/etnia de ambos os grupos de estudantes.

Tabela 2 – Orientação sexual e cor/etnia

| ECA/USP 68 | Heterossexual | Homossexual | Bissexual | |
|---------------|---------------|--------------|--------------|----------------|
| | 47 (69%) | 14 (21%) | 07 (10%) | |
| | Branco | Pardo | Preto | Amarelo |
| | 53 (78%) | 09 (13%) | 05 (7,5%) | 01 (1,5%) |

| FAAC/UNE SP 42 | Heterossexual | Homossexual | Bissexual | |
|----------------------|---------------|--------------|--------------|----------------|
| | 34 (81%) | 06 (14%) | 02 (5%) | |
| | Branco | Pardo | Preto | Amarelo |
| | 34 (81%) | 04 (9,5%) | 04 (9,5%) | 0 |

Fonte: elaborado pelos autores

Os resultados demonstram que a maioria dos estudantes é branca (79%), apontando que ainda é pequeno o contingente de pretos e pardos (20%) nos dois programas. Em relação à orientação sexual, a maioria se declarou heterossexual (76%) e menos de um terço se identificou como sendo homossexual ou bissexual.

6. Resultados e análise crítica

A fim de sistematizarmos os resultados de nossa pesquisa, cabe uma breve explicação sobre a escolha pelo público universitário dos programas de pós-graduação em Comunicação da FAAC/Unesp e em Ciências da Comunicação da ECA/USP. De forma objetiva, a seleção se justifica pelas especificidades das formações acadêmicas dos estudantes, tendo em vista que se refere a um público com formação qualificada na área da comunicação. Isso oferece alguns elementos para identificar os níveis de percepção de violências sofridas nos ambientes empresariais e universitários por parte dos respondentes e a busca por estratégias comunicacionais articuladas com políticas institucionais para o enfrentamento de

tais violências.

As respostas obtidas foram analisadas em cinco dimensões: 1) percepção das violências sofridas; 2) identificação de políticas institucionais a favor da igualdade de gênero; 3) existência e percepção sobre campanhas institucionais de comunicação a favor da igualdade de gênero; 4) ensino de graduação e pós-graduação que oferecem conteúdos formativos sobre diversidade e igualdade de gênero; e 5) percepção dos estudantes sobre o alinhamento com a Agenda 2030 e o ODS 5.

Com relação à primeira dimensão, **Percepção das violências sofridas**, é possível observar que, em relação ao público que indicou ser do gênero feminino, 58,6% disseram ter sofrido várias vezes o assédio moral ou ofensas na universidade e/ou no local de trabalho, contra 35,7% que afirmaram nunca ter sofrido violência. Quanto ao assédio sexual, 30% afirmaram ter sofrido algumas vezes na universidade ou no trabalho e 14,3%, uma única vez, totalizando 44,3% de mulheres que já sofreram assédio sexual, contra 53% que afirmaram nunca ter sofrido. Os resultados apontam para uma situação que indica o silenciamento de mulheres em situações de violência, indicando efetivamente uma violência direta, estrutural e cultural (Galtung, 1969, 1996, 2004) que sofrem pelo fato de serem mulheres (Davis, 1981, 2016).

Por outra parte, 18,6% das mulheres respondentes relataram ter sofrido várias vezes humilhação ou desqualificação por parte de professor do programa de pós-graduação em que estão vinculadas e 8,6% sofreram uma única vez, totalizando 27,2% que disseram ter sofrido essa violência, contra 71,4% que

disseram nunca terem sofrido. Se somarmos as respostas daquelas que disseram ter sofrido humilhações e desqualificações de professor ou colega da universidade várias vezes ou uma única vez, chegamos a 44,3% das respondentes. Podemos considerar um número alto em relação à nossa amostra, o que pode revelar a naturalização da violência cultural (Galtung, 2003) nos ambientes universitários e empresariais.

Em relação aos respondentes que indicaram ser do gênero masculino, alguns dados são divergentes. A eles foi perguntado se já viram colegas mulheres da universidade ou do trabalho sofrerem algumas violências. Destes, 60% acusaram ter testemunhado assédio moral ou ofensas no trabalho ou na universidade contra as mulheres, enquanto que 37,5% disseram nunca terem visto. Com relação à humilhação e desqualificação por parte de professores de pós-graduação, 67,5% disseram nunca terem presenciado e 27,5% afirmaram terem visto tal prática. Com relação ao assédio sexual no trabalho ou na universidade, 62,5% disseram nunca terem percebido, contra 32,5% que afirmaram que sim. É curioso observar que os estudantes do gênero masculino demonstraram ter baixa percepção sobre as violências sofridas pelas colegas mulheres, com exceção do assédio moral ou ofensas no trabalho, que chegou a 60% dos respondentes.

Sobre a percepção da cultura organizacional da instituição de ensino, os dados obtidos foram cruzados entre instituição de ensino e gênero. Identificou-se que 80,5% das estudantes da ECA/USP disseram que o ambiente universitário é pouco ou mais ou menos machista contra 75,9% do público feminino da FAAC/Unesp, mostrando pouca diferença entre os dois programas. Em relação ao

público masculino da ECA/USP, 92,6% disseram ser um ambiente pouco ou mais ou menos machista contra 61,5% do público masculino da FAAC/Unesp. Finalmente, do total das duas IES, apenas 7,5% afirmaram que os ambientes universitários eram muito machistas, contra 10% que disseram não saber responder.

Em relação à segunda dimensão, **Identificação de políticas institucionais a favor da igualdade de gênero em sua universidade**, observamos que 55,9% dos respondentes da ECA/USP afirmaram que há políticas institucionais de gênero, contra 14,7% que indicam que não há e 29,4% nunca tiveram curiosidade em saber. Na FAAC/Unesp, 50% responderam afirmativamente, contra 28,6% que disseram que não há políticas e 21,4% que nunca tiveram curiosidade em saber. Os números revelam que, apesar de as duas instituições de ensino contarem com políticas institucionais voltadas para a igualdade de gênero, só metade dos estudantes as conhecem. Também chamou atenção que um quarto dos estudantes afirmou não ter curiosidade ou interesse em conhecer as políticas, o que deixa em dúvida se as IES contam ou não com ações comunicacionais, uma vez que deveriam ter a função de promover o interesse dos estudantes.

Quando se comparam os resultados relacionados ao ambiente universitário com o mundo do trabalho, alguns elementos se evidenciam. Entre os estudantes que disseram trabalhar, 52,5% da ECA/USP apontaram que há políticas institucionais a favor da igualdade de gênero nas empresas para as quais trabalham, contra 47,5% que dizem não haver. Já em relação à FAAC/Unesp, 60% relataram que não há políticas, contra 40% que afirmam que existem. Observa-se

uma realidade distinta entre as empresas do interior do Estado de São Paulo em relação à capital, o que pode indicar que, no interior do estado, as culturas organizacionais são mais conservadoras que na capital.

A **Existência e percepção sobre campanhas institucionais de comunicação a favor da igualdade de gênero** foi a terceira dimensão avaliada e mostra alguns dados relevantes no contexto organizacional que dialogam com a questão anterior.

Com relação à questão sobre se a empresa para a qual trabalham conta com campanhas de educação e sensibilização para a igualdade de gênero, 67,5% dos respondentes da ECA/USP disseram que sim e 32,5% relataram não haver. Em relação à FAAC/Unesp, os resultados são invertidos, uma vez que 65% dos estudantes disseram que as empresas não contam com campanhas, enquanto que 35% relataram que sim. Com base nessas últimas questões, observamos distintas realidades em relação ao mercado de trabalho, se compararmos as respostas dos estudantes da capital paulista (USP) com as do interior do Estado (Unesp). Portanto, evidenciamos diferenças entre a implementação de políticas institucionais em empresas da capital em relação às do interior do Estado de São Paulo, especialmente entre multinacionais ou grandes empresas e as de menor porte que se localizam no interior e não contam com políticas organizacionais. Por outro lado, também é possível pensar na relação entre empresas familiares, com culturas organizacionais mais conservadoras e verticalizadas, em detrimento de outras que contam com modelos de gestão mais participativos, nas quais a vulnerabilidade e a pressão social são maiores (Ferrari, 2000).

Sobre a quarta dimensão, ***Ensino de graduação e pós-graduação mediante conteúdos formativos sobre diversidade e igualdade de gênero***, os resultados ofereceram relevantes aportes para a identificação de políticas públicas relacionadas à educação que visam ao alinhamento a diretrizes globais de enfrentamento às violências. Quando perguntados se durante a graduação receberam conteúdos formativos sobre diversidade e violência, 44,1% dos respondentes da ECA/USP afirmaram que sim, enquanto que 55,9% relataram não terem recebido. Em relação à FAAC/Unesp, 61,9% receberam os conteúdos e 38,1% afirmaram que não os receberam, o que demonstrou uma oposição aos resultados da ECA/USP.

Quando questionados sobre a mesma questão nas disciplinas da pós-graduação, 77,9% da ECA/USP relataram ter recebido conteúdo sobre diversidade e 22,1% não, enquanto que 95,2% dos estudantes da FAAC/Unesp haviam recebido, enquanto 4,8% relataram que não. O resultado obtido revela singularidades dos dois programas de pós-graduação que têm estruturas distintas. O número de disciplinas oferecidas no programa de pós-graduação da ECA/USP é muito mais variado em termos de temática do que as oferecidas no programa de pós-graduação da FAAC/Unesp, que é mais recente que o da ECA/USP. Os altos índices apontados pelos estudantes da FAAC/Unesp se dão pelo oferecimento de várias disciplinas que tratam sobre a diversidade e violência, enquanto que a grade de disciplinas da ECA/USP é mais ampla, o que leva uma maior opção aos estudantes.

Outro fator que observamos foi o papel das políticas institucionais nas

universidades ao orientar a inclusão de diretrizes globais, como a Agenda 2030, nos currículos acadêmicos da pós-graduação. Quando foi perguntado aos estudantes sobre a efetividade desses conteúdos e se eles poderiam colaborar para identificar, refletir e analisar a violência contra a mulher nas empresas e na universidade, a maioria dos estudantes das duas instituições disseram que sim (77,3%), e somente 20,9% afirmaram não terem recebido o conteúdo, mas que gostariam de ter visto, enquanto que 1,8% relatou que esses conteúdos não colaboraram. Os resultados reforçam a necessidade de implantação de diretrizes curriculares pautadas em temas que estão indicados na Agenda 2030, como diversidade e violência. Essas temáticas devem ser discutidas de forma transdisciplinar para serem analisadas a partir de distintas perspectivas e áreas do conhecimento. Também revelam a relevância de políticas institucionais universitárias alinhadas com propostas pedagógicas para trabalhar com o enfrentamento das violências, uma vez que observamos a sua efetividade nos resultados da pesquisa. Vale destacar que, no Brasil, as diretrizes curriculares nacionais em direitos humanos (Brasil, 2013), lançadas pelo Ministério de Educação (MEC), já sinalizavam desde 2013 a necessidade de se discutir a questão da violência nos currículos universitários de todo país.

Sobre esse assunto, também observamos que há um esforço por parte das pró-reitorias de pós-graduação, pesquisa e extensão das universidades brasileiras em se alinhar com a Agenda 2030. O Programa Institucional de Internacionalização (Print)⁹³ da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

⁹³ CAPES Print. Disponível em: <https://www.capes.gov.br/bolsas-e-auxilios-internacionais/capes-print>

(CAPES) no Brasil, está totalmente alinhado com a Agenda 2030 e incentiva a elaboração de projetos de pesquisa orientados para os ODS.

Em relação à quinta dimensão, **Percepção sobre o alinhamento com a Agenda 2030 e o ODS 5**, constatamos que a maioria dos estudantes das duas instituições indicou desconhecer se a universidade à qual estavam vinculados tinha alinhamento com o ODS 5 da Agenda 2030. Se somarmos os estudantes que relataram desconhecer se sua universidade estava alinhada com o ODS 5 com aqueles que disseram nunca terem ouvido falar da Agenda 2030, o resultado foi de 66,1% dos respondentes da ECA/USP e 73,8% da FAAC/Unesp. Portanto, esse dado revela que ambas as instituições de ensino ainda necessitam avançar muito mais no debate, na articulação política, na implementação e na divulgação da Agenda 2030.

Observamos que 37,5% dos respondentes da ECA/USP relataram que a empresa para a qual trabalham está alinhada à Agenda 2030, contra 22,5% que disseram que não e 25% que relataram desconhecer. Com relação aos números da FAAC/Unesp, observou-se uma realidade similar, porém mais intensificada, já que 20% afirmaram que sim, contra 30% que relataram não estar alinhada. Somando aqueles que disseram desconhecer as ações nas empresas nas quais trabalham com aqueles que dizem nunca terem ouvido falar na Agenda 2030, totaliza-se 50%. Verificamos que o número é bastante significativo e que demonstra, mais uma vez, a realidade das empresas, principalmente do interior do estado de São Paulo.

A conclusão a que chegamos é que, tanto na academia quanto nas empresas, o conhecimento sobre a Agenda 2030 e do ODS 5 ainda é reduzido,

dando a entender que o debate sobre as violências contra a mulher é desequilibrado. É relevante que essa temática comece a fazer parte de disciplinas de pós-graduação em Comunicação, assim como das políticas e práticas das empresas.

Para finalizar a pesquisa, uma série de ações prioritárias de enfrentamento à violência de gênero nas empresas e nas universidades foram apresentadas aos estudantes, as quais teriam que colocar em ordem de importância. A ação mais bem avaliada foi *“adotar ações preventivas e educativas contra a violência de gênero”*, seguida de *“criar mecanismos para oferecer apoio (psicológico, médico, jurídico) para as vítimas dessas violências”*. Em terceiro lugar, eles apontaram *“criar mecanismos de responsabilização e penalização para aqueles que cometerem tais violências”*, seguida da ação *“reportar aos órgãos competentes as denúncias sobre os casos de violência cometidos”* e, por último, *“desenvolver ações de comunicação, como campanhas e eventos, com objetivo de informar sobre os tipos de violência de gênero e engajar todos os públicos da organização ou da universidade de como atuar”*.

Os resultados indicam que, para parte significativa desses estudantes de pós-graduação, a comunicação como processo ainda não é compreendida como estratégia política e educacional e tampouco como ação preventiva ao enfrentamento de violências. Considerando que se trata de um público altamente qualificado com formação em comunicação (110 estudantes de pós-graduação em Comunicação de duas universidades públicas brasileiras), essa questão ganha evidência e é urgente o encaminhamento de propostas.

Concluindo, esses resultados refletem as discussões de Galtung (2003), que alertam para a necessidade de identificar a violência que está em nossa cultura e que é legitimada, também, pelos discursos sociais. Tal sofisticação oculta e silencia grupos minorizados, como as mulheres. Do ponto de vista da violência organizacional, reitera-se uma violência legitimada pela cultura organizacional e naturalizada pelos próprios discursos organizacionais (Cabral et al., 2018). Com isso, tem-se que ainda falta avançar na compreensão de que as primeiras estratégias de desconstrução da violência deveriam se dar na comunicação visando à transformação da cultura e à educação das organizações para alinhamento com a Agenda 2030 e, especificamente, com o ODS 5.

Considerações finais

A violência contra a mulher está relacionada às desigualdades de gênero na sociedade brasileira e atinge indistintamente mulheres de diferentes classes sociais, raças, etnias e religiões.

O presente texto trouxe um recorte, mediante as percepções de estudantes de pós-graduação em Comunicação, para refletir particularmente sobre a violência sofrida nos contextos tanto da academia como das empresas. Os resultados da pesquisa demonstraram que, mesmo se tratando de estudantes de programas de pós-graduação em Comunicação de duas relevantes instituições de ensino do Brasil, a temática ainda carece de atenção da academia e também das empresas.

O processo de comunicação, que deveria ser o centro da atenção nas campanhas de sensibilização e prevenção às violências contra a mulher, foi, em certa medida, preterido por alternativas que, embora relevantes, se dariam num

estágio posterior às ações comunicacionais educativas, conforme se observou nos resultados. Também vale reforçar que a violência contra a mulher é pouco percebida pelos estudantes do gênero masculino, em especial, do interior de São Paulo, o que revela a presença da cultura machista na sociedade.

Um dado positivo foi o alto índice de conteúdo sobre diversidade e violência contra a mulher percebido pelos estudantes da FAAC/Unesp, acima dos resultados dos estudantes da ECA/USP. Tal resultado foi explicado pela oferta de várias disciplinas que tratam da temática na FAAC/Unesp, enquanto que na ECA/USP, o programa estudado oferece uma grade ampla de outras temáticas. Salienta-se a necessidade, por parte dos programas de pós-graduação em Comunicação, de promover discussões interdisciplinares sobre diversidade e violência nas distintas disciplinas, a fim de qualificar a formação do estudante no contexto da realidade brasileira que ainda conta com fortes traços machistas e elitistas.

Outro ponto de destaque foi o baixo número de estudantes que mencionaram conhecer a Agenda 2030 das Nações Unidas e o ODS 5. Tal resultado se alinha com o anterior e aponta para a recomendação de que as disciplinas dos programas de pós-graduação em Comunicação discutam a Agenda 2030 como conteúdo transversal.

Finalmente observamos que, no contexto analisado, as práticas violentas no ambiente de trabalho e na universidade estão naturalizadas e que uma postura crítica parece ser refém da própria sobrevivência dos estudantes submetidos a culturas organizacionais que legitimam tais violências. É necessário, portanto, desconstruir esses discursos que legitimam e reiteram valores patriarcais que

subjugam as mulheres às violências sofridas e percebidas tanto nas empresas quanto nas universidades.

Referências

Alves, M. A. & Galeão-Silva, L. G. (2004). A crítica da gestão da diversidade nas organizações. *Revista de Administração de Empresas*, 44(3), 20-29.

Banco Mundial (2019): Mulheres, empresas e o direito 2019 – Uma década de reformas. Recuperado de:

<http://pubdocs.worldbank.org/en/452081564753722018/WBL-DECADE-OF-REFORM-2019-Portuguese-WEB.pdf>

Bourdieu, Pierre. (2014). *On the state: lectures at the Collège de France*. Cambridge: Polity Press.

Brasil. Ministério da Educação (2013): Educação em Direitos Humanos: diretrizes nacionais. Recuperado de:

http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=32131-educacao-dh-diretrizesnacionais-pdf&Itemid=30192

Brunstein, J. & Jaime, P. (2009). Da estratégia individual à ação coletiva: grupos de suporte e gênero no contexto da gestão da diversidade. *Revista de Administração e Empresas*, 8(2), 1-33.

Cabral, R., Gonçalves, G. & Salhani, J. (2018). Violência organizacional: reflexões a partir da perspectiva dos Estudos para Paz. *Revista Organicom*, 28(1), 247-265.

Crenshaw, K. (2002). Documento para o Encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. *Revista Estudos Feministas*, 10(1), 171-187.

Davidson, M. J. & Cooper, C. L. (1992). *Shattering the glass ceiling the woman manager*. Londres: Paul Chapman Publishing.

Davis, A. (1981). *Women, race and class*. Nova York: Random House.

Davis, A. (2011). As mulheres negras na construção de uma nova utopia. Portal Geledés – Instituto da Mulher Negra. Recuperado de:

<https://www.geledes.org.br/as-mulheres-negras-na-construcao-de-uma-nova-utopia-angela-davis/>

Davis, A. (2016). *Mulheres, raça e classe*. Tradução: Heci Regina Candiani. 1. ed., São Paulo: Boitempo.

Ferrari, M. A. (2000). *A influência dos valores organizacionais na determinação da prática e do papel dos profissionais de relações públicas: estudo comparativo*

entre organizações do Brasil e do Chile (Tese, Doutorado em Ciências da Comunicação, Universidade de São Paulo, Brasil).

Ferrari, M. A. (2009). Relações Públicas contemporâneas: a cultura e os valores organizacionais como fundamento para a estratégia da comunicação. Em: M. A. Ferrari, *Relações Públicas: história, teorias e estratégias nas organizações contemporâneas* (pp. 243-262). São Paulo: Saraiva.

Ferrari, M. A. (2016). Relacionamiento: la clave para el diálogo corporativo. Em: L. M. Romero-Rodríguez & R. Mancinas-Chávez (Eds.), *Comunicación institucional y cambio social. Claves para la comprensión de los factores relacionales de la comunicación estratégica y el nuevo ecosistema comunicacional* (pp. 65-84). Sevilla: Egregius.

Ferrari, M. A. & Cabral, R. (2020). Comunicação intercultural e interseccionalidade: breve reflexão sobre as perspectivas e desafios da diversidade nas organizações. Em: L. A. Farias, E. Lemos & C. N. Rebechi (Orgs.), *Opinião pública, comunicação e organizações: convergências e perspectivas contemporâneas* (pp. 290-314). São Paulo: Abrapcorp.

Fleury, M. T. L. (2000). Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. *Revista de Administração de Empresas*, 40(3), 18-25.

Fuentes Martínez, S. I. (2018). Involucramiento de las organizaciones en la construcción de paz. *Revista Organicom*, año 15(28), 189-207.

Galtung, J. (1969). Violence, peace, and peace research. *Journal of Peace Research*, 6(3), 167-191.

Galtung, J. (1996). *Peace by peaceful means: peace and conflict, development and civilization*. Oslo: International Peace Research Institute.

Galtung, J. (2003). *Violencia cultural*. Gernika-Lumo: Gernika Gogoratz.

Galtung, J. (2004). Violencia, guerra y su impacto: sobre los efectos visibles e invisibles de la violencia. *Polylog: Foro para la filosofía intercultural*, 5, 1-16.

Grant Thornton (2019). Women in business: construindo um plano de ação. Recuperado de: https://www.grantthornton.com.br/globalassets/1.-member-firms/brazil/6.insights/pdf/gtil-wib-report_grant-thornton_br_2019_final.pdf

Instituto Patrícia Galvão (2018). Violência contra as Mulheres em Dados. Recuperado de: <https://dossies.agenciapatriciagalvao.org.br/violencia-em-dados/sobre-esta-plataforma/>

Lucena, K. D. T., Silva, A. T. M. C., Moraes, R. M., Silva, C. C. & Bezerra, I. M. P. (2012). Análise espacial da violência doméstica contra a mulher entre os anos de 2002 e 2005 em João Pessoa, Paraíba, Brasil. *Caderno de Saúde Pública*, 28(6), 1111-1121.

Marques, Â. & Mafra, R. (2018). A comunicação interna em contextos organizacionais e a criação de cenas de dissenso. *Revista Comunicação Pública*, 13(25), 1-20.

McKinsey & Company. Diversity Matters. Recuperado de:
<https://www.mckinsey.com/br/our-insights/diversity-matters-america-latina>

Neves, A. M. (2020). Gestão da diversidade nas organizações como prática gerencial. *Revista Gestão & Sustentabilidade*, 2(1), 140-154.

Nóbrega, B. A., Santos, J. N. & de Jesus, G. A. (2014). Um estudo da relação entre diversidade, criatividade e competitividade em organizações brasileiras. *Revista de Ciências da Administração*, 16(39), 194-209.

Oliveira, B. B. & Woida, L. M. (2018). O fenômeno *glass ceiling* e o acesso à informação: estudo sobre barreiras invisíveis impostas às mulheres no trabalho. *Complexitas – Revista de Filosofia Temática*, 3(1), 61-75.

Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento - PNUD (2019). *Relatório do Desenvolvimento Humano*. Nova York: PNUD. Recuperado de:
<http://hdr.undp.org/en/2019-report/download>

Restrepo, E. (2014). Diversidad, interculturalidad e identidades. *Cultura Pública y Creativa: ideas y procesos*, 77-96.

Sales, R. G. & Ferrari, M. A. (2019). Diversidade nas organizações: breve genealogia da discussão nos Estados Unidos e no Brasil. Em: A. Marques; A. R. Silva & F. P. Lima (Orgs.), *Comunicação e direitos humanos* (pp. 169-182). Belo Horizonte: PPGCOM UFMG.

Saraiva, L. A. S. & Irigaray, H. A. R. (2009). Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso?. *Revista de Administração de Empresas*, 49(3), 337-348.

Souza, L. D. P.; Dias, C. A. & Silva, G. P. L. (2020). Percepção da comunidade acadêmica de instituição de ensino técnico e tecnológico sobre a política pública de enfrentamento à violência contra a mulher. *Revista Brasileira de Políticas Públicas e Internacionais*, 5(1), 129-153.

Talenses (2019). Pesquisa: violência e assédio contra a mulher. Recuperado de:

<http://online.fliphtml5.com/gbcm/tdam/#p=1>

Talenses & Insper (2019). Panorama Mulher. Recuperado de:

<http://online.fliphtml5.com/gbcm/wbwh/#p=1>

Tonelli, M. J. (2018). O desafio da diversidade. *GV Executivo*, 17(4), 35-37.