

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS  
BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

**EMÍLIA ADAMS HILGERT**

**ATHENA SWAN CHARTER NO RIO GRANDE DO SUL:  
POLÍTICAS E PRÁTICAS DE EQUIDADE DE GÊNERO NAS  
INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE EDUCAÇÃO SUPERIOR GAÚCHAS**

**Porto Alegre**

**2022**

EMÍLIA ADAMS HILGERT

**ATHENA SWAN CHARTER NO RIO GRANDE DO SUL:  
POLÍTICAS E PRÁTICAS DE EQUIDADE DE GÊNERO NAS  
INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE EDUCAÇÃO SUPERIOR GAÚCHAS**

Trabalho de Conclusão de Curso,  
apresentado à Universidade Federal do  
Rio Grande do Sul, como requisito parcial  
para obtenção do título de Bacharel em  
Administração.

**Porto Alegre**

**2022**

## DEDICATÓRIA

Às mulheres que fazem ciência.

Ao meu pai, um administrador.

## AGRADECIMENTOS

Ao meu pai, que não soube, mas foi a inspiração para o traçado desse novo rumo.

À minha mãe, por ter confiado no traçado desse novo rumo, pelo carinho e suporte em todos os momentos desde o início e adiante. À minha irmã, minha cúmplice da vida, por tudo e por sempre.

Ao Peterson, por ter sido meu maior parceiro nesses tantos anos. Pelo incentivo e pela força que me ajudaram a chegar até aqui. Pelo carinho, pela compreensão, pela paciência e, principalmente, pelo amor. Ao Dante, por latir para me fazer descansar um pouco e por ser o melhor companheirinho que eu poderia querer.

Às amigas e aos amigos, de antes e de agora, muito obrigada por todo carinho e companheirismo. Às amizades feitas na Escola de Administração: os últimos sete anos não teriam sido os mesmos sem vocês! Muito obrigada!

À minha orientadora, Prof<sup>a</sup> Fernanda Maciel Reichert, por ter me acolhido como orientanda no grupo Mulheres & Inovação e me mostrado que é possível ser mulher, fazer ciência e deixar o caminho aberto para que outras meninas e mulheres também façam ciência. Se eu não tinha *role models*, agora tenho.

Às mulheres inspiradoras que fazem o grupo Mulheres & Inovação, por terem colaborado no aprendizado de fazer ciência e pensar inovação, trazendo tantos exemplos e contribuindo com tantas reflexões.

## RESUMO

Por muito tempo, houve a crença na existência de diferenças cognitivas entre homens e mulheres, e por isso a educação dos indivíduos era determinada pelo gênero. Assim, muitas mulheres foram afastadas dos estudos e, conseqüentemente, da ciência, que historicamente é vista como uma atividade realizada por homens, por seu caráter racional e objetivo. Mulheres exerciam papéis de interlocução e de tutoria, mas não podiam acessar as academias científicas (LETA, 2003). Hoje, as mulheres são a maioria dos ingressantes em universidades brasileiras (BRASIL, 2020), têm 34% mais chances de concluir um curso de Ensino Superior (OECD, 2019) e representam 54% dos títulos de doutorado (UNESCO, 2021). Ainda assim, têm menores chances de entrar e manter-se na carreira, e de alcançar os maiores cargos hierárquicos das suas instituições (MOSCHKOVICH; ALMEIDA, 2015). Com o intuito de incentivar o desenvolvimento de políticas e práticas institucionais de igualdade de gênero na ciência e tecnologia, o *Athena Swan Charter* foi introduzido nas universidades brasileiras. A iniciativa, colabora para a promoção da igualdade de gênero em universidades europeias desde 2005, onde apresentou, ao mesmo tempo, aprovação extremamente alta e conseqüências adversas (XIAO et al., 2020). O objetivo deste trabalho de pesquisa foi mapear, por meio de dados secundários e pesquisa documental, políticas e práticas compatíveis aos princípios-chave do *Athena Swan Charter* implementadas nas dez Instituições Federais de Ensino Superior do Rio Grande do Sul. Eles versam sobre igualdade de gênero na academia, obstáculos na progressão da carreira, tratamento discriminatório a pessoas LGBTQIAP+ e comprometimento dos cargos seniores com as mudanças estruturais e culturais sustentáveis. O estado conta 72 *campi* universitários, com uma população acadêmica de mais de 150.000 servidores técnico-administrativos, docentes e discentes. O trabalho constatou que mulheres são a maioria entre os servidores técnico-administrativos e discentes. Porém, são minoria entre os docentes e entre os ocupantes dos cargos de maior prestígio acadêmico e financeiro das Instituições. Entre as 610 ações mapeadas, 84% são práticas e 16% são políticas. O alto número de práticas de equidade de gênero parte dos diversos grupos organizados nas IFES e a enquanto baixo número de políticas, advindas da Administração Superior, é reflexo do pouco comprometimento institucional ao tema.

Palavras chave: Athena Swan Charter; equidade de gênero; políticas; práticas.

## ABSTRACT

For a long time, there was a belief in cognitive differences between men and women, and therefore the education was determined by their gender. Thus, many women were removed from studies and, consequently, from science, which is historically seen as an activity performed by men, due to its rational and objective character. Women played interlocution and tutoring roles in science, but could not access scientific academies (LETA, 2003). Nowadays, women are the majority of new entrants to Brazilian universities (BRAZIL, 2020), are 34% more likely to complete a higher education course (OECD, 2019) and represent 54% of doctoral degrees (UNESCO, 2021). Even so, they are less likely to enter and remain at their careers, and to reach the highest hierarchical positions at their institutions (MOSCHKOVICH; ALMEIDA, 2015). In order to encourage the development of institutional gender equality policies and practices in science and technology, the Athena Swan Charter was introduced at Brazilian universities. The initiative has collaborated to promote gender equality at European universities since 2005, where it has presented, extremely high approval and adverse consequences (XIAO et al., 2020). The objective of this research work was to map, through secondary data and documentary research, policies and practices compatible to Athena Swan Charter's key principles that were implemented at the ten Federal Institutions of Higher Education in Rio Grande do Sul state. They address gender equality in academia, obstacles to career advancement, discriminatory treatment of LGBTQIAP+ people, and senior positions' commitment to sustainable structural and cultural changes. There are 72 university campuses at Rio Grande do Sul state, with an academic population of over 150,000 technical-administrative staff, professors and students. The research work found out that women represent most of the technical-administrative staff and most of the students. However, they are the minority among professors and among those occupying the most prestigious academic and financial positions in these Institutions. From 610 actions listed, 84% were practices and 16% were policies. The high number of gender equity practices comes from the various organized groups at these Institutions and the low number of policies, coming from the Higher Administration, is a reflection of the little institutional commitment to the subject.

Key Words: Athena Swan Charter; gender equity; policies; practices.

## LISTA DE ABREVEATURAS E SIGLAS

AHSSBL – Artes, Humanidades, Ciências Sociais, Negócios e Direito (em inglês, *Arts, Humanities, Social Sciences, Business, Law*)

CNPq - Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico

CT&I - Ciência, Tecnologia e Inovação

EBTT – Ensino Básico, Técnico e Tecnológico

FURG – Universidade Federal do Rio Grande

IFES – Instituições Federais de Ensino Superior

IFFar – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Farroupilha

IFRS – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul

IFSul – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Sul-rio-grandense

STEMM – Ciência, Tecnologia, Engenharia, Matemática e Medicina (em inglês, *Science, Technology, Engineering, Mathematics and Medicine*)

UFCSPA – Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre

UFFS – Universidade Federal da Fronteira Sul

UFPel – Universidade Federal de Pelotas

UFRGS – Universidade Federal do Rio Grande do Sul

UFSM – Universidade Federal de Santa Maria

Unipampa – Universidade Federal do Pampa

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>11</b>
<b>2</b>	<b>REFERENCIAL TEÓRICO</b>	<b>14</b>
<b>2.1</b>	<b>Histórico</b>	<b>14</b>
<b>2.2</b>	<b>Gênero e produção de conhecimento científico</b>	<b>17</b>
<b>2.3</b>	<b>Barreiras de gênero</b>	<b>18</b>
<b>2.4</b>	<b>A carreira da docente</b>	<b>21</b>
<b>2.5</b>	<b>Pesquisadoras brasileiras hoje</b>	<b>24</b>
<b>3</b>	<b><i>ATHENA SWAN CHARTER</i></b>	<b>27</b>
<b>3.1</b>	<b>Os Princípios-Chave</b>	<b>28</b>
<b>3.2</b>	<b>Boas Práticas do Athena SWAN</b>	<b>29</b>
<b>4</b>	<b>PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS</b>	<b>30</b>
<b>5</b>	<b>As Instituições Federais de Ensino Superior no Rio Grande do Sul</b>	<b>32</b>
<b>5.1</b>	<b>Cenário atual das IFES no Rio Grande do Sul</b>	<b>32</b>
5.1.1	Instituto Federal do Rio Grande do Sul (IFRS)	32
5.1.2	Instituto Federal Farroupilha (IFFar)	33
5.1.3	Instituto Federal Sul-rio-grandense (IFSul)	34
5.1.4	Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS)	35
5.1.5	Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre (UFCSPA)	37
5.1.6	Universidade Federal de Pelotas (UFPel)	38
5.1.7	Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)	39
5.1.8	Universidade Federal do Pampa (Unipampa)	41
5.1.9	Universidade Federal do Rio Grande (FURG)	42
5.1.10	Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)	43
5.1.11	A distribuição de gênero nas IFES	45
<b>6</b>	<b>SIMETRIAS: AS IFES GAÚCHAS E O <i>ATHENA SWAN CHARTER</i></b>	<b>48</b>
<b>6.1</b>	<b>Diversidade</b>	<b>48</b>
<b>6.2</b>	<b>Igualdade de gênero</b>	<b>49</b>

<b>6.3 Igualdade de representação acadêmica .....</b>	<b>51</b>
<b>6.4 Combate às disparidades salariais .....</b>	<b>52</b>
<b>6.5 Eliminação de obstáculos às mulheres .....</b>	<b>54</b>
<b>6.6 Eliminação dos contratos de curto prazo.....</b>	<b>57</b>
<b>6.7 Combate à Transfobia .....</b>	<b>58</b>
<b>6.8 Comprometimento de seniores às ações de igualdade de gênero .....</b>	<b>60</b>
<b>6.9 Comprometimento à sustentabilidade das mudanças .....</b>	<b>62</b>
<b>6.10 Interseccionalidades .....</b>	<b>63</b>
<b>6.11 Simetrias.....</b>	<b>65</b>
<b>7 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>68</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>72</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A divisão por gêneros da população mundial tem números bastantes próximos, sendo que as mulheres representam 49,58% dos habitantes do planeta (UNITED NATIONS, 2019). Por outro lado, “os dados demonstram a predominância feminina em termos absolutos tanto na população brasileira como na população gaúcha.” (RIO GRANDE DO SUL, 2021, p. 67) Mulheres exercem papel social igual ao dos homens, com direitos iguais, garantidos por lei. Entre eles, o direito à educação, de nível básico a nível superior.

Por muito tempo, houve a crença no determinismo biológico, na existência de diferenças cognitivas entre homens e mulheres, e com isso, a educação dos indivíduos era determinada pelo gênero. Meninas e jovens mulheres tinham a educação voltada, majoritariamente, à preparação para a vida doméstica – a bordar, a costurar, a cozinhar – diferentemente do que era ofertado aos meninos e jovens homens, que eram ensinados (e estimulados) a ler, a escrever, a calcular. Afastadas ou pouco estimuladas à educação formal, as jovens acabavam privadas do ingresso ao ensino superior. Enquanto aos homens era dada a oportunidade de buscar carreiras e priorizá-las, as mulheres, deveriam centrar-se no casamento e na maternidade ante à carreira profissional (LETA, 2003).

Historicamente, a ciência é vista como uma atividade realizada por homens. Nos primeiros séculos em que houve ciência como conhecemos hoje, mulheres exerciam papéis de interlocução e de tutoria dos que viriam a ser cientistas, pois a elas era negado o acesso às academias científicas (LETA, 2003). Somente na segunda metade do século XX que este quadro começa a mudar. A liberação feminina e a luta pela igualdade de direitos entre homens e mulheres, aliados à necessidade de recursos humanos em áreas estratégicas, como a da ciência, permitiram um maior acesso das mulheres às universidades e a carreiras antes ocupadas, quase que em sua totalidade, por homens (LETA, 2003).

Atualmente, mulheres representam 55,61% dos ingressantes em universidades brasileiras por meio de processo seletivo, tanto em instituições públicas quanto em instituições de ensino privado (BRASIL, 2020). Elas são 56,50% dos matriculados no Ensino Superior brasileiro e 59,02% dos concluintes dos cursos de graduação, segundo o Censo da Educação Superior (BRASIL, 2020). O relatório *Education at*

*Glance* (2019) aponta que, no Brasil, mulheres têm 34% mais chances que os homens de concluir um curso de Ensino Superior, ao mesmo tempo em que têm menos chances de conseguir um emprego nas suas áreas de formação (OECD, 2019).

Ainda assim, número de mulheres brasileiras com título de doutorado vem crescendo nas últimas décadas e há mais de 10 anos elas representam a maioria dos doutores titulados. Da mesma forma, ocorreu o crescimento no número de professoras no ensino superior, onde a proporção de mulheres alcançou a maioria do total de docentes na primeira década do Século XXI (MOSCHKOVICH; ALMEIDA, 2015).

No entanto, permanecem as desigualdades na colocação de docentes mulheres na carreira acadêmica. A maior parte do número de professoras universitárias está concentrado em algumas áreas do conhecimento e elas são a minoria dos docentes encontrados nas posições mais altas da carreira acadêmica, em cargos de, em tese, mais poder universitário (MOSCHKOVICH; ALMEIDA, 2015). A representatividade feminina encontrada nas universidades diverge dos dados demográficos referentes a presença de mulheres no mercado de trabalho, em altos cargos públicos; em cargos gerenciais de universidades; em fundações de amparo à pesquisa ou em empresas privadas.

Com o objetivo de influenciar o desenvolvimento de políticas e práticas institucionais de equidade de gênero na ciência e tecnologia, o *Athena Swan Charter* lançada em 2005, por uma organização sem fins lucrativos britânica, foi introduzido em 2021 em algumas universidades brasileiras, por meio do edital *Women in Science: UK-Brazil Gender Equality Partnerships Grant*, de iniciativa do *British Council*. O edital selecionou propostas de universidades brasileiras que serão parceiras de instituições britânicas certificadas pelo *Athena Swan Charter*. Das propostas selecionadas, duas são da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), única Instituição Federal de Ensino Superior localizada no Rio Grande Do Sul contemplada pelo edital. Estudos apontam que a implementação de políticas e práticas como as instituídas pelo *Athena Swan Charter*, no Reino Unido, colaborou para promoção de igualdade de gênero nas universidades britânicas e europeias.

Frente aos desafios encontrados pelas mulheres no mercado de trabalho e na academia, apenas pela sua condição de gênero, e sabendo da existência de políticas e práticas institucionais como o *Athena Swan Charter*, que visam a equidade de

gênero nestes ambientes, buscamos saber: **Quais as políticas e práticas de equidade de gênero semelhantes às do *Athena Swan Charter* existentes nas Instituições Federais de Ensino Superior localizadas no Rio Grande Do Sul?**

Este trabalho teve como objetivo geral mapear a existência de políticas e práticas institucionais de equidade de gênero nas Instituições Federais de Ensino Superior localizadas no Rio Grande do Sul, tendo como base os 10 princípios-chave do *Athena Swan Charter*. Para isso, tivemos como objetivos específicos: a) Identificar as Instituições Federais de Ensino Superior instaladas no Rio Grande do Sul que têm políticas e práticas institucionais de equidade de gênero; b) Comparar os 10 Princípios-Chave do *Athena Swan Charter* com as políticas e práticas institucionais mapeadas nas IFES gaúchas.

Para responder aos objetivos deste trabalho, utilizamos uma pesquisa qualitativa exploratória, de dados secundários e pesquisa documental. Realizada nos canais de comunicação oficiais das instituições (site e perfil no Instagram), a pesquisa documental buscou por evidências que façam menção, direta ou indireta às políticas e práticas que promovem a equidade de gênero nas IFES. Foram coletados 610 itens que mencionam políticas e práticas de equidade de gênero semelhantes às do *Athena Swan Charter*, nas páginas das dez Instituições Federais de Ensino Superior localizadas no Rio Grande do Sul. Estes itens foram analisados e categorizados conforme seu conteúdo, seguindo os Princípios-Chave.

A importância deste estudo se mostrou pela recente introdução do *Athena Swan Charter* no Brasil. Não foram encontrados estudos semelhantes realizados no país até o momento da realização deste trabalho. Este trabalho pode contribuir para mostrar a realidade de como agem as IFES gaúchas para promover a equidade de gênero.

O trabalho está organizado em referencial teórico, que dá base para as discussões do estudo. A seguir, é apresentado o método, seguido pelo relato do cenário atual das Instituições Federais de Ensino Superior localizadas no Rio Grande do Sul e pela análise do conteúdo coletado comparado com os princípios-chave do *Athena Swan Charter*. Por fim, trazemos as considerações finais sobre o trabalho realizado.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

No capítulo a seguir, apresentamos o referencial teórico que dá base a esta pesquisa. Trazemos um histórico da presença feminina na educação e na ciência, dados sobre a relação entre gênero e a produção de conhecimento científico e conseqüentemente, as barreiras existentes na progressão das carreiras de mulheres e de homens. Por fim, apresentamos uma análise teórica sobre a carreira das mulheres na docência.

### 2.1 Histórico

Nossa sociedade é organizada em um sistema patriarcal, que por muito tempo colocou as mulheres em segundo plano e as excluiu de seus direitos e anseios. Quando elas passaram a ter educação e profissionalização, surgiu uma contradição social sobre o lugar que representava o equilíbrio entre o desejo profissional e o que era socialmente aceitável para as mulheres. Este equilíbrio foi encontrado no magistério, que permitiu às mulheres o desempenho um trabalho que não concorria com os homens – profissional ou intelectualmente – ou seja, não rompia com a ordem social (LIMA, 2013). A possibilidade de ocupar um lugar fora do âmbito doméstico atraiu muitas mulheres para a profissão, provocando densa entrada feminina na docência no início do século XX (LIMA, 2013). A aceitação social da mulher como profissional de educação se deu muito pela dita ligação entre os atos de ensinar e de maternas, entre a aprendizagem e o afeto. “Era aceitável que as mulheres desempenhassem um trabalho, desde que significasse cuidar de alguém, uma vez que essa é a uma qualidade inerente à mulher” (LIMA, 2013, p. 797). A docência era vista como uma extensão da casa, da maternidade e dos filhos, sendo cada aluno, considerado um outro filho (LIMA, 2013).

Grossi et al. (2016) relata que a medida em que teorias psicológicas e sociológicas ganharam espaço na pedagogia, a imagem de professora-mãe deu espaço à de educadora. Com a tecnicização do ensino durante o regime militar brasileiro, o magistério como extensão das atividades maternas deixou de existir, passando a considerar professoras como profissionais da educação, anônimas, despersonalizadas e excluídas do processo de ensino, que tem didática de caráter técnico e o dever a cumprir tarefas burocráticas, de administração e de controle

(SANTOS, 2000). “Nesse contexto, surgiram diversos movimentos de lutas por melhores salários e condições de trabalho, os quais fizeram com que despertasse uma nova forma de tratamento para essas profissionais como trabalhadoras da educação.” (GROSSI et al., 2016). Oliveira (2005) aponta os movimentos de luta pela promoção da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres como momento chave para a ampliação da atuação feminina em direção às carreiras de Ciência e Tecnologia (OLIVEIRA, 2005). O movimento feminista, iniciado na década de 1960, também contribuiu para que um maior número de mulheres buscasse por carreiras de ciência e tecnologia, com a abertura de mais espaços de participação feminina nas universidades e nos processos científicos.

O aumento de vagas nas universidades brasileiras nos anos 1970 permitiu que mais mulheres ingressassem em cursos universitários e, assim, foi possível reverter a desigualdade histórica na presença feminina no ambiente do ensino superior (GUEDES, 2008). Ainda que, inicialmente, essa presença fosse como discente, com os anos, parte desse número de mulheres passou a integrar os quadros das universidades também como docentes.

Apesar de, nos dias de hoje, a área de tecnologia ser majoritariamente ocupada por homens, no início dos anos 1970, mulheres eram a maioria dos discentes da área. Segundo Santos (2018), na Universidade de São Paulo, onde o curso de Ciências da Computação foi criado dentro do Instituto de Matemática e Estatística, 70% dos alunos da primeira turma do curso eram mulheres que migraram do curso de Licenciatura em Matemática, o que pode explicar o grande interesse delas por este curso de graduação. À época, o computador era uma máquina para realizar cálculos e processamento de dados, atividades então associadas à função feminina de secretária (SANTOS, 2018). Entretanto, com a criação do *personal computer*, no início dos anos 1980, e sua chegada às residências com função de entretenimento, o computador passou a ser entendido como masculino (SANTOS, 2018). Muitas meninas ouviram de seus familiares que jogos virtuais eram ‘coisa de menino’. Essa mudança no entendimento da função da máquina marcou a inversão no número de mulheres e homens nos cursos de tecnologia, algo que permanece até hoje. Realidade que não se restringe apenas à USP. O número de mulheres na área de Ciências da Computação diminuiu desde meados dos anos 90, caindo de 30% para

menos de 10% na graduação e quando professoras, o número varia entre 25% e 30% do total (MARQUES, 2007).

Enquanto eram proibidas de circular fora do ambiente doméstico, de ocupar espaços públicos de debate ou de frequentar bibliotecas e universidades, e muito antes de serem 'autorizadas' a lecionar, as mulheres já produziam saber científico. Desde a antiguidade, as mulheres praticavam a medicina. Foram afastadas, por volta do Século XIII, quando surgiram leis que as proibiam de exercê-la. Mesmo assim, elas continuaram atuando como curandeiras, benzedeiras ou parteiras (CARVALHO; CASAGRANDE, 2011). Apesar de não ser considerado científico, o conhecimento produzido por mulheres foi apropriado por diversas áreas do conhecimento, como ginecologia e obstetrícia, química, botânica, entre outras (PÉREZ SEDEÑO, 2011).

Não se pode negar que as mulheres sempre estiveram presentes no curso da humanidade, inclusive no campo das ciências, mas a sua participação sempre foi ora negada, ora apagada, ou criados ditames que autorizaram sua incapacidade para o desenvolvimento da atividade científica. (ARAÚJO, 2010, p. 6).

Mulheres produziam conhecimento científico em laboratórios dentro de seus lares e viam os resultados de seus estudos sendo divulgados com nomes de seus irmãos, pais ou maridos ou algum outro representante masculino, a quem permitido produzir ciência. Não raras foram as que, para serem ouvidas e respeitadas por outros cientistas, usaram pseudônimos masculinos. (SCHIEBINGER, 2001).

A presença de homens no ambiente educacional, diferentemente das mulheres, se dava nas universidades e na ciência. Historicamente, eles são a maioria entre docentes e discentes nestes ambientes. Tanto que o ambiente acadêmico ainda é considerado masculino e a Ciência Moderna, tida como "androcêntrica, branca, ocidental, heterossexual e localizada nas classes mais abastadas da sociedade, desconsiderando todos aqueles que escapam desse modelo de referência" (RAGO, 1998, p. 795). Rodrigues da Silva (2000), lembra que a Ciência Moderna "está situada historicamente num tempo e num espaço, influenciada diretamente por interesses políticos, econômicos e sociais que refletem nas questões de gênero e raça." (RODRIGUES DA SILVA, 2000, p. 2).

A produção de conhecimento exige racionalidade e objetividade, características que são associadas ao masculino. O saber científico impõe ao cientista o distanciamento de seu objeto de estudo, com olhar neutro e objetivo, sem interferência

do mundo. Somente é legitimado o conhecimento científico que prioriza o quantitativo e o linear, o que é associado ao homem (LIMA, 2013). Rodrigues da Silva (2000) aponta que as mulheres eram consideradas indivíduos dotados apenas de emoção, o contraponto da razão, e por isso, eram excluídas da ciência. A autora ainda afirma:

Aliás, nenhuma ciência, seja ela feita por homens ou mulheres socialmente construídos, poderá ser considerada neutra. O olhar, a percepção e as descrições sobre os fatos e dos fatos não poderão estar dissociados dos valores sociais, culturais e das dimensões históricas e psicológicas daqueles o fazem. (RODRIGUES DA SILVA, 2000, p. 4)

## **2.2 Gênero e produção de conhecimento científico**

Universidades são organizações de construção social que representam, através de símbolos e de significados, (parte) da realidade social de onde estão inseridas. As atividades de pesquisa científica e tecnológica brasileiras estão concentradas na universidade e este é um local privilegiado para se entender como ocorre a construção da ciência pelas mulheres (ICHIKAWA et al, 2008).

A Universidade é uma organização formal, complexa e política, e um dos seus produtos é o conhecimento científico. Parece claro, então, que a produção desse conhecimento é influenciada por valores sob os quais foi construída a realidade dos atores sociais dela participantes. (YAMAMOTO; ICHIKAWA, 2007, p. 29).

Sabe-se que, desde a infância, mulheres são condicionadas a servir e cuidar, enquanto homens, são estimulados a pensar logicamente, resolver problemas e desbravar o mundo. A universidade não exclui as mulheres da área científica de forma explícita, são mecanismos implícitos que contribuem para isso, agindo de forma a manter e legitimar a segregação das mulheres de uma maneira mais sutil (ICHIKAWA et al, 2008). A inequidade de gênero nestes ambientes pode ser, em parte, explicada se a analisarmos pela dimensão sociocultural. Os avanços conquistados por mulheres em diversas áreas e profissões não impedem, porém, que a ciência moderna continue sendo masculina e que mulheres continuem sendo excluídas, seja pela manutenção de ambientes ditos masculinos, seja pela invisibilização de seus feitos científicos (LIMA, 2013).

No Brasil, a situação que se configura em benefício dos homens indica que as mulheres estão em diversas áreas da ciência, mas sua representatividade em todas as áreas e em diferentes níveis ainda fica a desejar para que se tenha uma paridade entre os sexos (LIMA, 2013, p.798).

Determinante na produção do conhecimento científico, a problemática de gênero, estabelece lugares de diferente valor para as Ciências Naturais e Exatas e para as Ciências Humanas e Sociais. Chamadas de “duras” (*hard*), as Ciências Naturais e Exatas, são reconhecidas como superiores e são “naturalmente” ocupadas por homens, pois são objetivas, mais próximas da “verdade” e mais confiáveis. Já as Ciências Humanas e Sociais, de segunda categoria, são tidas como “moles” (*soft*), pois tratam de feitos humanos e, por isso são mais “adequadas” às mulheres (RODRIGUES DA SILVA, 2000), reflexos da convicção determinística de que mulheres seriam intelectualmente inferiores aos homens.

Era entendido que o processo de ensino na universidade, estaria ligado à identificação profissional que ocorreria entre professor e aluno, na escolha do curso de graduação (CRAMER; PAULA NETO; SILVA, 2002), em ambientes tipicamente masculinos, como os de engenharia, física, matemática e computação (LIMA, 2013). A escolha dos estudantes por determinadas carreiras, porém, não dá mais a partir da identificação profissional com viés de gênero (CRAMER; PAULA NETO; SILVA, 2002). A inserção de mulheres em profissões consideradas masculinas e de homens em profissões consideradas femininas provocou uma mudança no processo de identificação dos jovens com os cursos de graduação e com a escolha de carreiras (CRAMER; PAULA NETO; SILVA, 2002), ainda assim, “são muitas as razões que estariam a permear a ausência das mulheres no campo científico, levando a uma dicotomização das profissões.” (ARAÚJO, 2010, p. 14).

### **2.3 Barreiras de gênero**

A existência de crenças e valores determinísticos, que estabeleceram a formação estereotipada sobre a diferença de habilidades entre homens e mulheres, influenciam as escolhas feitas por meninos e meninas desde a infância. Estas escolhas formam barreiras que, ao que estas crianças atingem a vida adulta, limitam, de uma forma ou outra, as suas chances de vida (OLINTO, 2011).

Londa Schiebinger (2001), apresenta no livro “O Feminismo Mudou a Ciência?”, dois conceitos sobre a segregação feminina, propostas por Margaret Rossiter no início da década de 1980. O primeiro, chamado de segregação hierárquica, explica o fenômeno que faz com que menos rostos femininos sejam vistos à medida em que se

sobe a escada de poder e prestígio, chamando a atenção para exclusão de mulheres em múltiplas etapas da ascensão acadêmica ou profissional em áreas onde inicialmente havia equidade de gêneros (SCHIEBINGER, 2001).

Schiebinger (2001) traz também outra forma de segregação discutida por Rossiter (1982): a segregação territorial, ou seja, a forma como as mulheres tendem a se agrupar em determinadas áreas científicas. A territorialidade é uma marca muito significativa na presença das mulheres na docência e na pesquisa. Elas são maioria nas ciências *soft* e minorias nas ciências *hard* (SCHIEBINGER, 2001), por exemplo.

Há diversos outros tipos de segregação, que quando aplicadas às meninas (e mulheres), representam as barreiras enfrentadas por elas nas suas vidas acadêmica e profissional. Olinto (2011) traz outros dois exemplos de segregação: horizontal e vertical. Falamos em segregação horizontal quando as mulheres são levadas a escolher caminhos claramente diferentes daqueles que são traçados para os homens (OLINTO, 2011). Esta forma de segregação se dá ainda na infância, a partir das atuações da família e da escola, fazendo com que meninas escolham caminhos e tracem estratégias consideradas mais compatíveis ao que consideram (ou são levadas a considerar) mais adequadas ao que é entendido como feminino. “A ideia de que existem profissões para mulheres e profissões para homens é cultivada em diversos dos espaços de socialização das meninas e meninos.” (BENEDITO, 2019, p.7). Os mecanismos da segregação horizontal fazem com que elas escolham carreiras marcadas pela segmentação de gênero (OLINTO, 2011). “Como as profissões femininas tendem a ser menos valorizadas no mercado de trabalho, considera-se que a segregação horizontal das mulheres está relacionada a outro tipo de segregação chamada de vertical.” (OLINTO, 2011, p. 69)

Tida como mais sutil, quase invisível, a segregação vertical se dá quando as mulheres se mantêm (são mantidas) em posições subordinadas e não progredem nas suas escolhas profissionais, não atingindo os níveis profissionais de maior prestígio. Nestes níveis que são percebidas das maiores diferenças entre os gêneros, principalmente no que diz respeito aos ganhos salariais (OLINTO, 2011).

Os quatro tipos de segregação – hierárquica, territorial, horizontal, vertical – trazidos por Schiebinger (2001) e Olinto (2011) ajudam a compreender "a massa de estatísticas sobre mulheres na ciência e as desvantagens que as mulheres

continuavam a sofrer" (SCHIEBINGER, 2001, p. 76). As diferentes formas de segregação começam a agir, ainda na infância, sobre as escolhas de meninas e se estendem até a vida adulta, atingindo as carreiras acadêmica e profissional das mulheres. Os tipos de segregação podem ser resumidos conforme o Quadro 1.

Quadro 1: Tipos de segregação feminina

<b>HIERÁRQUICA</b>	<b>TERRITORIAL</b>	<b>HORIZONTAL</b>	<b>VERTICAL</b>
O número de mulheres se torna menor à medida em que se sobe a escada de poder e prestígio na carreira acadêmica ou profissional (SCHIEBINGER, 2001)	Mulheres tendem a se agrupar em algumas áreas científicas. Elas são maioria nas ciências <i>soft</i> e minoria nas ciências <i>hard</i> (SCHIEBINGER, 2001).	Meninas e mulheres são levadas a traçar caminhos diferentes daqueles traçados para os meninos e homens. Isso começa ainda na infância pelas atuações da família e da escola (OLINTO, 2011).	Mais sutil de todas as formas de segregação, é quase imperceptível. Mulheres se mantêm, ou são mantidas, em posições subordinadas e não progredem nas suas escolhas profissionais (OLINTO, 2011).

Fonte: SCHIEBINGER, 2001; OLINTO, 2011

A sub-representação de mulheres no mercado de trabalho e na academia, em especial nas formações da área STEM – sigla, em inglês, para Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática, é explicada por algumas teorias da literatura. Uma das mais conhecidas é a teoria do Teto de Vidro “*Glass Ceiling*” (ALTMAN et al, 2005) que trata de barreiras intransponíveis, sutis e transparentes como um vidro, que são criadas por determinadas estruturas e processos implícitos, no progresso da carreira de mulheres jovens, que as impede de alcançarem determinados postos hierárquicos.

Por outro lado, a teoria do “*Leaky Pipeline*”, ou Cano Pingando, trata do mercado de trabalho como um cano que pinga, em que a representatividade feminina, especialmente nas carreiras de STEM, está ligada à quantidade de mulheres que ingressam efetivamente nesse mercado (SCHWEITZER et al, 2011). O cano (*pipeline*) representa o caminho a ser percorrido pelas mulheres nas áreas de Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática. As mulheres que ingressam nessas carreiras, por mais bem treinadas e qualificadas que sejam, não alcançam o mercado de trabalho e “evaporam” antes de alcançar carreiras bem remuneradas, de liderança e hierarquias superiores nas suas áreas de formação (BOFFI; OLIVEIRA-SILVA, 2021).

## 2.4 A carreira dA docente

Apesar das mudanças sociais que ocorreram desde que as primeiras mulheres puderam acessar às universidades, o gênero de quem ensina ainda é relevante quando analisada a progressão de carreira destes profissionais. Por mais que, enquanto docentes, homens e mulheres ocupem cargos iguais, são elas que sofrem com maiores sobrecargas físicas e emocionais, uma vez que a jornada de trabalho delas, após o fim de um dia de ensino e pesquisa, segue no dever de zelar pela casa e pela família.

O impacto dessas sobrecargas na forma como as professoras usam seu tempo, dentro e fora do ambiente de trabalho acadêmico, apresenta consequências no desenvolvimento de suas carreiras (BORSOI; PEREIRA, 2011). Mesmo que simbolicamente, o ambiente (de trabalho) doméstico, e tudo que diz respeito a ele, ainda é tido como de competência da mulher. Segundo Borsoi e Pereira (2011), as características dos mundos masculino e feminino deixam marcas nas carreiras de homens e mulheres.

Desse modo mesmo a elevada qualificação profissional e a capacidade intelectual – que aproximam homens e mulheres em torno de direitos sociais no espaço institucional acadêmico – não são suficientes para cancelar as distâncias relativas aos lugares que eles ocupam nos espaços privado, público e, também, laboral. (BORSOI; PEREIRA, 2011, p. 123-124)

Mulheres têm suas carreiras especialmente afetadas pela maternidade. Pesquisa realizada com pesquisadoras brasileiras apontou que elas são as principais cuidadoras dos filhos (54%), contra 7% de pais como principais cuidadores (MACHADO, 2019). Como consequência disso, elas viram a disponibilidade de tempo para o trabalho ser reduzida e apenas 14% conseguem trabalhar em suas pesquisas de casa. A maioria (45%), considera muito difícil trabalhar de casa, só consegue realizar tarefas simples (20%) ou quando a criança está dormindo (21%) (MACHADO, 2019).

Também foi constatado que a produtividade das pesquisadoras é afetada pela maternidade. Além da redução nos números de produtividade, pesquisadoras mães levam até quatro anos para atingir o mesmo nível de produtividade que tinham antes do nascimento dos filhos (MACHADO, 2019). Nas áreas STEM, a queda de

produtividade dura, em média, 2,5 anos (MACHADO, 2019). Nas ciências humanas e sociais aplicadas, a redução é menor, mas o tempo médio de recuperação é o mesmo.

Os impactos da maternidade, e de tudo o que vem acompanhado dela, no trabalho e na produtividade das pesquisadoras faz com que 81% delas afirmem que a maternidade teve impacto negativo (59%) ou muito negativo (22%) nas suas carreiras; apenas 2% afirmam que a maternidade afetou a carreira de maneira muito positiva (MACHADO, 2019).

As dificuldades que as mulheres encontram para atingir o topo de suas carreiras se justificam, de acordo com premissas determinísticas,

porque elas ficam divididas entre as duas atividades, precisando estar sempre provando que são melhores que os homens, embora com as menores remunerações e sofrendo preconceito e assédio moral, questões que podem provocar uma baixa produção acadêmica ou fazer com que a mulher cientista abdique de uma vida familiar com filhos. (ARAÚJO, 2010, p. 15)

Pesquisas evidenciam o crescimento da participação de mulheres na atividade científica das universidades. Embora o número de mulheres que trabalham como professoras universitárias e pesquisadoras em laboratórios tenha crescido, poucas delas chegam aos maiores cargos hierárquicos destas instituições (YAMAMOTO; ICHIKAWA, 2007).

No Brasil, grande parte da pesquisa em ciência, tecnologia e inovação (CT&I) é realizada dentro de Instituições de Ensino Superior, que podem ser públicas ou privadas. Analisamos as Instituições Federais de Ensino Superior (IFES), de caráter público, mantidas com recursos federais. As IFES desempenham papel central no desenvolvimento de CT&I brasileira, respondem pela maioria da produção científica no país, aproximadamente 65% (CROSS et al., 2017), e pela formação de pesquisadores e profissionais nas mais diversas áreas do conhecimento.

Universidades Federais são instituições acadêmicas pluridisciplinares, que mantêm produção intelectual institucionalizada. São autônomas na criação de seus cursos e sedes acadêmicas e administrativas, na expedição de diplomas, entre outras atividades, sempre que respeitadas as legislações vigentes e a norma constitucional (BRASIL, 2022).

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia (Instituto Federal ou IF) é a denominação atualizada pela Lei 11.892/08 dos Centros Federais de Educação

Profissional e Tecnológica (Cefets). São instituições pluricurriculares e multicampi – contam com reitoria, campus, campus avançado, polos de inovação e polos de educação a distância – voltadas à formação técnica, com capacitação profissional, oferecem cursos desde o ensino médio integrado ao ensino técnico, até cursos de pós-graduação (BRASIL, 2022). Para efeitos regulatórios, os Institutos Federais equiparam-se às Universidades Federais (BRASIL, 2022).

No que se refere à equidade de gêneros, o contexto das IFES apresenta algumas diferenças em relação ao setor privado de educação. O ingresso no Sistema Público de Educação Superior se dá por concurso público, o que auxilia na redução das desigualdades de gênero e contribui para a entrada de mulheres de forma mais igualitária. Em algumas IFES, algumas etapas do processo do concurso público de seleção de docentes se podem ser feitas sem que os candidatos se identifiquem, para que não haja privilégios implícitos de gênero.

A progressão de carreira – passagem para um nível de vencimento superior dentro de uma mesma classe – e a promoção – passagem de uma classe para outra subsequente – no Magistério Superior dependem do cumprimento de determinado período transcorrido e da aprovação na avaliação de desempenho no período. A avaliação de desempenho considera as atividades de ensino, pesquisa, extensão, gestão acadêmica e produção profissional relevante desenvolvidas pelo docente no período que antecede a progressão ou promoção.

Os cargos de gestão das IFES, porém, diferentemente do ingresso nas instituições, são comissionados, em outros termos, são indicações de um superior, alguém que ocupa um cargo da alta gerência da universidade. A exceção são os cargos de reitoria e vice-reitoria, que são exclusivos a servidores públicos docentes, que detenham o título de doutor, cujos nomes devem estar listados em uma lista tríplice, organizada pelo conselho máximo da IFES e que serão nomeados à livre escolha do Presidente da República, que geralmente nomeia a dupla – reitor e vice-reitor – mais votada na consulta feita à comunidade universitária (AMBROSINI, 2017). Os cargos de gestão universitária por indicação são de escolha Reitoria, para docentes que detenham o título de doutor. É na indicação para cargos comissionados, que a ocupação dos cargos hierárquicos mais altos das organizações apresenta a maior disparidade de gêneros.

## 2.5 Pesquisadoras brasileiras hoje

Dados do Instituto de Estatística da Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura - UNESCO, coletados em 107 países, entre os anos de 2015 e 2018, apontam que um em cada três pesquisadores do mundo é uma mulher. Isso representa um aumento de 28,4% em referência aos cinco anos anteriores (2010-2014). O Relatório de Ciências da UNESCO (2021) mostra que na maioria dos países há paridade de gênero apenas nas ciências biológicas. No entanto, mulheres são apenas 28% dos graduados em engenharias e 40% dos graduados em ciências da computação, sendo que apenas 22% dos profissionais da área de Inteligência Artificial são mulheres (UNESCO, 2021).

No Brasil, os maiores números de mulheres graduaram-se nos cursos de ciências da saúde, enquanto os maiores números de graduados homens foram nas áreas de engenharias e ciências da terra. O relatório (UNESCO, 2021), mostra ainda que, além de cursos nas áreas de saúde, mulheres brasileiras são a maioria das matriculadas no ensino superior em cursos das áreas de artes e humanidades e de ciências sociais e aplicadas (UNESCO, 2021).

De acordo com o relatório da UNESCO (2021), o número de títulos de doutorado concedidos no Brasil entre os anos de 2012 e 2018 cresceu cerca de 60%. Mulheres representam 53,88% dos detentores dos títulos de doutorado concedidos no período. A maioria destes títulos concentram-se nas áreas de ciências da saúde, línguas, literatura e artes e ciências biológicas (UNESCO, 2021).

Pesquisadoras brasileiras são autoras principais ou coautoras de 72% das publicações de artigos em países ibero-americanos, seguidas por pesquisadoras da Argentina e do Chile, com 67% e 66%, respectivamente (OCTS-OEI, 2018). Apesar disso, o número de mulheres publicando artigos entre os anos de 2014 e 2017 caiu de 50% para 49%. Ou seja, mulheres publicaram menos que homens no período. (OCTS-OEI, 2018) Esta diferença aparece também quando analisadas as publicações por áreas do conhecimento. Mulheres são a maioria das autoras em medicina (56%) e a minoria em engenharias (32%).

Análise realizada por Oliveira et al. (2021) do relatório *Updated sciencewide author databases of standardized citation indicators*<sup>1</sup> mostrou que entre os 100.000 cientistas mais influentes do mundo, brasileiros – mulheres e homens – com publicações entre 1960 e 2019, representam 0,38% dos cientistas, enquanto as pesquisadoras brasileiras são apenas 11% desse total (OLIVEIRA et al., 2021). Cientistas brasileiras e brasileiros são citados em 18 das 20 áreas contempladas no relatório, porém sem representação nas áreas de Comunicação e Letras e Artes Visuais e Performáticas. Novamente, foi identificado que cientistas brasileiras são as que mais publicam nas Ciências da Saúde (21,9%) (OLIVEIRA et al., 2021). O percentual, porém, cai nas Ciências Aplicadas (17,3%), Ciências Naturais (13,8) e Ciências Econômicas e Sociais (12,5%) (OLIVEIRA et al., 2021). Mulheres brasileiras não são ranqueadas nas áreas de Artes e Humanidades (OLIVEIRA et al., 2021).

A participação de mulheres nas ciências exatas vem se intensificando ao longo dos anos, contudo, não o suficiente para que elas ocupem o topo hierárquico de seus laboratórios de pesquisa e universidades. Independentemente da desigualdade de gênero, mulheres estão mais engajadas em pesquisas de ciências exatas, com destaque para aquelas que relacionam universidade e indústria.

Nas últimas décadas, o Brasil contou com algumas iniciativas que visavam incentivar o ingresso e a permanência de mulheres nas áreas STEM. Um exemplo é o Programa Mulher e Ciência, mantido desde 2005 pelo CNPq com objetivo de "estimular a produção científica e a reflexão acerca das relações de gênero, mulheres e feminismos no País, e promover a participação das mulheres no campo das ciências e carreiras acadêmicas". O Programa teve investimentos mais de R\$ 20 milhões até 2019, chamadas públicas como a "Meninas nas Ciências Exatas, Engenharias e Computação", que teve duas edições, no intuito de despertar o interesse de meninas pela área de STEM. (TONINI; ARAÚJO, 2019). Ao total, já foram lançadas mais de 20 chamadas do Programa para projetos de pesquisa, *workshops* e iniciativas de divulgação científica. O Programa Mulher e Ciência colabora com o atingimento do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5, agenda da Cúpula das Nações Unidas sobre o Desenvolvimento Sustentável, com metas a serem atingidas até 2030.

---

<sup>1</sup> Bancos de dados de autores científicos de indicadores de citação padronizados atualizado. Disponível em < <https://elsevier.digitalcommonsdata.com/datasets/btchxktzyw/2> >

Neste sentido, em 2021, o CNPq realizou uma evolução do Currículo Lattes, sistema de currículos virtual criado e mantido pelo CNPq. A demanda pelo registro dos períodos de licença-parentalidade para pesquisadores na base de currículos Lattes havia surgido dois anos antes, por iniciativa do *Parent in Science*, grupo criado com intuito de discutir a parentalidade no universo acadêmico brasileiro (STANISCUASKI et al., 2021). A campanha #maternidadenolattes, lançada em junho de 2018 juntamente com uma carta assinada por diferentes sociedades científicas brasileiras, ganhou força nas redes sociais e na grande mídia. Em março de 2019, o CNPq anunciou que cientistas poderiam indicar seus períodos de licença-parentalidade na Plataforma Lattes (STANISCUASKI et al., 2021). A proposta foi efetivada após a publicação da carta “Maternidade no Lattes: quando se tornará realidade?” (STANISCUASKI et al., 2021).

Mais recentemente, também com o intuito de incentivar o ingresso e a permanência de mulheres nas áreas STEM, foi aprovado o Projeto de Lei do Senado (PLS) 398/2018, que torna política de Estado o incentivo à participação da mulher nas áreas de ciência, tecnologia, engenharia e matemática. Está prevista no projeto a inclusão de incentivo na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Brasileira (LDB – Lei 9.394, de 1996) e na Lei de Inovação Tecnológica (Lei 10.973, de 2004).

### 3 ATHENA SWAN CHARTER

A fim de promover a diversidade de gênero e a igualdade no ensino superior, a *Advance HE* estabeleceu o *Athena Scientific Women's Academic Network (SWAN Charter)*. A *Advance HE* é uma instituição do terceiro setor do Reino Unido, que trabalha com instituições de ensino superior de todo o mundo, com o intuito de melhorar o ensino superior para a comunidade universitária e para a sociedade. Em seu site, a *Advance HE* se caracteriza como uma organização

especialista em ensino superior com foco particular no aprimoramento do ensino e da aprendizagem, governança eficaz, desenvolvimento de liderança e combate às desigualdades por meio de [...] trabalho de igualdade, diversidade e inclusão (EDI) (ADVANCE HE, 2020, tradução nossa).

O *Athena Swan Charter*, uma das *Equality Charter* (Cartas de Igualdade) desenvolvidas pela *Advance HE*, é usada em universidades e empresas do Reino Unido e da Europa como base em políticas de apoio e transformação da igualdade de gênero no ensino superior e na pesquisa. O *Athena Swan Charter* foi estabelecido em 2005 para “encorajar e reconhecer o compromisso com o avanço das carreiras das mulheres em Ciência, Tecnologia, Engenharia, Matemática e Medicina (STEMM)” (ADVANCE HE, 2020, tradução nossa). Atualizada em 2015, teve o escopo expandido para reconhecer também o trabalho realizado nas áreas de Artes, Humanidades, Ciências Sociais, Negócios e Direito (AHSSBL); em funções profissionais e de apoio das universidades; e para funcionários e estudantes trans, abordando a igualdade de gênero de forma mais ampla, em vez de apenas barreiras à progressão de carreira que afetam às mulheres. O *Athena Swan Charter* é fundamentado em 10 princípios-chave e as instituições que a aceitam, comprometem-se a adotá-los em suas políticas, práticas, planos de ação e cultura organizacional.

Apesar de já existirem algumas políticas e práticas de equidade de gênero voltadas às universidades e à pesquisa brasileira, elas ainda não são suficientes para garantir a equidade entre homens e mulheres nestes ambientes. Schiebinger afirma que “para trazer as mulheres para a ciência, precisamos reestruturar os mundos profissional e doméstico” (2001, p. 196). Instrumentos como o *Athena Swan Charter*, chegam com o intuito de, através da introdução de dinheiro de instituições privadas, colaborar com a mais rápida reestruturação do ambiente acadêmico para as cientistas brasileiras, a fim de atingir maiores níveis de equidade de gênero.

### 3.1 Os Princípios-Chave

Ao se inscrever para participar do *Athena Swan Charter* significa que a Instituição se comprometeu em adotar progressivamente os Princípios-Chave expressos no documento proposto pelo *Advance HE*. São dez os Princípios-Chave que devem ser adotados nas políticas, práticas, planos de ação e cultura das instituições participantes. Os Princípios-Chave são:

Reconhecemos que a academia não pode atingir todo o seu potencial a menos que possa se beneficiar dos talentos de todos.

Comprometemo-nos a promover a igualdade de gênero na academia, em particular, abordando a perda de mulheres ao longo da carreira e a ausência de mulheres em cargos acadêmicos, profissionais e de apoio.

Comprometemo-nos a abordar a representação desigual de gênero em todas as disciplinas acadêmicas e funções profissionais e de apoio. Nisto reconhecemos diferenças disciplinares, incluindo:

- a relativa sub-representação de mulheres em cargos seniores em artes, humanidades, ciências sociais, negócios e direito (AHSSBL);
- a taxa de perda particularmente alta de mulheres em ciência, tecnologia, engenharia, matemática e medicina (STEMM);

Comprometemo-nos a combater as disparidades salariais entre homens e mulheres.

Comprometemo-nos a remover os obstáculos enfrentados pelas mulheres, em particular, nos principais pontos de desenvolvimento e progressão da carreira, incluindo a transição do doutorado para uma carreira acadêmica sustentável.

Comprometemo-nos a abordar as consequências negativas do uso de contratos de curto prazo para a retenção e progressão de funcionários na academia, principalmente mulheres.

Comprometemo-nos a combater o tratamento discriminatório muitas vezes experimentado por pessoas trans.

Reconhecemos que o avanço da igualdade de gênero exige comprometimento e ação de todos os níveis da organização e, em particular, liderança ativa daqueles que ocupam cargos seniores.

Comprometemo-nos a fazer e integrar mudanças estruturais e culturais sustentáveis para promover a igualdade de gênero, reconhecendo que as iniciativas e ações que apoiam os indivíduos por si só não promoverão suficientemente a igualdade.

Todos os indivíduos têm identidades moldadas por vários fatores diferentes. Comprometemo-nos a considerar a interseção de gênero e outros fatores sempre que possível. (ADVANCE HE, 2020, tradução nossa)

### 3.2 Boas Práticas do Athena SWAN

O *Athena Swan Charter* já foi aplicado em mais de 50 universidades do Reino Unido desde o seu lançamento em 2005. Após a atualização dos princípios-chave, em 2015, o programa expandiu para Irlanda e Austrália, e em 2019 chegou aos Estados Unidos e Canadá.

Diversos estudos tentaram avaliar os resultados da aplicação do *Charter* nas universidades. Enquanto alguns relatórios mostravam que 90% dos defensores institucionais (pessoas nomeadas dentro das instituições) concordavam que o *Athena SWAN* teve impacto positivo na equidade de gênero, outros apontaram consequências adversas, que destacam a complexidade e os desafios da implementação das recomendações do *Charter*. (XIAO et al., 2020)

Listamos no Quadro 2 abaixo, alguns exemplos de aplicações dos Princípios-Chave do *Athena SWAN Charter*, reconhecidos como boas práticas.

Quadro 2: Exemplos de boas práticas da aplicação do *Athena SWAN*

INSTITUIÇÃO	GRUPO ALVO	TEMA DA INICIATIVA	ESTRATÉGIA
Cardiff University: Escola de Psicologia	Equipe acadêmica	Recrutamento; Direcionado para mulheres/homens	Uso de grupos de pesquisa para atingir potenciais candidatos em todo o campo da psicologia, em especial mulheres cientistas.
Queen's University Belfast	Equipe acadêmica	Mentoria; Promoção; Direcionado para mulheres/homens	Oferta proativa de apoio, orientação e aconselhamento
Aston University: Escola de Engenharia e Ciências	Equipe acadêmica; Pessoal em início de carreira; Equipe profissional e de apoio	Recrutamento	Requer diversidade em painéis de pré-seleção e entrevistas
Imperial College: Bioengenharia	Equipe acadêmica; Pessoal em início de carreira; Equipe profissional e de apoio	Licenças de cuidado; Pausas na carreira; Retenção.	A concessão da licença parental significou que todos os funcionários que regressaram ao trabalho foram promovidos em até 18 meses.

Fonte: ADVANCE HE, 2020, *tradução nossa*.

## 4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este trabalho tem o objetivo de mapear a existência de políticas e práticas institucionais de equidade de gênero nas Instituições Federais de Ensino Superior do Rio Grande do Sul, tendo como base os 10 princípios-chave do *Athena Swan Charter*. Em um primeiro momento, foi realizado o embasamento teórico da participação de mulheres na ciência e temas pertinentes a esta pesquisa. Agora, traremos os procedimentos metodológicos que guiaram a pesquisa.

Este trabalho foi realizado por meio de uma pesquisa qualitativa. Uma pesquisa qualitativa deve propiciar ao pesquisador a localização do objeto de pesquisa no mundo, pelo uso e pela coleta de materiais empíricos, que tenham relação com a questão de pesquisa (DENZIN; LINCOLN, 2006). Pesquisas qualitativas dão ênfase sobre a qualidade do que é analisado, sobre seus processos e sobre tudo aquilo que não pode ser medido de alguma forma, ressaltando a natureza social da pesquisa, construída a partir da realidade.

Quanto a seus propósitos mais gerais, foi realizada uma pesquisa exploratória. Pesquisas exploratórias “constituem a primeira etapa de uma investigação mais ampla” (GIL, 1989, p. 45) Estas pesquisas ocorrem quando o objeto de pesquisa foi pouco explorado e têm o objetivo de proporcionar maior familiaridade com o problema de pesquisa, dando uma visão geral sobre o fato, informando ao pesquisador a importância do problema e o nível das informações já disponíveis a respeito do assunto (SANTOS, 1999).

No que se refere aos procedimentos de coleta de dados, foi realizada uma pesquisa utilizando dados secundários e pesquisa documental. Na pesquisa documental, diferentemente do que ocorre na pesquisa bibliográfica, documentos que ainda não receberam tratamento analítico são fontes de informação (SANTOS, 1999). A pesquisa documental foi realizada nos canais de comunicação oficiais das instituições e a partir de contato direto com servidores das IFES. O material gerado pela pesquisa documental se compõe de Relatórios de Gestão das IFES e documentos que façam referência às políticas e práticas que promovem a equidade de gênero, publicados pelas Instituições nos sites oficiais – tais como portarias, ofícios, instruções normativas, resoluções, projetos, editais e notícias, e postagens realizadas na rede social Instagram. Nas pesquisas, foram usadas as seguintes

palavras-chave: gênero, equidade de gênero, igualdade de gênero, ciência, mulheres, STEM, LBGT, trans e transgênero. Foram selecionadas notícias publicadas nos sites das IFES e postagens feitas em redes sociais no período compreendido entre janeiro de 2020 e agosto de 2022. Quanto às portarias, ofícios, orientações normativas, foram consideradas aquelas já publicadas pelas IFES e ainda válidas, não revogadas.

O roteiro da análise foi desenvolvido tendo como base pontos relevantes do *Athena Swan Charter*, ancorados aos seus 10 princípios-chave. Com a finalidade de explorar dos dados obtidos na pesquisa documental, foi realizada uma análise de conteúdo. Laurence Bardin define análise de conteúdo como

um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) dessas mensagens (BARDIN, 2011, p. 48).

A análise de conteúdo costuma ser utilizada para o estudo de materiais qualitativos e exige diversas leituras para que seja possível realizar a análise de forma eficaz, rigorosa e precisa, compreendendo o conteúdo, suas características, para que assim, seja possível extrair os pontos mais importantes. Bardin (2011) determina que a realização da análise de conteúdo ocorre em três etapas: a) pré-análise; b) exploração do material; e c) tratamento dos dados, inferência e interpretação. A pré-análise é a fase de organização, dos primeiros contatos do pesquisador com o material de pesquisa. Na exploração, fase mais longa do processo de análise, se pretende administrar e classificar o material de pesquisa. Já a etapa de tratamento dos dados, inferência e interpretação, tem o objetivo de validar e dar significado aos dados, permitindo que ocorram generalizações sobre o tema (GIL, 1989). Uma análise de conteúdo feita com qualidade deve ser um instrumento de conhecimento transmissível a outros pesquisadores (RICHARDSON, 1987).

A análise de conteúdo foi realizada a partir da exploração e análise dos materiais coletados na pesquisa documental. Na exploração dos materiais coletados na pesquisa documental, buscamos por pontos equivalentes entre os 10 princípios-chave do *Athena Swan Charter* e as políticas e práticas institucionais de equidade de gênero encontrados nas IFES gaúchas.

## 5 As Instituições Federais de Ensino Superior no Rio Grande do Sul

Há dez Instituições Federais de Ensino Superior no Estado do Rio Grande do Sul. São sete Universidades Federais, distribuídas em 31 *campi*, e três Institutos Federais, distribuídos em 41 *campi*, totalizando 72 *campi* universitários no Estado, conforme abaixo (Tabela 1). A população universitária que ocupa estes *campi* é formada por mais de 150.000 pessoas, entre técnicos administrativos, docentes e discentes.

Tabela 1: População universitária das IFES no RS

IFES	<i>Campi</i>	Técnicos Administrativos	Docentes	Discentes
IFRS	17	918	1192	2200
IFFar	11	1423		
IFSul	13			17412
UFFS	3	38	328	3094
UFCSPA	1	212	379	2701
UFPEl	4	1332	1455	20827
UFSM	4	2541	2060	25160
UNIPAMPA	10	902	893	11748
FURG	4	1158	1075	12602
UFRGS	5	2461	2934	39266
$\Sigma$	<b>72</b>	<b>10985</b>	<b>10316</b>	<b>135010</b>

Fonte: Elaborada pela autora com base em dados disponibilizados pelas IFES, 2022.

Neste capítulo, apresentamos dados sobre o cenário atual das IFES, um breve histórico de suas instalações, os dados numéricos disponíveis sobre a Instituição – corpo de servidores técnico-administrativos, servidores docentes e discentes – assim como, quando disponíveis, trazemos os dados referentes à distribuição por gênero destes grupos nas Instituições Federais de Ensino Superior no Estado do Rio Grande do Sul. Em seguida, analisamos os dados sobre a distribuição de gênero nas IFES.

### 5.1 Cenário atual das IFES no Rio Grande do Sul

A seguir, apresentaremos o cenário das Instituições Federais de Ensino Superior no Estado do Rio Grande do Sul; através do histórico de cada IFES, números de *campi*, cursos e dados das populações universitárias. As informações são as disponibilizadas pelas IFES. Ao fim, apresentaremos dados sobre a distribuição de gênero nos Institutos e nas Universidades Federais do Rio Grande do Sul.

#### 5.1.1 Instituto Federal do Rio Grande do Sul (IFRS)

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul (IFRS) foi criado em 2008, a partir da união do Centro Federal de Educação Tecnológica (CEFET) de Bento Gonçalves, da Escola Agrotécnica Federal de Sertão, da Escola Técnica Federal de Canoas, da Escola Técnica Federal da UFRGS, do Colégio Técnico Industrial Prof. Mário Alquati, de Rio Grande, de unidades de ensino técnico dos municípios de Farroupilha, Feliz e Ibirubá e da criação dos *campi* de Caxias do Sul, Erechim, Osório e Restinga (Porto Alegre) (BRASIL, 2008). O IFRS define como sua característica mais significativa a diversidade, uma vez que os *campi* atuam em áreas distintas, que visam atender as necessidades e as demandas das regiões onde estão localizados.

A reitoria do IFRS está localizada em Bento Gonçalves e os 17 *campi* encontram-se em Alvorada, Bento Gonçalves, Canoas, Caxias do Sul, Erechim, Farroupilha, Feliz, Ibirubá, Osório, Porto Alegre, Restinga (Porto Alegre), Rio Grande, Rolante, Sertão, Vacaria, Veranópolis e Viamão. Nos *campi* são ofertados 61 cursos Técnico, 42 cursos de Graduação, na Pós-graduação são 21 cursos *lato sensu* e 6 *stricto sensu*. Também são ofertados 150 cursos de curta duração a distância gratuitos.

A atual gestão do IFRS, é composta pela Reitoria e 14 Pró-Reitorias; o cargo de Reitoria é ocupado por um homem e as Pró-Reitorias são 57% ocupadas por homens e 43% por mulheres. Já os 17 *campi*, 76% têm diretores e 24% têm diretoras. O IFRS conta com 2.110 servidores, sendo 918 técnicos administrativos e 1.192 docentes. Entre os discentes, são aproximadamente 22.200. Não estão disponíveis dados sobre a distribuição de gênero da população do Instituto.

### 5.1.2 Instituto Federal Farroupilha (IFFar)

Criado em 2008, o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Farroupilha (IFFar) é resultado da integração do Centro Federal de Educação Tecnológica de São Vicente do Sul, da Unidade Descentralizada de Júlio de Castilhos, da Escola Agrotécnica Federal de Alegrete, e da Unidade Descentralizada de Ensino de Santo Augusto, que pertencia ao Centro Federal de Educação Tecnológica de Bento Gonçalves (BRASIL, 2008).

O IFFar tem sua reitoria, a unidade administrativa central do Instituto, localizada na cidade de Santa Maria e 11 *campi*, localizados nas cidades de Alegrete, Frederico Westphalen, Jaguari, Júlio De Castilhos, Panambi, Santa Rosa, Santo Augusto, Santo Ângelo, São Borja, São Vicente Do Sul e Uruguaiana, além de 2 Centros de Referência e 19 polos de Educação a Distância. Em 2022, eram ofertados 18 cursos Técnico, 26 cursos de Graduação, 13 cursos de Pós-graduação *lato sensu* e um curso de Mestrado Profissional.

A força de trabalho do IFFar é distribuída nas onze unidades de ensino e na Reitoria. O cargo de Reitoria do IFFar, era ocupado por uma mulher. Eram vinculadas à Reitoria, a Chefia de Gabinete, quatro Secretarias, três Comissões e duas Coordenações, que eram formadas por 31 técnicos administrativos, sendo 26% homens e 74% mulheres. Já a direção dos onze *campi* é formada por 8 homens (73%) e 3 mulheres (27%).

O Relatório de Gestão do Instituto 2021 aponta que atuavam no Instituto, naquele ano, 1.423 servidores, sendo 692 técnicos administrativos e 731 docentes (IFFAR, 2022). Entre os técnicos administrativos, 53% eram mulheres e 47% eram homens. Entre os docentes, a proporção era semelhante: 52% eram 48% eram homens. O IFFar não disponibiliza os números de discentes, assim como não disponibiliza dados sobre a distribuição de gênero da categoria.

### 5.1.3 Instituto Federal Sul-rio-grandense (IFSul)

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Sul-rio-grandense (IFSul), foi criado em 2008, a partir do CEFET-RS (BRASIL, 2008). O IFSul, tem sua Reitoria localizada em Pelotas e 14 *campi* localizados em Pelotas, Pelotas-Visconde da Graça, Sapucaia do Sul, Charqueadas, Passo Fundo, Bagé, Camaquã, Venâncio Aires, Santana do Livramento, Sapiranga, Lajeado, Gravataí, Jaguarão e Novo Hamburgo. O Instituto se posiciona como representante de uma incubadora de políticas sociais, que “constrói uma rede de saberes que entrelaça cultura, trabalho, ciência e tecnologia em favor da sociedade”. O IFSul oferta 113 cursos técnicos, 51 graduações e 18 pós-graduações.

A Reitoria do IFSul é ocupada por um homem, enquanto a Vice-Reitoria é ocupada por uma mulher. As Pró-Reitorias, Diretorias e demais departamentos do Instituto contam 27 setores, que têm 67% de lideranças masculinas e 33% de lideranças femininas. Já entre os 14 *campi* do IFSul, 71% deles têm diretores e 29% têm diretoras. O Instituto não disponibiliza os números totais de servidores do corpo técnico e do corpo docente, nem as estatísticas de gênero das categorias.

Dados de 2020, apontam que o IFSul tinha 17.412 discentes regularmente matriculados em cursos nas modalidades Ensino à Distância e Presencial. Destes, 12.148 estavam matriculados no Ensino Técnico, 4.499 em cursos de Graduação e 756 em cursos de Pós-Graduação. Não estão disponíveis, porém dados relativos à distribuição por gênero sobre este grupo.

#### 5.1.4 Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS)

A Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS), criada pela em 2009, tem seus *campi* localizados na Mesorregião Grande Fronteira do Mercosul – Sudoeste do Paraná, Oeste de Santa Catarina e Noroeste do Rio Grande do Sul, região historicamente desassistida em relação ao ensino superior. A UFFS iniciou seus trabalhos com cinco *campi*, localizados em Chapecó (Santa Catarina) – onde tem sua Reitoria, Realeza e Laranjeiras do Sul (Paraná) e Cerro Largo e Erechim (Rio Grande do Sul); em 2012 foi inaugurado um campus na cidade de Passo Fundo (RS), onde é ofertado o curso de Medicina. A Universidade conta com 52 cursos de graduação, que “privilegiam a economia regional e estão em consonância com a Política Nacional de Formação de Professores do Ministério da Educação” (UFFS, s.d.). Além da graduação, a UFFS oferece cursos de pós-graduação, são quatro cursos de especialização, 11 mestrados e 2 doutorados interinstitucionais.

A UFFS tem 1.378 servidores, destes 685 são técnicos administrativos, 693 são docentes efetivos e 70 são docentes substitutos; já os discentes são 8508 matriculados nos cursos de graduação. Não há dados numéricos ou de gênero sobre os discentes de pós-graduação.

Apesar de não ter sua sede localizada no Rio Grande do Sul, a UFFS foi considerada válida para a realização deste trabalho, uma vez que as políticas de

equidade de gênero aplicadas pela Reitoria têm efeito nos *campi* do Rio Grande do Sul, por tanto, refletem na vida das servidoras e discentes da Universidade. Para isso, foram analisados apenas os *campi* localizados no Estado: Cerro Largo, Erechim e Passo Fundo. Estes *campi* têm 22 cursos de graduação, 6 cursos pós-graduação *lato sensu* e 8 cursos de pós-graduação *stricto sensu*, em uma população universitária de cerca de 3500 pessoas.

Entre os servidores das UFFS nos *campi* gaúchos, são 38 técnicos administrativos, 301 docentes efetivos e 27 docentes substitutos. Quanto à distribuição de gênero entre os técnicos administrativos, 57% são mulheres e 43% são homens. Entre docentes efetivos, 55% são mulheres e 45% são homens; e entre os docentes substitutos, 78% são mulheres e 22% são homens.

Os cargos de Reitoria, de Vice-Reitoria e de Direção dos três *campi* gaúchos são 100% ocupadas por homens; entre as sete Pró-reitorias, seis (86%) são ocupadas por homens, enquanto apenas uma (14%) é ocupada por uma mulher. As coordenações administrativa e acadêmica dos *campi*, porém, são ocupadas de forma igualitária, 50% por homens e 50% por mulheres. A distribuição por gênero na coordenação dos 22 cursos de graduação ofertados nos *campi* do Rio Grande do Sul é feita de forma igualitária.

Ao analisarmos cada campus individualmente, observamos que: no campus Cerro Largo, as coordenações de curso são distribuídas de forma igualitária; no campus Erechim, 54% dos cursos são coordenados por mulheres, enquanto 46% são coordenados por homens; já no campus Passo Fundo, o curso de Medicina, o único ofertado, é coordenado por um homem. Analisando a formação da coordenação dos cursos, conforme suas áreas de atuação, temos: em STEMM, 55% eram formadas por mulheres e 45% formadas por homens; já em AHSSBL ocorre o contrário, 55% das coordenações de curso eram formadas por homens e 45% por mulheres.

Os *campi* gaúchos da UFFS têm 3094 discentes, 58% são mulheres e 42% homens. Ao analisarmos a distribuição por gênero dos discentes de cada campus individualmente, observamos que: no campus Cerro Largo, dos 961 alunos, 57% são mulheres e 43% homens; no campus Erechim, 60% dos 1746 discentes são mulheres, enquanto 40% são homens; já no campus Passo Fundo, no curso de Medicina, a distribuição de gênero entre os discentes é quase igualitária, são 195 mulheres

(50,39%) e 192 homens (49,61%). A distribuição por gênero e área do conhecimento nos cursos da UFFS: em AHSSBL 66% dos discentes são mulheres e 34% são homens; já os discentes dos cursos de STEMM, 52% são mulheres e 48% homens.

#### 5.1.5 Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre (UFCSPA)

A Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre (UFCSPA) tem sua origem nos anos 1960, com a Faculdade Católica de Medicina de Porto Alegre, instituição criada com o pressuposto de dar atenção integral à saúde em Porto Alegre e região. No início dos anos 1980, a Faculdade passou a ser uma instituição pública, sendo denominada de Fundação Faculdade Federal de Ciências Médicas de Porto Alegre (FFFCMPA). Até o ano de 2004, a FFFCMPA teve sua atuação concentrada no curso de Medicina e na pós-graduação, ofertando Residência Médica, cursos de Especialização, Mestrado e de Doutorado.

A partir de 2004, atendendo a necessidades locais e regionais, a FFFCMPA passou a ofertar mais quatro cursos de graduação. Com a ampliação na oferta de cursos, houve o reconhecimento da instituição como Universidade que, em 2008, passou a Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre (UFCSPA, 2022a). Nos anos seguintes, entre 2009 e 2016, a UFCSPA passou a ofertar outros 10 cursos de graduação, chegando a 15 cursos. Além destes, a Universidade também oferta 64 programas de Residência Médica, quatro cursos de Residência Multiprofissional, nove cursos de Pós-Graduação *lato sensu* e 12 programas de Pós-Graduação *stricto sensu* – mestrado e doutorado.

Dados do Relatório de Gestão 2021, tendo como base o ano de 2020, mostram que cerca de seis mil pessoas formavam a população universitária da UFCSPA. O corpo de servidores efetivos era formado por 597 pessoas, sendo 212 servidores técnico-administrativos, 370 servidores docentes efetivos e 9 docentes substitutos (UFCSPA, 2022a). Quanto ao gênero, o relatório traz que a maioria da força de trabalho da Universidade é formada por mulheres, sendo elas representantes de 98,27% dos técnicos administrativos, contra apenas 1,29% de homens. No corpo de servidores docentes, mulheres representam 80,60% das docentes e homens são 19,40% dos docentes (UFCSPA, 2022a). Segundo UFCSPA (2022a), a característica

feminina do corpo de servidores da Universidade pode ser parcialmente explicada por seu foco na área da saúde.

A Reitoria e Vice-Reitoria da UFCSPA são ocupadas por mulheres. Os cargos gerencias da Universidade são ocupados por 157 servidores efetivos, divididos em funções gratificadas, funções de coordenação de curso e cargos de direção. Entre as 106 funções gratificadas existentes na UFCSPA, 69% são ocupadas por mulheres e 31% ocupadas por homens. Os cargos de direção são 28, com 54% de representação feminina e 46% de representação masculina.

Quando analisamos separadamente as coordenações de cursos da UFCSPA temos, na coordenação dos cursos de Graduação, 62% de diretoras e 38% de diretores homens, enquanto as vices coordenações têm 80% de vice coordenadoras e 20% vice coordenadores. Analisando a formação das duplas de coordenação dos cursos de graduação, temos: em 12% das duplas eram formadas por homens, 50% eram formadas por mulheres e 38% das duplas tinham distribuição de gênero mista. Nos cursos de Pós-Graduação Stricto Sensu, tanto nas coordenações, quando nas vices coordenações, temos 75% mulheres e 25% de homens ocupando os cargos. Na formação das duplas de trabalho, 8% eram formadas por homens, 59% eram formadas por mulheres e 33% das duplas eram mistas.

No que se refere aos discentes, em 2022, ingressaram 602 novos estudantes na UFCSPA, 68% do gênero feminino e 32% do gênero masculino (UFCSPA, 2022b). Mulheres não são a maioria dos discentes dos cursos da UFCSPA apenas nos cursos de Psicologia, que tem 50% de mulheres e 50% de homens; e Medicina, que tem 40% de mulheres e 60% de homens. O Relatório de Gestão 2021 traz que a UFCSPA tinha 2.701 discentes matriculados, porém não estão disponíveis dados sobre a distribuição por gênero destes discentes. Também não são disponibilizados dados numéricos e sobre a distribuição de gênero dos alunos de pós-graduação.

#### 5.1.6 Universidade Federal de Pelotas (UFPeI)

Universidade Federal de Pelotas (UFPeI) foi criada em 1969 pelo Decreto-Lei nº 750, que transformou a Universidade Federal Rural do Rio Grande do Sul, em Universidade Federal de Pelotas (BRASIL, 1969). Atualmente, a UFPEL conta com

quatro *campi*, onde estão distribuídos 96 cursos de graduação presenciais, oito tecnólogos e três cursos de graduação a distância; na pós-graduação, são 26 doutorados, 50 mestrados, seis cursos de mestrado profissional e 34 cursos de especialização. A UFPel, segundo dados de 2021, tem uma população universitária de cerca de 23.600 pessoas.

O corpo de servidores da Universidade é formado por 2.787 pessoas, sendo 1.332 técnicos administrativos, 1.356 docentes efetivos e 99 docentes substitutos (UFPEL, 2021). Não há dados disponíveis quanto à distribuição por gênero dos servidores da UFPel.

A reitoria e a vice-reitoria da UFPel são ocupadas por mulheres. As coordenações das Unidades Administrativas, formadas por sete Pró-Reitorias, o Hospital Escola e cinco Superintendências, têm 69% de homens e 31% de mulheres (UFPEL, 2022).

A UFPel tem 22 Unidades Acadêmicas, 77% delas têm diretores e 23% têm diretoras; enquanto as diretorias adjuntas ou vice-diretorias, têm 55% dos cargos ocupados por mulheres e 45% ocupados por homens. Analisando distribuição por gênero nas duplas que formam a administração de cada Unidade Acadêmica temos que 50% delas são formadas apenas por homens, 14% são formadas apenas por mulheres e 36% são duplas mistas.

A UFPel tinha, em 2021, 20.827 matrículas ativas, o grupo de graduação era formado por 18.224 discentes, enquanto havia 2.603 matriculados em cursos de pós-graduação. Não há, porém, dados quanto a distribuição por gênero dos discentes.

#### 5.1.7 Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)

A Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) foi inaugurada em 1960, como Universidade de Santa Maria. Foi a primeira universidade federal no interior, fora de uma capital, marcando a interiorização do ensino universitário público no país e fazendo do Rio Grande do Sul o primeiro Estado brasileiro a contar com duas universidades federais. Ao iniciar suas atividades, a UFSM contava com a Faculdade de Farmácia, de Medicina, de Odontologia e o Instituto Eletrotécnico do Centro Politécnico; e nos anos seguintes, instituiu outras cinco Faculdades e vinte Institutos.

A Universidade foi federalizada em 1965, passando a ser chamada de Universidade Federal de Santa Maria.

Nos anos 2000, a Universidade iniciou um processo de extensão, que criou *campi* nas cidades de Palmeira das Missões e Frederico Westphalen e mais tarde, em 2013, em Cachoeira do Sul. O Hospital Universitário de Santa Maria (HUSM), fundado em 1970, é uma referência em saúde, abrangendo mais de 40 municípios e mais de um milhão de habitantes na região central do Rio Grande do Sul. A UFSM conta com quatro *campi*, onde são distribuídos 33 cursos técnicos, 128 cursos de graduação e 112 de pós-graduação, além do Colégio Técnico Industrial, onde é ofertado curso de ensino médio, e da Unidade de Educação Infantil.

Em agosto de 2022, o corpo de servidores da UFSM era formado por 4.601 indivíduos, sendo 2.541 técnicos administrativos e 2060 docentes. A distribuição por gênero entre os servidores técnico-administrativos mostrava 57% de mulheres, enquanto homens eram 43%. Entre os docentes, homens representavam 53%, enquanto mulheres eram 47% (UFSM, 2022b).

A Administração Central da UFSM é formada pela Reitoria, ocupada por um Reitor e uma Vice-Reitora, e oito Pró-Reitorias, formadas por 56% de homens e 44% de mulheres. Entre as estas, 78% são dos Pró-Reitores são homens, enquanto 22% são mulheres. A funções de Pró-Reitoria adjuntas, porém, têm 67% de mulheres e 33% de homens. Ao analisarmos a formação das duplas de Pró-Reitoria e Pró-Reitoria Adjunta, 33% delas são formadas por homens, 22% por mulheres e 45% delas são duplas mistas.

No que se refere à Direção das Unidades de Ensino, o grupo é formado por 70% de homens e 30% de mulheres. Homens são diretores das Unidades em 60% dos casos, enquanto mulheres são diretoras em 40% das Unidades. Homens também são as maiorias nas Vice-Diretorias, com ocupando 80% dos cargos, enquanto mulheres são 20% das Vice-Diretoras. A formação das duplas de Diretoria das Unidades, tem 56% de duplas formadas por mistas, 44% formadas apenas por homens e nenhuma das duplas de Diretoria é formada apenas por mulheres.

Em 2021 a UFSM tinha 25.160 matrículas ativas em cursos de graduação e pós-graduação. Nos cursos de graduação, 53% dos discentes eram mulheres, enquanto 47% eram homens (UFSM, 2022b). Já nos cursos de pós-graduação, 62%

dos discentes eram mulheres, enquanto 38% eram homens (UFSM, 2022b). Não há dados disponíveis quanto à distribuição de gênero por área de atuação na UFSM.

#### 5.1.8 Universidade Federal do Pampa (Unipampa)

A Universidade Federal do Pampa (Unipampa) surgiu como parte de um Acordo de Cooperação Técnica entre o Ministério da Educação, a Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) e a Universidade Federal de Pelotas (UFPel), com o objetivo de ampliar o Ensino Superior na metade sul do Rio Grande do Sul. A Universidade foi criada em 2008, visando viabilizar o desenvolvimento regional e minimizar a estagnação econômica da região onde atua.

A Unipampa conta com 10 *campi*, distribuídos nas cidades de Alegrete, Bagé, Caçapava do Sul, Dom Pedrito, Itaqui, Jaguarão, Santana do Livramento, São Borja, São Gabriel e Uruguaiana. São ofertados 70 cursos de graduação, sete cursos de graduação EaD, 23 cursos de pós-graduação *lato sensu* e 25 cursos de pós-graduação *stricto sensu*, sendo 20 mestrados e 5 doutorados. Dados de 2021, apontam que a Universidade tem uma população de cerca de 14.000 pessoas.

O corpo de servidores da Unipampa é formado por 1795 indivíduos, sendo 902 técnicos administrativos e 893 docentes – 858 efetivos e 35 substitutos (UNIPAMPA, 2022a). A distribuição por gênero entre os técnicos administrativos mostrava 52% de homens, enquanto mulheres eram 48%. Entre os docentes efetivos, homens representavam 52%, enquanto mulheres eram 48%, já entre os docentes substitutos a proporção se inverte, 60% eram mulheres e 40% homens.

A Reitoria da Unipampa é ocupada por um Reitor e um Vice-Reitor. A Administração-Central da Universidade tem 7 Pró-Reitorias, 71% delas ocupadas por homens e 29% ocupadas por mulheres. Já entre as Diretorias dos 10 *campi*, 75% são ocupadas por homens e 25% por mulheres.

No que se refere aos discentes, em 2022, ingressaram 2.451 novos estudantes na Unipampa, 60% do gênero feminino e 40% do gênero masculino (UNIPAMPA, 2022b). O Relatório Acadêmico traz que, em 2022, havia 11.748 discentes matriculados na Unipampa, 10.516 em cursos de Graduação e 1.232 em cursos de Pós-Graduação. Nos cursos de Graduação, a distribuição por gênero ocorre da seguinte forma: 59% são mulheres e 41% são homens. Ao analisarmos os

discentes por meio da distribuição de gênero nas áreas do conhecimento, percebemos que em AHSSBL mulheres representam 60% dos discentes, enquanto homens são 40%. Já em STEMM, mulheres são 55% dos discentes, enquanto homens representam 45%. Quanto a distribuição por gênero entre os discentes dos cursos de Pós-Graduação, mulheres são 65%, enquanto homens são 35%. Não há dados quanto a distribuição de gênero nas áreas do conhecimento nos cursos de pós-graduação.

#### 5.1.9 Universidade Federal do Rio Grande (FURG)

A Universidade Federal do Rio Grande (FURG), surgiu na década de 1950, pelos "esforços conjuntos de setores da comunidade rio-grandina" (FURG, s.d.) em viabilizar a implementação do ensino superior na cidade, visando o desenvolvimento regional e nacional. A FURG teve seu funcionamento autorizado em 1969, pela fusão de quatro unidades de ensino superior (BRASIL, 1969) que existiam na cidade de Rio Grande.

No final dos anos 1980, a Universidade assumiu a vocação institucional de prezar pelos ecossistemas costeiros e oceânicos, comprometida com a criação e a difusão de conhecimento dedicado a compreender a complexidade das manifestações naturais, sociais, culturais e históricas do ecossistema em que está inserida. A FURG se posiciona como uma universidade "que acredita no ensino superior público e gratuito como promotor do desenvolvimento científico e social, da cidadania e da solidariedade" (FURG, s.d).

A Universidade possui quatro *campi*, nas cidades de Santo Antônio da Patrulha, São Lourenço do Sul e Santa Vitória do Palmar, além da sede na cidade de Rio Grande, onde são distribuídos 64 cursos de graduação, 27 cursos de pós-graduação *latu sensu*, 45 de pós-graduação *stricto sensu* e 14 residências profissionais. Dados do Anuário 2021, tendo como base o ano de 2020, mostram que mais de 15 mil pessoas formavam a população universitária da FURG naquele ano (FURG, 2021).

O corpo de servidores era formado por 2.143 pessoas, sendo 1.158 técnicos administrativos e 985 docentes, destes 92 são docentes substitutos (FURG, 2021).

Não constam no documento dados relativos à distribuição por gênero dos servidores que atuam na Universidade.

A Administração Central da FURG, no momento da realização desta pesquisa, era formada pela Reitoria, Vice-Reitoria, oito Pró-reitorias e Chefia de Gabinete. Os cargos de Reitor e Vice-Reitor eram ocupados por homens, assim como metade das Pró-reitorias. As demais Pró-reitorias e a Chefia de Gabinete da Reitoria eram ocupadas por mulheres. Percentualmente, a Administração Central da FURG era formada, em 2020, por 55% de homens e 45% de mulheres.

A coordenação dos cursos de Graduação da FURG era dividida de forma igualitária entre mulheres e homens, enquanto as vices coordenações de cursos tinham 40% de vice coordenadoras e 60% vice coordenadores. Analisando a formação das duplas de coordenação dos cursos de graduação, conforme suas áreas de conhecimento do curso, temos: 31% das duplas eram formadas por homens, 23% eram formadas por mulheres e 45% das duplas eram mistas.

No que se refere aos discentes, segundo dados do Anuário 2021, 3018 novos estudantes ingressaram na Universidade em 2020, 55% eram mulheres e 45% homens. Naquele ano, a FURG teve 12.608 discentes regularmente matriculados, distribuídos em cursos de Graduação (Presencial e EAD) e Pós-graduação (Especialização Presencial e EAD, Mestrado e Doutorado) (FURG, 2021). O grupo de estudantes de Graduação era formado por 8.959 discentes na modalidade presencial, e 513 na modalidade Ensino a Distância (FURG, 2021). Dos 9.472 discentes matriculados em cursos de Graduação naquele ano, 55% eram mulheres e 45% homens. Os diplomados de graduação daquele ano eram 58% mulheres e 42% homens.

O grupo de discentes de Pós-graduação era formado por 2.246 discentes nas modalidades especialização presencial (205), especialização à distância (630), mestrado (878) e doutorado (533) (FURG, 2021). O Anuário, porém, não apresenta dados relativos ao gênero dos discentes de cursos de Pós-graduação.

#### 5.1.10 Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)

A história da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) começa no século XIX, com a fundação da Escola de Farmácia e Química e da Escola de

Engenharia. Ainda no século XIX, foram fundadas a Faculdade de Medicina de Porto Alegre e a Faculdade de Direito. Em 1934, foi criada a Universidade de Porto Alegre, integrada inicialmente pelas Escola de Engenharia, Faculdade de Medicina, Faculdade de Direito, Faculdade de Agronomia e Veterinária, Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras e pelo Instituto de Belas Artes. Em 1947, a Universidade passou a ser denominada Universidade do Rio Grande do Sul; nos anos 1950 foi federalizada e em 1968, passou a ser chamada de Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

A UFRGS atua em todas as áreas do conhecimento, nos níveis de graduação, pós-graduação, nas modalidades presencial e à distância, e na educação básica, técnica e tecnológica, com o Colégio de Aplicação e o Instituto de Pesquisas Hidráulicas, localizados no Campus do Vale. A Universidade conta com 95 cursos de graduação presenciais e dois a distância, além de 34 cursos de pós-graduação *lato sensu*, 190 cursos de pós-graduação *stricto sensu*, distribuídos em cinco *campi* – Central, Saúde, Olímpico e Vale, localizados em Porto Alegre, e Litoral Norte, localizado em Tramandaí/RS.

O corpo de servidores, em dezembro de 2021, era formado por 5.395 indivíduos, sendo 2.461 técnicos administrativos e 2.852 docentes efetivos e 82 docentes substitutos (UFRGS, 2022a). A distribuição por gênero entre os servidores técnico-administrativos era quase igualitária, com ligeira prevalência masculina. Mulheres representavam 49,89% das servidoras técnico-administrativas, enquanto homens eram 50,11%. Entre os docentes efetivos, homens eram 54%, enquanto mulheres eram 46%. Já entre os docentes substitutos, mulheres representavam 53%, enquanto homens eram 47%.

A Reitoria da UFRGS é formada por uma dupla mista: um Reitor e uma Vice-Reitora. A Administração Central da Universidade é formada por sete Pró-Reitorias, duas Superintendências, cinco Secretarias, Parque Científico e Tecnológico, Procuradoria-Geral, Coordenadoria de Segurança e Ouvidoria. Entre estes 43% são mulheres e 57% são homens. Analisando a distribuição de gênero pelas posições ocupadas (dirigente e substituto), observamos que mulheres são minoria em ambos os casos. A chefia das posições é ocupada por homens em 64% dos casos, enquanto mulheres são 36% das chefias. Já entre os substitutos, homens representam 54% das vices-chefias, ao passo que mulheres são 46%. O Campus Litoral, por estar deslocado da sede, é o único dos *campi* que tem uma diretoria, formada por duas mulheres.

A UFRGS tem 27 Unidades Acadêmicas (Institutos, Escolas ou Faculdades). As diretorias das Unidades Acadêmicas tinham 57% de mulheres e 43% de homens. Na posição de Diretor(a), havia 63% de mulheres e 37% de homens, e como Vice-Diretor(a), 52% eram mulheres e 48% homens. Ao analisarmos a formação da dupla de direção, 41% das duplas eram formadas por duas mulheres, 26% eram formadas por dois homens e 33% eram duplas de gênero misto.

Em 2021, a UFRGS tinha 39.266 matrículas ativas de Graduação (UFRGS, 2022b). Os discentes em cursos de graduação eram 26.584, sendo que mulheres representavam 52% dos matriculados, enquanto homens representavam 48%. Ao analisarmos a distribuição de gênero dos discentes de graduação por área de atuação, percebemos que mulheres representam 57% dos discentes em AHSSBL, enquanto homens são 43%. Já em STEMM, há uma inversão dos números: homens representam 53% dos discentes, enquanto mulheres são 47%.

Entre os 12.682 discentes em cursos de Pós-Graduação (UFRGS, 2022c), mulheres eram a maioria, representando 53% dos pós-graduandos, enquanto homens são 47%. Ao analisarmos a distribuição de gênero dos discentes de pós-graduação por área de atuação, temos mulheres representando 54% dos discentes em AHSSBL, enquanto homens são 46%. Em STEMM, a distribuição é semelhante: mulheres representam 53% dos discentes, enquanto homens são 47%.

#### 5.1.11 A distribuição de gênero nas IFES

São dez IFES no Rio Grande do Sul, formadas por 72 *campi*, é uma população acadêmica de mais de 150 mil técnicos administrativos, docentes e discentes. A distribuição de gênero da população IFES traduz o perfil de quem ocupa cada um destes lugares.

Os cargos de Reitoria, mais altos das Instituições Federais de Educação Superior gaúchas, são ocupados por uma maioria de homens. São sete reitores e apenas três reitoras. Nos cargos de Vice-Reitoria, são cinco vice-reitoras, contra três vice-reitores (duas IFES não têm este cargo). As Pró-Reitorias e demais posições da alta administração das IFES são formadas por uma população de 125 pessoas. Novamente, homens são a maioria, correspondem a 58% dos ocupantes dos cargos,

enquanto Pró-Reitoras são 42%. Os cargos de Pró-Reitorias Adjuntas não existem na maioria das IFES, no entanto, quando ocorrem, têm a distribuição por gênero quase igualitária: são 49% de mulheres e 51% de homens. Nos *campi* e cursos, a distribuição de gênero nas Diretorias, não difere do que vimos na Administração Superiores das IFES. Há uma maioria de homens. Eles representam 60% dos Diretores, enquanto há 40% de Diretoras. Nas Vice-Diretorias, homens também representam a maioria dos ocupantes dos cargos: 52%. Mulheres são 48% das vice-diretoras.

Entre o corpo de servidores técnico-administrativos e docentes, há diferenças. Verificamos prevalência feminina entre os técnicos administrativos. São 61% de mulheres e 39% de homens. O maior número de servidoras técnico-administrativas é encontrado na UFCSPA, com 98,27% de servidoras mulheres e apenas 1,29% servidores homens. A Universidade justifica os números pelas características de seus cursos, todos da área da saúde. Entre docentes, temos uma média de 51% de docentes homens frente a 49% de mulheres. A exceção a estes números é a UFCSPA, com 19,40% de docentes homens e 80,60% de docentes mulheres. Este número é justificado, novamente, pela característica dos cursos da Universidade.

O corpo discente das IFES tem prevalência feminina. Entre os mais de 130.000 discentes das IFES gaúchas, mulheres são 58%, enquanto homens são 42%. Este dado comparado ao número de mulheres docentes das Instituições, aponta para a perda de mulheres que ocorre entre a graduação e a pós-graduação. Não houve, porém, dados suficientes para confirmarmos esta hipótese.

Tabela 2: Resumo da distribuição de gênero nas IFES

<b>Setor</b>	<b>Mulheres</b>	<b>Homens</b>
Reitoria	30%	70%
Vice-Reitoria	62%	38%
Pró-Reitoria	42%	58%
Pró-Reitoria Adjunta	51%	49%
Diretoria de Curso	40%	60%
Vice-Diretoria de Curso	52%	48%
Docentes	49%	51%
Servidores Técnico-administrativos	51%	49%
Discentes	58%	42%
<b>Média</b>	<b>52%</b>	<b>48%</b>

Fonte: Dados de pesquisa

Se cada posição ocupada nas IFES tivesse um gênero representante, teríamos: na Reitoria, um Reitor e uma Vice-Reitora; nas Pró-Reitorias, um Pró-Reitor e uma Pró-Reitora Adjunta; na Direção dos *campi* e cursos, um diretor e um vice-diretor. Entre os docentes, teríamos um professor. Exceto na UFCSPA, onde teríamos uma mulher representante da categoria. No corpo de servidores técnico-administrativos, teríamos uma mulher representante. Já os discentes seriam representados por uma mulher.

Cada uma das posições ocupadas nas IFES está representada na Figura 1, sendo na primeira linha, Reitor e Vice-Reitora; Pró-Reitor e Pró-Reitora Adjunta; Diretor e Vice-diretor, respectivamente. Já na segunda linha, encontram-se representados: professor, servidora técnico-administrativa e aluna.

Figura 1: Representação de gênero das posições ocupadas nas IFES gaúchas



Fonte: Canva

## 6 SIMETRIAS: AS IFES GAÚCHAS E O *ATHENA SWAN CHARTER*

Neste capítulo são apresentadas as simetrias identificadas entre as políticas e práticas de equidade de gênero executadas nas dez Instituições Federais de Ensino Superior localizadas no Rio Grande do Sul e os dez Princípios-Chave (PC) do *Athena Swan Charter*. Os Princípios-Chave são listados, não numerados. Ao referenciá-los, para facilitar a compreensão dos leitores, serão citados numericamente, de 1 a 10, seguindo a ordem em que aparecem na lista dos Princípios-Chave do *Athena Swan Charter*.

Foram julgadas como 'políticas' de equidade de gênero aquelas iniciativas e ações tomadas em nível institucional pelas Reitorias, Administração Superior ou Conselhos Superiores das IFES. Foram coletadas Resoluções, Editais, Instruções Normativas, Memorandos, campanhas, notas de posicionamento entre outras políticas que tenham sido lançadas ou tenham tido respaldo dos órgãos superiores das Instituições para o seu lançamento.

Como 'práticas' de equidade de gênero, foram consideradas as ações e atividades de caráter não-institucional e efêmero, com ocorrência pontual, como eventos acadêmicos ou sociais, notícias e divulgações.

### 6.1 Diversidade

O primeiro dos Princípios-Chave do *Athena Swan Charter* reconhece que não é possível atingir todo o potencial da academia sem que haja a contribuição de todos os talentos possíveis (ADVANCE HE, 2020). Foram coletados 123 itens que continham em seu conteúdo políticas e práticas com semelhanças ao que é sugerido no primeiro PC. Após ter seu conteúdo analisado, oito foram considerados políticas e 115 como práticas que promovem a diversidade através da equidade de gênero nas IFES.

As políticas implementadas pelas IFES no sentido de trazer mais diversidade, aparecem na forma de Coordenações, Núcleos e Observatórios voltados à diversidade, às mulheres e à equidade (sexual, de gênero, inclusão, étnico-racial), assim como campanhas (Figura 2) e projetos institucionais para promover e defender a diversidade. O tema foi identificado também em um edital para seleção de bolsistas

de um Programa de Educação Tutorial. O texto trata da diversidade como um objetivo do Programa em “Contribuir com a política de diversidade na instituição de ensino superior, por meio de ações afirmativas em defesa da equidade [...] de gênero.” (UNIPAMPA, 2022c).

Figura 2: Campanha institucional “UniDiversidade” da UFCSPA



Fonte: @ufcspaoficial Disponível em: < [https://www.instagram.com/p/CbF-Y-Wq\\_Fs/](https://www.instagram.com/p/CbF-Y-Wq_Fs/) >

As práticas de diversidade adotadas pelas IFES foram identificadas em mais de vinte tipos<sup>2</sup> de ações e atividades realizadas pelos *Campi*, Faculdades, Grupos, Coletivos ou outras formas associativas que existam nas Instituições. As práticas de diversidade identificadas são voltadas à diversidade de gênero, com foco nas mulheres – do campo, da cidade, na agricultura, pescadoras etc., à diversidade sexual, de gênero, de raça, estudos feministas, protagonismo feminino nas diversas áreas do conhecimento.

## 6.2 Igualdade de gênero

O segundo Princípio-Chave do *Athena Swan Charter* trata da necessidade de comprometimento com a promoção da igualdade de gênero na academia, particularmente ao abordar a perda de mulheres ao longo da carreira e a ausência de

<sup>2</sup> Tipos de práticas identificadas: Aulas magnas, celebrações, coletâneas, cursos, datas comemorativas, disciplinas, divulgações, encontros, eventos, exposições, exposições, festas, grupos de estudo, grupos de pesquisa, *lives*, mensagens, mostras culturais, notícias, palestras, postagens de redes sociais, publicações, reuniões, seminários, sessões de cinema, sugestões culturais.

mulheres em cargos acadêmicos, profissionais e de apoio. (ADVANCE HE, 2020). Neste sentido, foram identificados 61 itens com políticas e práticas que promovam a igualdade de gênero nas IFES.

Identificamos apenas uma política de promoção à igualdade de gênero, na UFRGS. A política, por assim dizer, é encontrada apenas em um trecho da Resolução Nº 022, de 28 de Janeiro de 2022, o Regimento Interno do Campus Litoral Norte, traz no Art. 116:

Parágrafo único: A Coordenação Geral deverá ser exercida por servidores(as) lotados(as) e em exercício no Campus Litoral Norte, preferencialmente que desenvolvam ações de caráter social e cultural ligadas às comunidades e/ou movimentos negros (afro-brasileiros e quilombolas), indígenas, LGBTQ+, comunidades tradicionais, bem como integrantes da luta por direito das mulheres. (UFRGS, 2022d, p. 28-29)

Ainda que façam menção de forma superficial à Igualdade de Gênero, a política selecionada é a única que trata o tema com uma abordagem institucional, partindo da Administração Superior da Universidade.

No processo de coleta de dados, foram analisados o Estatuto e o Regimento Geral, documentos máximos das IFES que compõem esta pesquisa. Em nenhum deles foram encontrados os termos 'igualdade de gênero', 'mulher', 'LGBT', 'trans' ou 'transgênero'.

A política encontrada não abrange a totalidade do que é proposto no Princípio-Chave. Aborda a promoção da igualdade de gênero, porém, sem aprofundamento no que se refere à perda de mulheres ao longo de suas carreiras. Por outro lado, o PC trata da "ausência de mulheres em cargos acadêmicos, profissionais e de apoio das instituições", o que, como pudemos ver, não ocorre nas IFES gaúchas. A análise da distribuição de gênero mostrou que mulheres estão representadas em todos os cargos de todas as Instituições.

Entre as práticas, identificamos 60 itens. Foi identificado um número muito maior de práticas de igualdade de gênero nas IFES, mas, da mesma forma que as políticas, estas práticas não abordam a totalidade daquilo que é proposto no PC.

As práticas, de ocorrem nos formatos de publicações exaltando os feitos de discentes, docentes e servidoras; na promoção de disciplinas sobre igualdade de gênero, em palestras, rodas de conversa, *lives* que provocam reflexões sobre gênero

nas IFES (equidade, exclusão, políticas, direitos), discutem maternidade e ciência e protagonismo feminino; na apresentação das mulheres inovadoras e empreendedoras na IFES.

### 6.3 Igualdade de representação acadêmica

O terceiro princípio-chave aborda a representação desigual de gênero nas áreas do conhecimento – AHSSBL e STEMM – e em funções profissionais e de apoio, reconhecendo a relativa sub-representação de mulheres em cargos seniores em AHSSBL e a alta taxa de perda de mulheres STEMM (ADVANCE HE, 2020). Identificamos 125 itens relacionados ao PC.

Foram identificadas três políticas que abordam a representação desigual de gênero nas IFES. Dois dos itens são voltados às discentes e abordados de forma semelhante: no lançamento de edital, ou chamada interna, visando fortalecer a participação feminina na pesquisa, em especial nas áreas STEMM. Estes itens foram localizados na Unipampa e na UFRGS.

O terceiro item é a notícia que trata da gestão do Campus Uruguaiana da Unipampa (Figura 3). Em 2020 o Campus passou a estar sob a responsabilidade de mulheres: diretora, coordenadora acadêmica, coordenadora administrativa e diretora do Hospital Universitário Veterinário. Apesar de se tratar de uma notícia, o item é considerado uma política, uma vez que traz em si decisões de nível institucional, tomadas pela Reitoria da Universidade.

Figura 3: Notícia sobre Mulheres na gestão do Campus Uruguaiana

## Mulheres na gestão do Campus Uruguaiana marcam esse início de 2020

---

*Por Aline Reinhardt da Silveira*

Em 2020 a gestão do **Campus Uruguaiana** da Unipampa está sob a responsabilidade de mulheres: compõe a equipe Elena Maria Billig Melo como diretora; Raquel Pötter Garcia como coordenadora acadêmica; Carina Fagundes Teixeira Brum como coordenadora administrativa, e Claudia Acosta Duarte, como diretora do **Hospital Universitário Veterinário (HUVet)**.

Fonte: UNIPAMPA, 2022<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> UNIPAMPA, 2022. Disponível em: < <https://unipampa.edu.br/portal/mulheres-na-gestao-do-campus-uruguaiana-marcam-esse-inicio-de-2020> >

As práticas identificadas são 122. A maioria dos itens se refere a eventos que tratam da relação entre mulheres e ciência, principalmente em STEMM, além de discussões sobre mulheres na ciência e do reconhecimento de feitos de docentes e discentes. Também foram encontrados itens que fazem referência à presença de mulheres nas ciências humanas, chamadas pelo *Athena Swan Charter* de AHSSBL: mulheres musicistas, mulheres na antropologia e na comunicação.

Destacamos o item referente ao projeto “50|50: abrindo portas para a equidade de gênero na Comunicação”. Coordenado por três docentes mulheres e realizado em parceria entre UFSM, Unipampa e UFRGS, é o item que mais se aproxima ao que é proposto no princípio-chave. Com o objetivo de

rever a configuração de gênero na área, oferecer visibilidade para o assunto e, principalmente, promover ações no ambiente acadêmico, visando que estas repercutam no mercado publicitário (UFSM, 2022a),

O projeto da área de Comunicação, área pertencente a sigla AHSSBL, quer entender a percepção das estudantes e das profissionais da área, com a ideia de “mudar no ensino para mudar no mercado”. (UFSM, 2022a)

#### **6.4 Combate às disparidades salariais**

O quarto princípio-chave do *Charter* traz a necessidade de comprometimento das IFES em combater as disparidades salariais entre homens e mulheres (ADVANCE HE, 2020). Em tese, docentes homens e docentes mulheres não sofrem com disparidades salariais ao ingressar em Instituições Federais de Ensino Superior. Apenas em tese.

O ingresso de homens e de mulheres nas carreiras de Magistério Superior ou de Magistério do EBTT, ocorre por concurso público, sempre no primeiro nível de vencimento da respectiva Classe. Porém, o tempo que cada docente leva para desenvolver sua carreira (progressão e promoção) é variável. Depende não do cumprimento do tempo mínimo e da aprovação em um processo de avaliação de desempenho, que considera as atividades de ensino, pesquisa, extensão, gestão acadêmica e de produção profissional relevante desenvolvidas pelo docente no período que antecede a progressão ou promoção.

Docentes podem aplicar para diversas bolsas de pesquisa do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) e, se contemplados, receber retorno financeiro por isso. Duas modalidades são destinadas a pesquisadores que se destacam entre seus pares: a Bolsa de Produtividade em Pesquisa (PQ) e a Bolsa de Produtividade em Desenvolvimento Tecnológico e Extensão Inovadora (DT) (CNPQ, 2020). Essas bolsas são concedidas em edital anual, tem número limitado e a grande concorrência. O julgamento e a classificação das propostas são feitos por meio de análises técnica; por consultores *ad hoc*; comparativa de mérito e classificação das propostas por Comitês de Assessoramento específicos; e a decisão final é dada pela Diretoria, em função da disponibilidade financeira do CNPq (CNPQ, 2020).

Bolsas PQ são concedidas a pesquisadores de todas as áreas do conhecimento com o objetivo de distinção do trabalho e valorização da produção. Os critérios para a concessão são a produção científica, a participação na formação de recursos humanos e a contribuição efetiva para a área do pesquisador (CNPQ, 2020). Bolsas DT também são concedidas a pesquisadores de todas as áreas do conhecimento, porém com o objetivo de distinção trabalho e valorização da produção em desenvolvimento tecnológico e inovação (CNPQ, 2020).

As Bolsas PQ e DT têm graduações por níveis (1A, 1B, 1C, 1D e 2). Na categoria 1, o pesquisador é enquadrado novamente em níveis (A, B, C ou D), com base em comparações entre seus pares e em dados dos últimos dez anos (CNPQ, 2020). Na categoria 2 não há níveis, porém, a produtividade do pesquisador é avaliada, com ênfase nos trabalhos publicados e orientações dos últimos cinco anos. O valor mensal das bolsas varia de acordo com a categoria e o nível de enquadramento de cada pesquisador, entre R\$1.100,00 e R\$1.500,00 (CNPQ, 2020).

Docentes mulheres, que são casadas e que são mães (ressaltando que um não impede o outro), têm maior dificuldade em atingir os pré-requisitos para a aprovação no processo de desempenho. Isso ocorre, pois elas têm menos tempo extraclasse para se dedicar à carreira acadêmica, o contrário do que ocorre com os docentes homens. Assim como o tempo reduzido para dedicar-se à carreira impacta as progressões e promoções das docentes, o tempo impacta também as possibilidades delas em produzirem como seus pares e receberem bolsas de produtividade.

## 6.5 Eliminação de obstáculos às mulheres

As servidoras, professoras e alunas das IFES são mulheres. Por esta condição de gênero, apenas, estão sujeitas a sofrer assédio, machismo, silenciamento – entre outras formas de violência, que partem de colegas servidores, professores e alunos nas Instituições para onde elas vão com o objetivo único de trabalhar, estudar e progredir nas suas carreiras.

O quinto princípio-chave discorre sobre o comprometimento na remoção dos obstáculos enfrentados pelas mulheres, no que se refere ao desenvolvimento e progressão da carreira, bem como na transição do doutorado para uma carreira acadêmica tida como sustentável (ADVANCE HE, 2020). Não encontramos itens que façam referência direta ao que é proposto no PC. Porém, em uma segunda análise dos elementos, foi possível coletar 108 itens referentes a políticas e práticas de eliminação de obstáculos enfrentados pelas mulheres das IFES dentro e, principalmente, fora delas.

Considerando estes pontos – e outros tantos que podem impedir as mulheres das IFES de desenvolver suas carreiras, buscamos por itens que representem obstáculos de primeira ordem às mulheres, tais como: violência, assédio, machismo, misoginia, feminicídio, vulnerabilidade econômica, impactos da maternidade na carreira, entre outros.

Foram identificados e classificados 24 itens como políticas de eliminação de obstáculos às mulheres. São projetos, ações, campanhas, e manifestações institucionais que promovem reflexão e debate sobre violência contra mulher e violência de gênero, além de resoluções com a definição de critérios compensatórios ao período de licença-maternidade ou licença adoção das mães-pesquisadoras e editais de auxílios permanência para alunas gestantes e mães.

Violência contra mulher e violência de gênero representam a maioria das ações no sentido de eliminar os obstáculos às mulheres nas IFES. Estas ações parecem na forma de campanhas voltadas a toda população universitária, com o intuito de conscientizar, prevenir e combater as formas de violência no ambiente das IFES.

Misoginia e violência contra mulheres também ocorrem fora do ambiente das IFES e refletem na comunidade acadêmica. Em 2021, o IFFar instituiu, em todos os

seus *campi*, o dia 16 de setembro como o “Dia para a Promoção de Ações de Combate à Violência Contra as Mulheres”, conforme a Figura 4. A política surgiu da necessidade de homenagear Liana Gomes, servidora técnico-administrativa do Campus Júlio de Castilhos do IFFar, vítima de feminicídio no ano anterior. Entre as práticas realizadas, houve a transmissão de uma *live* sobre "A vulnerabilidade em relação às mulheres: soberania sobre seus corpos e o combate à violência de gênero". Um espaço em homenagem a Liana foi inaugurado em setembro de 2022.

Figura 4: Card do “Dia para Promoção de Ações de Combate à Violência contra as Mulheres”



Fonte: IFFAR, 2021<sup>4</sup>

Também como política que busca remover obstáculos às mulheres nas IFES e promover a igualdade de gênero, a UFSM criou, por meio de mecanismos institucionais da Política de Igualdade de Gênero da Universidade, o serviço do espaço multiprofissional ‘Casa Verônica’. O serviço, sancionado em novembro de 2021, pela Resolução UFSM N. 064 (UFSM, 2021), atua na educação, responsabilização e assistência jurídica e psicossocial para pessoas em situação de violência de gênero na Universidade e fora dela. No momento desta pesquisa, ‘Casa Verônica’ estava em processo da instalação, havendo lançado editais para a seleção de bolsistas e para o cadastro de pessoas interessadas em prestar serviços especializados nas áreas de Direito, Psicologia e Serviço Social. Não havia sido disponibilizado dados sobre os atendimentos realizados.

<sup>4</sup> IFFAR, 2021. Disponível em: < <https://www.iffarroupilha.edu.br/ultimas-noticias/item/23120-iffar-realiza-cerim%C3%B4nia-em-homenagem-a-liana-gomes> >

Como políticas compensatórias para o período de licença-maternidade ou licença adoção das mães pesquisadoras, Unipampa e UFRGS apresentam em decisões semelhantes e que garantem a adoção de critérios compensatórios para candidatas que estiveram em licença-maternidade ou licença-adoptante em editais de concursos para reposição de vagas de docentes do Magistério Superior. No mesmo sentido, constatada uma significativa sobrecarga feminina, o IFSul apresentou em 2020 uma mudança nos editais de pesquisa para trazer mais equidade na seleção de projetos, que permitiu a prorrogação por um ano, reconhecendo o apoio para as docentes mães que estão em período de afastamento durante o andamento de suas pesquisas.

Durante o período de distanciamento social provocado pela pandemia de Covid-19, a Unipampa lançou cinco editais de prestação de auxílio permanência para alunas gestantes e mães. Os editais ofertavam, em comodato, celulares e kits de apoio às atividades de ensino remoto às docentes de graduação e pós-graduação, em período de gestação ou mães, que estejam em situação de vulnerabilidade socioeconômica.

Já entre as práticas de eliminação de obstáculos às mulheres, foram identificados 84 itens. São palestras, saraus, *lives*, rodas de conversa abordando violência contra mulher, violência de gênero, assédio no ambiente acadêmico, sobrecarga feminina – “Mulheres exaustas”, as implicações do isolamento social na vida das mulheres, entre outras. Pudemos perceber que parte das práticas estiveram concentradas em determinados períodos do calendário: em março, em celebração ao Dia Internacional da Mulher e, no caso do IFFar, em setembro, quando ocorrem as “Dia para a Promoção de Ações de Combate à Violência Contra as Mulheres”.

Estar em vulnerabilidade social é um grande motivo para que discentes abandonem os estudos universitários. No caso das mulheres, um dos efeitos da vulnerabilidade social das discentes: a pobreza. Não se deve entender a pobreza menstrual somente como um sinônimo de falta de recursos financeiros para a aquisição dos produtos de higiene, mas também como um reflexo da vulnerabilidade social e desigualdade de gênero. Práticas realizadas pelo IFRS e pela UFPel ajudam a mitigar a pobreza menstrual através distribuição itens de higiene pessoal para discentes (mulheres, homens transgênero, pessoas não binárias e pessoas intersexo).

Outro obstáculo às mulheres nas IFES é a falta, ou total ausência, de suporte para discentes mães. Neste sentido, a UFSM agiu para a instalação de fraldários acessíveis a discentes e servidores todos os gêneros. A prática está contida na Política de Igualdade de Gênero da Universidade.

## **6.6 Eliminação dos contratos de curto prazo**

O sexto Princípio-Chave aborda o comprometimento que as IFES devem ter ao tratar as consequências negativas que o uso de contratos de curto prazo traz para a retenção e progressão de carreira das servidoras na academia (ADVANCE HE, 2020).

No âmbito das IFES, contratos de curto prazo são aqueles que visam a contratação de docentes substitutos. Esta forma de contratação surge no início dos anos 1990, para suprir a falta de docentes efetivos nas Instituições, em um momento de grande sucateamento da universidade pública e de enfraquecimento da carreira docente, com perda de direitos e garantias; além de retração nos concursos públicos que poderiam recompor os números deficitários (AQUINO *et al*, 2014). No momento em que a regra virou exceção, docentes substitutos chegaram a ocupar 50% dos cargos nas IFES, afirma Aquino *et al* (2014).

A inclusão do § 2º da Lei nº 12.425, de 2011, definiu critérios para a contratação de docentes substitutos. Estes critérios permanecem até a realização deste trabalho. De acordo com o inciso, este tipo de contratação pode ocorrer somente em casos de vacância do cargo, afastamento ou licença, ou nomeação do docente para cargo de direção na Instituição, não podendo ultrapassar 20% do número total de docentes da IFES (BRASIL, 1993). Também é necessário que a Instituição tenha recursos orçamentários e financeiros para o pagamento das despesas da nova contratação, que pode ocorrer pelo prazo máximo de dois anos (BRASIL, 1993).

A contratação de docentes substitutos é uma forma legalizada de precarizar a contratação do trabalho docente nas IFES. Precarização esta, que decorrente da falta de planejamento da Gestão de Pessoas da Instituição e pela não realização de concursos para a contratação de docentes efetivos, por proibição ou por impedimento. Ou, como resume Aquino *et al* (2014), por culpa de decisões políticas tomadas dentro das Instituições, que contabilizam os contratos por tempo determinado como um “mal menor” (AQUINO *et al*, 2014, p 180).

Entre as dez IFES mapeadas, seis disponibilizavam números sobre a contratação de docentes substitutos. A maioria dos docentes substitutos eram mulheres, que representavam em média 64% desta forma de contratações nas IFES. Não foram identificadas, porém, políticas ou práticas de que demonstrem o comprometimento das IFES em mitigar os efeitos deste das contratações de curto prazo, principalmente no que se refere às carreiras de docentes mulheres, as mais afetadas pelos contratos de curto prazo, segundo o Advance HE (2020).

## **6.7 Combate à Transfobia**

O combate ao tratamento discriminatório experimentado por pessoas trans, transfobia, é o sétimo Princípio-Chave do *Athena Swan Charter*. Dados do INEP mostram que 23 pessoas trans utilizaram nome social para realizar a prova do Enem, em 2020, no Rio Grande do Sul. A legalização do Nome Social é um elemento que colabora para aumentar o acesso de pessoas trans no Ensino Superior. Ainda assim, é notória a falta de programas específicos de acesso à universidade voltados para pessoas trans, apesar de elas serem beneficiadas por ações mais amplas. Na análise dos itens referentes ao combate à transfobia nas IFES, pudemos perceber que, da mesma forma que não há programas específicos para a população trans, a maioria das políticas e práticas reproduzidas nas IFES não contemplam especificamente este grupo. Foram encontrados 115 itens que remetem ao combate à transfobia nas IFES.

As políticas voltadas para o combate ao tratamento discriminatório experimentado por pessoas trans nas IFES são 19 e foram encontradas em todas as IFES localizadas no Rio Grande do Sul. Estas políticas se restringem à inclusão do nome social e a alguns poucos editais com reserva de vagas para pessoas trans.

Resoluções que aprovam a inclusão de nome social nos registros acadêmicos e funcionais foram encontradas em todas IFES. As primeiras a adotar essa política foram UFPel, Unipampa e FURG, em 2013; a última foi a UFCSPA, em 2020. Políticas de acesso de pessoas trans à graduação não foram encontrados nas IFES gaúchas. Porém, foram encontradas políticas de reserva de vagas para pessoas trans em programas de pós-graduação da UFRGS. Não foram encontradas políticas semelhantes nas demais IFES.

As práticas analisadas que referem ao combate à transfobia nas IFES são 96 e se concentram em quatro eixos: celebração, informação, acadêmico e cultura. Entre as práticas do eixo celebração, percebemos que estas estão concentradas em torno de dois períodos: em junho, no Dia Internacional do Orgulho LGBTQIAP+, em janeiro, no Dia Nacional da Visibilidade Trans e algumas em maio, do Dia da Luta Contra a LGBTfobia. São publicações saudando as datas e divulgando eventos – palestras, seminários, debates, *lives* e mostras artísticas – que tem como tema a comunidade LGBTQIAP+.

No eixo informação, encontramos práticas (publicações de artigos e em redes sociais) que trazem conteúdos explicativos sobre a luta da população LGBTQIAP+ (Figura 5).

Figura 5: A origem do Dia do Orgulho LGBTQIA+

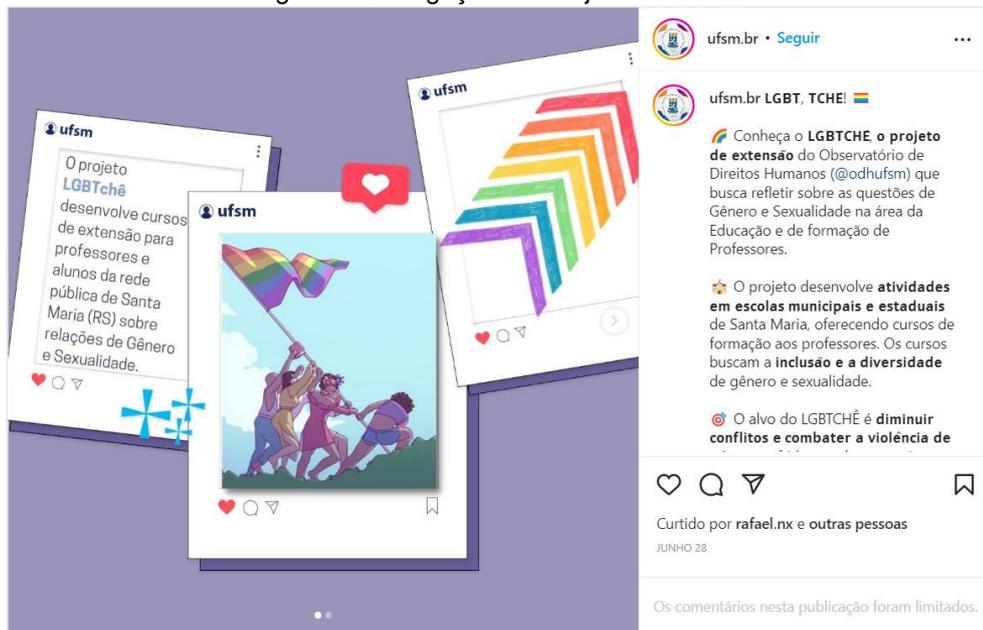


Fonte: @ifsul\_oficial Disponível em: <<https://www.instagram.com/p/CQqvqg-mA6Sc/>>

O eixo Acadêmico, traz a divulgação de congressos, jornadas e debates sobre diversos temas ligados à população LGBTQIAP+, além da divulgação de projetos científicos com o tema LGBTQIAP+. Destacamos aqui, os projetos de atendimento multidisciplinar à população T, realizado na UFCSPA, o de atendimento à população LGBTI+ e pessoas com HIV/aids, realizado pela UFRGS, e a promoção pela busca de saúde mental entre pessoas LGBTQIAP+, na UFFS.

No eixo cultura, temos a divulgação de sessões de filmes, sugestões de músicas de artistas LGBTQIAP+, livros e séries com personagens LGBTQIAP+, e o projeto de extensão LGBTchê (Figura 6), da UFSM, que desenvolve cursos de formação para professores e alunos da rede pública de Santa Maria, com o objetivo de combater a LGBTfobia, muitas vezes marcada pelos conceitos heteronormativos da cultura gaúcha.

Figura 6: Divulgação do Projeto LGBTchê



Fonte: @ufsm.br Disponível em: <<https://www.instagram.com/p/CfXdpnDIQPj/>>

## 6.8 Comprometimento de seniores às ações de igualdade de gênero

O oitavo Princípio-Chave do *Athena Swan Charter* reconhece “que o avanço da igualdade de gênero exige comprometimento e ação de todos os níveis da organização e, em particular, a liderança ativa daqueles que ocupam cargos seniores.” (ADVANCE HE, 2020). Os cargos seniores das IFES são aqueles da Administração Superior – Reitoria, Vice-Reitoria, Pró-Reitorias, Direções, Coordenações – e é dessas pessoas que o PC exige comprometimento e ação para fazer avançar a igualdade de gênero nas Instituições.

Por partirem das instâncias superiores das IFES, os 12 itens selecionados e aqui, apresentados no Quadro 3, foram considerados como políticas, uma vez que comunicam em nome da IFES. Eles fazem reverência institucional ao comprometimento com ações de equidade de gênero.

Quadro 3: Demonstrações de comprometimento das IFES com a igualdade de gênero

IFES	Conteúdo	Emissor
IFFar	<u>Nota de repúdio</u> aos ataques virtuais ao Núcleo de Gênero e Diversidade Sexual do IFFar-SB	Núcleo de Gênero e Diversidade Sexual, Campus São Borja
IFFar	<u>Nota de Nepúdio</u> ao ataque sofrido pela obra “Gêneros, (trans)gêneros e educação – alguns enfrentamentos”, organizado pelos professores Ana Maria Colling, Eliane Quincozes Porto e Vantoir Roberto Brancher	Núcleos de Gênero e Diversidade Sexual, subscrito por todos os <i>campi</i>
IFFar	<u>Nota de repúdio</u> à invasão de vândalos, com vídeos impróprios e xingamentos em reunião	Direção Geral de Ensino do IFFar – Campus Panambi
IFFar	<u>Manifestação de repúdio</u> aos atos de desrespeito e agressão verbal ocorridos durante a aula online sobre "Violência contra as mulheres trans"	Núcleo de Gênero e Diversidade Sexual, Campus Júlio de Castilhos
IFSul	Resolução 023/2021 - Aprova <u>Moção de Apoio às Mulheres</u>	Conselho Superior do Instituto Federal Sul-rio-grandense
IFSul	<u>Carta</u> de Repúdio a respeito de comentários publicados em rede social	Pró-reitoria de Pesquisa, Inovação e Pós-graduação
IFSul	Nota de repúdio em relação a discurso misógino e machista	Reitoria
UFCSPA	Nota de repúdio ao preconceito, discriminação e violência	A Universidade
UFCSPA	<u>Nota</u> pelo combate ao RACISMO, A HOMOFOBIA, O SEXISMO, O CAPACITISMO e todo e qualquer tipo de violência e preconceito racial, étnico, de classe, gênero, espiritualidade e cultura.	Núcleo de Inclusão e Diversidade Pró-Reitoria de Graduação
Unipampa	<u>NOTA</u> : Solidariedade e luta por estudantes da Antropologia e outros cursos. Contra o Assédio e todo tipo de opressão.	Assessoria de Diversidade, Ações Afirmativas e Inclusão – Adafi Universidade Federal do Pampa
UFRGS	<u>Nota de repúdio</u> : ataque racista e misógino sofrido no dia 27 de maio	Organização da 9ª Semana da África na UFRGS
UFRGS	<u>Nota de repúdio</u> : invasão racista e sexista em transmissão online ocorrida no dia 17 de novembro	Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros, Indígenas e Africanos da UFRGS (NEAB)

Fonte: Elaborado com base em dados de pesquisa (2022)

Destacamos o item “Resolução CONSUP/IFSUL, nº 023, de 21 de maio de 2021”, assinada pelo Reitor do IFSul, referente a casos de violência contra mulheres dentro de uma IFES. A resolução, que aprova uma “Moção de Apoio às Mulheres”, foi lançada após “manifestações misóginas proferidas por um servidor [...] na intenção de ofender pessoalmente duas servidoras”. O documento reconhece que a missão institucional só será efetivada quando as mulheres da instituição forem efetivamente respeitadas e se compromete em apurar os fatos e cobrar providências para que o caso não se repita.

Ressaltamos que os itens aqui analisados têm cruzamento com um ou mais Princípios-Chave analisados anteriormente e, por seu caráter informativo do

posicionamento dos seniores às ações de igualdade de gênero, foram considerados adequados à esta classificação.

## 6.9 Comprometimento à sustentabilidade das mudanças

No nono Princípio-Chave as instituições participantes do *Athena Swan Charter* se comprometem com a criação de mudanças estruturais e culturais que sejam sustentáveis para que seja possível promover a igualdade de gênero, reconhecendo que as iniciativas e ações que apoiam os indivíduos por si só não promoverão suficientemente a igualdade (ADVANCE HE, 2020).

Para que sejam sustentáveis, as mudanças estruturais e culturais de promoção da igualdade de gênero precisam estar respaldadas pela legislação da IFES. Foram selecionados 22 itens, listados no Quadro 4, foram considerados políticas das IFES que, direta ou indiretamente, atuam para a promoção sustentável da igualdade de gênero dentro de suas Instituições.

Quadro 4: Políticas de apoio às mudanças estruturais e culturais sustentáveis nas IFES.

IFES	Política
FURG	Programa de Ações Afirmativas na Pós-graduação
IFFAR	Núcleo de Gênero e Diversidade Sexual do IF Farroupilha
IFFAR	Coordenação de Ações Inclusivas
IFRS	Núcleos de Ações Afirmativas (NAAfs) do Instituto Federal do Rio Grande do Sul (IFRS)
IFRS	Núcleo de Estudos e Pesquisas em Gênero e Sexualidade (NEPGS)
IFRS	Política Institucional de Prevenção e Combate ao Assédio e à Violência no IFRS.
IFRS	Política de Ações Afirmativas do Instituto Federal do Rio Grande do Sul (IFRS).
IFRS	Núcleos de Estudos e Pesquisas em Gênero e Sexualidade (NEPGSs)
IFSUL	Núcleo de Gênero e Diversidade (NUGED)
IFSUL	Cotas mínimas de ações afirmativas na Pós-graduação
UFCSPA	NID - Núcleo de Inclusão e Diversidade
UFCSPA	Regulamento Disciplinar Discente
UFFS	Política De Assistência Estudantil
UFPEL	Núcleo De Gênero E Diversidade
UFPEL	Núcleo De Estudos Em Gênero, Sexualidade E Comunicação (EGSC)
UFPEL	Núcleo de Ações Afirmativas e Diversidade
UFRGS	Coordenadoria de Acompanhamento do Programa de Ações Afirmativas
UFRGS	Incluir – Núcleo de Inclusão e Acessibilidade
UFSM	Comitê de Igualdade de Gênero
UFSM	Formas de ingresso aos Cursos de Graduação e Ações Afirmativas
UFSM	Política de Ações Afirmativas e Inclusão nos Programas de Pós-Graduação
UFSM	Ações Afirmativas Sociais, Étnico-Raciais e Indígenas

Fonte: Elaborado com base em dados de pesquisa (2022)

Assim como mencionado no Princípios-Chave anterior, os itens aqui analisados têm cruzamento com um ou mais dos PC analisados anteriormente. Foram

considerados adequados à esta classificação, por seu caráter de apoio às ações tomadas para promover a igualdade de gênero.

### **6.10 Interseccionalidades**

O último Princípio-Chave é tem bastante semelhanças com o primeiro. O PC traz o comprometimento da IFES em considerar a interseção “de gênero e outros fatores”, lembrando que os indivíduos têm “identidades moldadas por vários fatores diferentes” (ADVANCE HE, 2020). Considerando a forma como é colocado no PC, buscamos por itens que fizessem referência às interseccionalidades, à pluralidade de identidades, de etnias e seus cruzamentos com a equidade de gênero nas IFES.

Foram coletados 42 itens, com políticas e práticas que abordem a interseccionalidade por meio da equidade de gênero. Interseccionalidade é uma “sensibilidade analítica pensada por feministas negras cujas experiências e reivindicações intelectuais eram inobservadas” (CRENSHAW, 2015), que visa dar fundamentação teórica à “inseparabilidade estrutural do racismo, capitalismo e cisheteropatriarcado” (AKOTIRENE, 2021, p 19), sistemas de dominação masculina, que costumam ignorar as identidades das mulheres, especialmente as negras.

Identificamos 32 itens como práticas, que associam equidade de gênero e interseccionalidade nas IFES. Os itens fazem referência a assuntos que promovem a valorização das mulheres negras, indígenas e quilombolas, valorização da cultura dos povos originários, a força de liderança das mulheres e seus direitos. As práticas ocorrem por meio de debates, palestras, mostras culturais e exposições de documentários (sobre Mulheres Quilombolas e Mulheres indígenas). A celebração do “Dia Internacional das Mulheres Negras Latina-americanas e Caribenhas” foi a prática de equidade de gênero e interseccionalidade mais comum entre as IFES, encontrada em 50% das analisadas (IFRS, UNIPAMPA, UFSM, FURG e UFRGS).

São poucas as docentes negras nas IFES. A UFSM, como prática de valorização das mulheres pretas, publicou reportagem sobre os docentes autodeclarados pretos na Universidade. Apenas duas mulheres fazem parte dos 0,5% dos docentes ativos do Magistério Superior da UFSM, segundo dados da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da Universidade. Com o mesmo propósito de valorização das

mulheres pretas, a UFFS publicou no seu perfil do Instagram o tema “Promovendo a igualdade de oportunidades: mulheres negras, mercado de trabalho e acesso a direitos”. Quatro servidoras da Universidade – uma professora, duas intérpretes de libras e uma bibliotecária – foram questionadas “Qual o significado e a importância, enquanto mulher negra, de ocupar o espaço da universidade?”. As, publicadas em cards no Instagram respostas (Figura 7), abordam a importância da representatividade efetiva, ações para a diminuição do racismo estrutural, promoção de debates e a ocupação do espaço universitário por mulheres pretas.

Figura 7: Mulheres negras, mercado de trabalho e acesso a direitos



Fonte: @escolhiseruffs Disponível em: <<https://www.instagram.com/p/CbcoHQHtlvQ/>>

As dez políticas de equidade de gênero e interseccionalidade encontradas nas IFES são vinculadas aos Programas de Ações Afirmativas. Estas políticas atuam na promoção da democratização de acesso e de permanência dos discentes egressos do Sistema Público de Educação autodeclarados pretos e pardos, pessoas com deficiência e em processos seletivos especiais de acesso e permanência para indígenas e quilombolas. Não há nestas políticas ações específicas de promoção da equidade de gênero. Apesar de estes programas não atuarem diretamente para concretização da equidade de gênero nas IFES, eles oportunizam o acesso à Educação Superior para mulheres pretas, indígenas e quilombolas, marginalizadas socialmente.

Dados do informativo Mulheres e Maternidade no Ensino Superior no Brasil (PARENT IN SCIENCE, 2021) mostram que entre as mulheres brasileiras com ensino superior, pretas e pardas são apenas 6,7% e indígenas são apenas 0,68% dos discentes de ensino superior no Brasil. Destacamos entre as políticas de permanência, a recente conquista da Casa do Estudante Indígena da UFRGS, que tem entre seus moradores, uma maioria de mães e seus filhos, o que não é permitido na Casa do Estudante, e afastava as discentes indígenas da Universidade.

### 6.11 Simetrias

As políticas e práticas foram mapeadas no âmbito das Instituições Federais de Ensino Superior, não se levando em consideração as divisões por *campi* ou unidades. A autonomia de cada *campi* ou unidade permite que sejam praticadas ações para seus públicos individualmente.

Foi mapeado um total de 610 itens classificados entre políticas e práticas de equidade de gênero, em todas as dez Instituições analisadas. Os itens mapeados abrangeram oito dos dez Princípios-Chave e foram contabilizados conforme Tabela 3 abaixo:

Tabela 3: Mapeamento das Políticas e Práticas de Equidade de gênero nas IFES

Princípio-Chave/ IFES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL
IFRS	9	13	33	0	5	0	12	0	7	4	83
IFFar	18	9	7	0	23	0	20	4	2	2	85
IFSul	11	3	4	0	20	0	10	3	2	0	53
UFFS	8	2	12	0	2	0	7	0	1	8	40
UFCSPA	11	0	8	0	6	0	11	2	2	2	42
UFPeI	26	1	4	0	3	0	4	0	3	1	42
UFSM	6	12	11	0	9	0	10	0	4	3	55
UNIPAMPA	8	3	16	0	17	0	6	1	0	3	54
FURG	18	2	10	0	15	0	15	0	1	13	74
UFRGS	8	16	20	0	8	0	20	2	2	6	82
<b>TOTAL</b>	<b>123</b>	<b>61</b>	<b>125</b>	<b>0</b>	<b>108</b>	<b>0</b>	<b>115</b>	<b>12</b>	<b>24</b>	<b>42</b>	<b>610</b>

Fonte: Elaborada pela autora, 2022

Entre os itens mapeados nas IFES, foram consideradas 513 práticas frente a 97 políticas efetivadas pelas Instituições no intuito de tornar do ambiente universitário um espaço com igualdade de condições, de representação e livre de tratamentos discriminatórios para mulheres e homens discentes, em cargos acadêmicos, profissionais e de apoio.

As políticas e práticas foram encontradas em oito dos dez Princípios-Chave. Não foram identificadas políticas ou práticas com simetrias aos Princípios 4 e 6, que discutem o combate às disparidades salariais e a eliminação dos contratos de curto prazo, respectivamente. Era esperado que não fossem encontradas políticas ou práticas simétricas aos assuntos abordados em ambos os Princípios. Estas ações são reguladas por Leis, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal e sobre a contratação por tempo determinado, e as IFES não têm poder de ação sobre elas.

A maioria das políticas e práticas (77%) estão concentradas em quatro Princípios: 1) Diversidade; 3) Igualdade de representação acadêmica; 5) Eliminação de obstáculos às mulheres; e 7) Combate à Transfobia, foram identificadas em todas as IFES. Cada um destes Princípios-Chave teve o registro de mais de 100 itens. Entendemos que a recorrência de itens em cada PC ocorre se tratar de temas com maior popularidade no período analisado. Porém, entre os itens identificados nestes quatro Princípios-Chave, apenas 11% são políticas, que representam entre 2% e 22%, quando analisados dentro de cada PC. Compreendemos este baixo percentual de políticas como um reflexo do baixo envolvimento da Administração Superior das IFES aos temas que são caros à comunidade acadêmica, que por sua vez, age na promoção de práticas voltadas a estas questões.

Os demais itens estão distribuídos entre os quatro Princípios-Chave restantes, que abordam: 2) Igualdade de gênero; 8) Comprometimento de seniores às ações de igualdade de gênero; 9) Comprometimento à sustentabilidade das mudanças e 10) Interseccionalidades. Dentre estes, a maioria (74%) dos itens está concentrada nos Princípios 2 e 10 e não foram identificados em todas as IFES mapeadas. Em oito das dez IFES há políticas ou práticas que agem na promoção da diversidade e no combate à transfobia. Novamente, a maioria dos itens analisados correspondem a práticas. São temas com popularidade, mas que ainda não têm ampla compreensão da abordagem correta. Dúvidas quanto aos significados de igualdade, equidade e interseccionalidade podem justificar o baixo número de ações nestes sentidos.

Já entre os Princípios-Chave 8 e 9, no entanto, há uma prática para cada nove políticas identificadas. Entendemos que isso ocorreu por se tratar de Princípios que partem da necessidade de comprometimento da IFES e de seus seniores, sem força de ação por grupos organizados das Instituições, como ocorre na maioria de práticas

analisadas. Políticas de comprometimento da IFES e de seus seniores não foram identificadas em seis das dez Instituições.

Como resultado desta análise, inferimos que as IFES agem no sentido de promover a equidade de gênero dentro de seus ambientes, desde que não seja demandado o comprometimento das instâncias superiores. Atitudes que podem ocorrer em nível empírico, ocorrerão em profusão, como pudemos ver pelos números coletados de práticas. Porém, quando se trata de políticas, ações que demandam o empenho das autoridades das IFES, destas poucas efetivadas.

## 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse trabalho pretendeu identificar as políticas e práticas de equidade de gênero semelhantes às do *Athena Swan Charter* existentes nas Instituições Federais de Ensino Superior localizadas no Rio Grande Do Sul. O objetivo da pesquisa era mapear as ações que colaboraram para promoção de equidade de gênero nas IFES. A pesquisa se deu a partir de pesquisa qualitativa, descritiva, de dados secundários e pesquisa documental. Foram coletados documentos nos sites e nos perfis da rede social Instagram da IFES – portarias, ofícios, instruções normativas, resoluções, projetos, editais, notícias e postagens.

Para se mapear a existência de políticas e práticas institucionais de equidade de gênero nas IFES, tendo como base os 10 princípios-chave do *Athena Swan Charter*, definiu-se dois objetivos específicos. O primeiro era identificar as IFES que tinham políticas e práticas institucionais de equidade de gênero. Identificou-se políticas e práticas que promovem a equidade de gênero em todas as dez IFES instaladas no Rio Grande Do Sul. Depois, comparou-se os dez Princípios-Chave às políticas e práticas institucionais mapeadas nas IFES gaúchas. A análise permitiu concluir que há políticas e práticas comparáveis a oito dos dez Princípios-Chave do *Athena Swan Charter*. Sendo assim, entendeu-se que foi possível mapear as políticas e práticas de equidade de gênero semelhantes às do *Athena Swan Charter* existentes nas Instituições Federais de Ensino Superior localizadas no Rio Grande Do Sul.

A população universitária das dez Instituições Federais de Ensino Superior gaúchas é formada por mais de 150 mil pessoas. Os cargos mais altos, de maior prestígio acadêmico e, conseqüentemente financeiro, são ocupados por homens. São Reitores, Vice-Reitores, Pró-Reitores e Diretores. O corpo de servidores técnico-administrativos, no entanto, tem maioria de mulheres. Entre os docentes a maioria são homens. Percebemos com isso, que quanto mais alto o cargo, há uma tendência de que ele a incidência de mulheres seja menor, apesar de o grau de instrução das mulheres seja superior ao dos homens em mesmos níveis. Já entre discentes, a maioria são mulheres. Reflexo de um efeito tesoura que faz com que mulheres, mesmo sendo maioria nos cursos de graduação e na pós-graduação, não sigam na carreira acadêmica até atingirem cargos de docência.

Os instrumentos de coleta de dados permitiram que fossem apurados milhares de itens. Destes, foram analisados 610 documentos referentes às políticas e práticas de equidade de gênero nas IFES gaúchas. A discrepância entre os números de políticas e práticas, no entanto, chamou a atenção. Foram consideradas 513 práticas frente a 97 políticas efetivadas. Não obstante, houve bastante dificuldade na obtenção de dados sobre as populações das IFES e sobre a distribuição por gênero destas populações. Os dados populacionais das IFES foram extraídos após robusta investigação nas páginas de cada Instituição. Em alguns casos tivemos pouco ou nenhum resultado. Parte dos dados foi obtida apenas após o contato direto com os setores responsáveis das IFES. Tivemos respostas solícitas, enviadas com rapidez; respostas transferidas para outros setores, para a Ouvidoria e até mesmo sugestões para buscarmos pelos dados através da Lei de Acesso à Informação. Em alguns casos, não obtivemos retorno. Acreditamos que acesso a estes dados públicos deveria ser facilitado, disponibilizado nos sites das Instituições Federais de Ensino Superior de todo o país.

Quanto ao *Athena Swan Charter*, surgiram ponderações ao longo da realização desta pesquisa no que se refere aos Princípios-Chave e sua aplicação nas IFES brasileiras. Para a aplicação do *Athena Swan Charter* nas IFES brasileiras, a pesquisa apontou a necessidade de adequações do Princípios-Chave ao ambiente socioeconômico do país, uma vez que, da forma como se colocam, não apontam para a sustentabilidade das mudanças estruturais e culturais.

A redação dos Princípios-Chave do *Athena Swan Charter*, no original em inglês, traz duas menções à palavra *equality*, que traduzida para o português significa “igualdade”<sup>5</sup>: “[...] *We commit to advancing gender equality in academia*” (ADVANCE HE, 2020) e “*We commit to making and mainstreaming sustainable structural and cultural changes to advance gender equality [...]*” (ADVANCE HE, 2020). Ressaltamos a diferença entre os termos igualdade, citado nos PC do *Athena Swan Charter*, e equidade, termo utilizado para compor os objetivos deste trabalho de pesquisa. Igualdade, é um princípio baseado na ideia de que todos são iguais e todos devem ser tratados da mesma maneira, tendo os mesmos direitos e os mesmos acesso a oportunidades, independentemente de sua origem. A equidade, por outro lado, é um

---

<sup>5</sup> Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/moderno-ingles/busca/ingles-portugues-moderno/equality/>

conceito que reconhece que as pessoas não são iguais. Devido a isso, seria necessário ajustar este desequilíbrio, dando a cada pessoa o que é necessário para que todos tenham acesso às mesmas oportunidades. Urge a substituição do termo igualdade por equidade, a fim de afirmar o compromisso do *Athena Swan* em tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, considerando suas desigualdades.

O *Athena Swan Charter* desconsidera questões que são fundamentais na formação da população universitária brasileira, tais como raça e posição socioeconômica, homolesbotransfobia e maternidade.

No intuito de trazer mais equidade aos grupos historicamente minoritários, as IFES utilizam há uma década a Lei de Cotas para acesso ao Ensino Superior de egressos do ensino público, de famílias de baixa renda e autodeclarados pretos, pardos e indígenas. Os temas raça e classe social, porém, não constam no *Charter*. Não são raros os registros de casos de preconceito contra alunos ingressantes pelo sistema de cotas, apesar de já ter sido provado que alunos cotistas em não cotistas têm o mesmo desempenho nas IFES.

Princípios referentes ao combate da homolesbotransfobia são abordados de forma bastante superficial pelo *Athena Swan Charter*. Para adequação deste princípio ao Brasil, país que mais mata pessoas LGBTQIA+ no mundo, é necessário que haja maior profundidade na abordagem do tema. Discentes não-heteronormativos ainda passam por situações de violência nas nossas IFES, o que motiva a evasão destes discentes. Ações no sentido de mitigar os efeitos do racismo, do classicismo, da LGBTQIAP+fobia seriam extremamente benéficos para as IFES.

Há de ser considerada também a inclusão de princípios referentes ao apoio Institucional às alunas que são ou podem vir a se tornar mães durante suas trajetórias acadêmicas. A falta de uma rede de apoio a nível das IFES é a causa da evasão de discentes mães, que são obrigadas a optar entre o cuidado com os filhos e o seguimento da carreira acadêmica.

Além de auxiliarem no cumprimento do primeiro Princípio-Chave do *Athena Swan Charter*, que diz que a “academia não pode atingir todo o seu potencial a menos que possa se beneficiar dos talentos de todos” (ADVANCE HE, 2020), a inclusão

destes pontos faria com que a prática do *Athena Swan Charter* se tornasse realmente equânime nas Instituições de Ensino Superior brasileiras, públicas ou privadas.

Em pesquisas futuras, pode-se aprofundar a análise da aplicação das políticas e práticas semelhantes às do *Athena Swan Charter* nas Instituições Federais de Ensino Superior gaúchas, bem como dos demais Estados do país. Sugere-se investigar a percepção de mulheres discentes, em cargos acadêmicos, profissionais e de apoio destas Instituições quanto a implementação destas políticas e práticas, se as consideram efetivas ou apenas como uma práxis moderada de trazer igualdade de gênero ao ambiente acadêmico.

## REFERÊNCIAS

- AKOTIRENE, Karla. **Interseccionalidade**. São Paulo: Polém, 2019. 150 p.
- ALTMAN, Y.; SIMPSON, R.; BARUCH, Y.; BURKE, R. J. Reframing the 'glass ceiling' debate. In: R. J. Burke & M. C. Mattis (Org.), **Supporting Women's Career Advancement: Challenges and Opportunities**. Massachusetts: Edward Elgar Publishing, Inc. 2005. Disponível em: < <https://doi.org/10.4337/9781845423452.00010>>
- AMBROSINI, Anelise Bueno. A representação das mulheres como reitoras e vice-reitoras das Universidades Federais do Brasil: um estudo quantitativo. In: **COLÓQUIO INTERNACIONAL DE GESTÃO UNIVERSITÁRIA**, XVII., 22-24 nov. 2017, Mar del Plata. Anais eletrônicos. [Florianópolis: UFSC, 2017]. 12 p. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/181013>>
- AQUINO, C. A. B. de; MOITA, D. S.; CORREA, G. M.; SOUZA, K. O. O fenômeno da precarização e da flexibilização laboral no âmbito da Universidade Pública Brasileira: o caso dos professores substitutos. **Athenea Digital**, v. 14, n. 1, p. 173-193, 2014.
- ARAÚJO, Denise Bastos de. A CIÊNCIA E AS RELAÇÕES DE GÊNERO. **Estudos IAT: SEXUALIDADE E GÊNERO**, Salvador, v. 1, n. 1, p. 4-17, jun. 2010
- BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. 1. ed., São Paulo: Edições 70, 2011.
- BENEDITO, Fabiana de Oliveira. Intrusas: uma reflexão sobre mulheres e meninas na ciência. **Ciência e Cultura**, São Paulo, v. 71, n. 2, p. 06-09, abr. 2019. Disponível em: <[http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0009-67252019000200003&lng=en&nrm=iso](http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0009-67252019000200003&lng=en&nrm=iso)>
- BOFFI, Letícia Carolina; OLIVEIRA-SILVA, Ligia Carolina. Enfrentando as estatísticas: estratégias para permanência de mulheres em STEM. Gerais, **Revista Interinstitucional de Psicologia**, Belo Horizonte, v. 14, n. spe, p. 1-27, dez. 2021. Disponível em <<http://dx.doi.org/10.36298/gerais202114e16922>>
- BOLZANI, Vanderlan da Silva. Mulheres na ciência: por que ainda somos tão poucas?. **Ciência e Cultura**, São Paulo, v.69, n.4, p. 56-59, Out. 2017. Disponível em: <[http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0009-67252017000400017&lng=en&nrm=iso](http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0009-67252017000400017&lng=en&nrm=iso)>.
- BORSOI, Isabel Cristina; PEREIRA, Flavilio Silva. Mulheres e homens em jornadas sem limites: docência, gênero e sofrimento. **Revista Temporalis**, ano 11, n.21, p.119-145, 2011. Disponível em <<https://doi.org/10.22422/2238-1856.2011v11n21p119-145>>
- BRASIL. Instituto Brasileiro de Estudos e Pesquisas Educacional Anísio Teixeira (INEP). **Censo da Educação Superior**. Brasília, DF, 2022. Disponível em: <<https://www.gov.br/inep/pt-br/areasde-atuacao/pesquisas-estatisticas-e-indicadores/censo-da-educacao-superior>>
- BRASIL. **Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008**. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica [...]. Brasília, DF, [2008]. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/l11892.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11892.htm)>

BRASIL. **Lei nº 12.029, de 15 de setembro de 2009.** Dispõe sobre a criação da Universidade Federal da Fronteira Sul – UFFS [...] Brasília, DF, [2008]. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/lei/l12029.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/l12029.htm)>

BRASIL. **Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012.** Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal [...]. Brasília, DF, [2012]. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/l12772.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12772.htm)>

BRASIL. **LEI nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993.** Dispõe sobre a contratação por tempo determinado [...]. Brasília, 1993. < Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8745compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8745compilada.htm) >

BRASIL. Ministério da Educação. **Instituições da Rede Federal.** Brasília, DF, 2022. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/rede-federal-inicial/instituicoes>>

BRASIL. Ministério das Relações Exteriores. Divisão de Temas Educacionais. **Denominações das Instituições de Ensino Superior (IES).** Brasília, DF, 2022. Disponível em: <[http://www.dce.mre.gov.br/nomenclatura\\_cursos.html#:~:text=As%20Institui%C3%A7%C3%B5es%20de%20Ensino%20Superior,n%C3%A3o%20cobram%20matr%C3%ADcula%20ou%20mensalidade.>](http://www.dce.mre.gov.br/nomenclatura_cursos.html#:~:text=As%20Institui%C3%A7%C3%B5es%20de%20Ensino%20Superior,n%C3%A3o%20cobram%20matr%C3%ADcula%20ou%20mensalidade.>)>

CARVALHO, Marília Gomes de; CASAGRANDE, Lindamir Salette. Mulheres e ciência: desafios e conquistas. **Revista Internacional Interdisciplinar Interthesis**, [S.L.], v. 8, n. 2, p. 20-35, 26 dez. 2011. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/interthesis/article/view/1807-1384.2011v8n2p20>>.

CNPQ. Bolsas no País e no Exterior. **Modalidades.** Brasília, DF, [2020]. Disponível em <[https://www.gov.br/cnpq/pt-br/aceso-a-informacao/bolsas-e-auxilios/copy\\_of\\_modalidades](https://www.gov.br/cnpq/pt-br/aceso-a-informacao/bolsas-e-auxilios/copy_of_modalidades)>

CRAMER Luciana; PAULA NETO Alcielis de; SILVA Aurea Lucia. A inserção do feminino no universo masculino: representações da educação superior. **Organizações & Sociedade** [online]. 2002, v. 9, n 24. Disponível em: <<https://periodicos.ufba.br/index.php/revistaoes/article/view/10613>>

CRENSHAW, Kimberlé. Why intersectionality can't wait. **The Washington Post**, Washington, DC. 24 de setembro de 2015. In Theory: Opinion. Disponível em: <<https://www.washingtonpost.com/news/in-theory/wp/2015/09/24/why-intersectionality-cant-wait/>>

CROSS, D.; THOMSON, S.; SINCLAIR, A. Research in Brazil: a report for CAPES by Clarivative Analytics. **Clarivative Analytics**. 2017. Disponível em: <<https://observatoriodoconhecimento.org.br/wp-content/uploads/2019/04/04-Research-in-Brazil.pdf>>

DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. Introdução: a disciplina e a prática da pesquisa qualitativa. In: DENZIN, N. K. e LINCOLN, Y. S. (Orgs.). **O planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2006. p. 15-41.

FURG. Anuário Estatístico 2021 - Base de dados 2020. ANUÁRIO ESTATÍSTICO. Rio Grande, 2021. Disponível em: <<https://www.furg.br/transparencia-e-prestacao-de-contas/anuario-estatistico>>

FURG. Apresentação. **A FURG**. Rio Grande, s.d. Disponível em: <<https://www.furg.br/a-furg/apresentacao>>

FURG. História. **A FURG**. Rio Grande, s.d. Disponível em: <<https://www.furg.br/a-furg/historia>>

- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 1989.
- GROSSI, Márcia Gorett Ribeiro; BORJA, Shirley Doveslei Bernardes; LOPES, Aline Moraes and ANDALECIO, Aleixina Maria Lopes. As mulheres praticando ciência no Brasil. **Revista Estudos Feministas**. [online]. 2016, vol.24, n.1, pp.11-30. Disponível em <<https://doi.org/10.1590/1805-9584-2016v24n1p11>>
- GUEDES, Moema de Castro. A presença feminina nos cursos universitários e nas pós-graduações: desconstruindo a idéia da universidade como espaço masculino. **História, Ciências, Saúde – Manguinhos**, Rio de Janeiro, v.15, supl., p.117-132, jun. 2008. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0104-59702008000500006>>
- ICHIKAWA, E.; YAMAMOTO, J.; BONILHA, M. Ciência, Tecnologia e Gênero: Desvelando o Significado de Ser Mulher e Cientista. **Serviço Social em Revista**. v.11 n.1. jul. 2008. Disponível em: <[http://www.uel.br/revistas/ssrevista/pdf/2008/18%20Artigo%20Genero\\_%20ciencia\\_tecnologia%20corrigidos.pdf](http://www.uel.br/revistas/ssrevista/pdf/2008/18%20Artigo%20Genero_%20ciencia_tecnologia%20corrigidos.pdf)>
- IFFAR. RELATÓRIO DE GESTÃO DO EXERCÍCIO 2021. **PRESTAÇÃO DE CONTAS ANUAL**. Santa Maria, 2022. Disponível em: <<https://www.iffarroupilha.edu.br/component/k2/attachments/download/31139/047ad136551548577cb349f400676685>>
- IFSUL. O Instituto Federal Sul-rio-grandense. **INSTITUCIONAL**. s.d. Disponível em: <<http://www.ifsul.edu.br/instituto>>
- LETA, Jacqueline. As mulheres na ciência brasileira: crescimento, contrastes e um perfil de sucesso. **Estudos Avançados** [online]. 2003, v. 17, n. 49, pp. 271-284. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0103-40142003000300016>>.
- LIMA, Michelle Pinto. As mulheres na Ciência da Computação. **Revista Estudos Feministas** [online]. 2013, v. 21, n. 3, pp. 793-816. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0104-026X2013000300003>>.
- MACHADO L.S. Parent in Science: The Impact of Parenthood on the Scientific Career in Brazil. **2019 IEEE/ACM 2nd International Workshop on Gender Equality in Software Engineering (GE)**. Montreal, 2019, p. 37-40. Disponível em: <<https://doi.org/10.1109/GE.2019.00017>>
- MANZINI, E. J. **A entrevista na pesquisa social**. Didática, São Paulo, v. 26/27, p. 149-158, 1990/1991.
- MARQUES, Fabrício. "Procuram-se mulheres. Prêmio concedido a pesquisadora da Unicamp chama a atenção para a queda do interesse feminino na computação." **Pesquisa Fapesp**, n. 132, p. 26-27, fev. 2007. Disponível em: <<http://revistapesquisa.fapesp.br/wp-content/uploads/2007/02/26a27-mulheres-132.pdf>>
- MOSCHKOVICH, Marília; ALMEIDA, Ana Maria F. Desigualdades de Gênero na Carreira Acadêmica no Brasil. **Dados** [online]. 2015, v. 58, n. 3, pp. 749-789. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/00115258201558>>.
- OCTS-OEI. Las brechas de género en la producción científica ibero-americana. **Papeles del Observatorio**. 9 ed. Buenos Aires, Argentina. 2018. Disponível em: <<https://oei.int/publicaciones/gender-gaps-in-ibero-american-scientific-production>>
- OECD. Education at a Glance 2019: OECD Indicators, **OECD Publishing**, Paris. França. 2019. Disponível em: <<https://doi.org/10.1787/f8d7880d-en>>

OLIVEIRA L, REICHERT F, ZANDONÀ E, SOLETTI RC & STANISCUASKI F. 2021. **The 100,000 most influential scientists rank: the underrepresentation of Brazilian women in academia.** Anuais da Academia Brasileira de Ciências, Rio de Janeiro, v. 3, n93, 2021. Disponível em: < <https://doi.org/10.1590/0001-3765202120201952> >

OLIVEIRA, Zuleica Lopes Cavalcanti de Oliveira. Pensando as estatísticas públicas sobre carreiras educacionais na área de ciência e tecnologia, por gênero. In: **ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISA EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO**, 6, 2005, Florianópolis. Anais... Florianópolis: Escola de Ciência da Informação, 2005. Disponível em: <Disponível em: <http://www.uff.br/ppgci/editais/zuleicaleituras.pdf>>

ONU, United Nations. Department of Economic and Social Affairs. **Population Dynamics.** 2019 Revision of World Population Prospects. 2019. Disponível em: <<https://population.un.org/wpp/DataQuery/>>

PARENT IN SCIENCE. Informativo - Mulheres e maternidade no Ensino Superior Brasileiro. **Documentos.** 2021. Disponível em: < <https://www.parentinscience.com/documentos#:~:text=Informativo%20%2D%20Mulheres%20e%20maternidade%20n o%20Ensino%20Superior%20Brasileiro> >

PEREZ SEDEÑO, Eulália. Mujeres pioneras en las ciencias: una mirada a la realidad em iberoamerica. In: CARVALHO, Marília Gomes de. **Ciência, Tecnologia e gênero: abordagens iberoamericanas** (org.). Curitiba: UTFPR, 2011.p. 213-232.

RAGO, Margareth. Epistemologia feminista, gênero e história. In: PEDRO, Joana Maria e GROSSI, Miriam Pilar (Org.). **Masculino, feminino, plural.** Florianópolis: Editora Mulheres, 2000. Disponível em: <[http://projcnpq.mpbnet.com.br/textos/epistemologia\\_feminista.pdf](http://projcnpq.mpbnet.com.br/textos/epistemologia_feminista.pdf)>

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas.** 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2012.

RIO GRANDE DO SUL. Secretaria de Planejamento, Governança e Gestão. Departamento de Planejamento Governamental. **Atlas Socioeconômico do Rio Grande do Sul.** 6. Ed. Porto Alegre, RS, 2021. Disponível em: <<https://atlassocioeconomico.rs.gov.br /inicial>>

RODRIGUES DA SILVA, E. A (IN)VISIBILIDADE DAS MULHERES NO CAMPO CIENTÍFICO. **Travessias**, Cascavel, v. 2, n. 2, 2000. Disponível em: <https://e-revista.unioeste.br/index.php/travessias/article/view/3026>.

ROSA, Maria Virgínia de Figueiredo Pereira do Couto; Arnoldi, Marlene Aparecida Gonzalez Colombo. **A entrevista na pesquisa qualitativa: mecanismo para validação dos resultados.** 2. ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2014.

SANTOS, A. R. **Metodologia científica: a construção do conhecimento.** Rio de Janeiro: DP&A, 1999.

SANTOS, Carolina Marins. Por que as mulheres “desapareceram” dos cursos de computação? **Jornal da USP.** São Paulo. 07 mar. 2018. Disponível em: <<https://jornal.usp.br/?p=136701>>

SANTOS, Glaucia Romualdo dos. "Mulher negra e magistério primário: a construção da identidade racial pela representação do outro". **Educação em Revista.** Belo Horizonte, n. esp., p. 169-185, set. 2000. Disponível em: <Disponível em: <http://educa.fcc.org.br/pdf/edur/nnumerooespecial/nnumerooespeciala09.pdf> >

SCHWEITZER, L.; NG, E.; LYONS, S.; KURON, L. Exploring the Career Pipeline: Gender Differences in Pre-Career Expectations. **Industrial Relations**, n. 66, v. 3, p. 422-444. Disponível em: <<https://www.jstor.org/stable/23078364>>

STANISCUASKI, FERNANDA et al. Maternity in the Brazilian CV Lattes: when will it become a reality?. **Anais da Academia Brasileira de Ciências** [online]. 2021, v.93, n.1 Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/0001-3765202120201370>>.

TONINI, Adriana Maria; de ARAÚJO, Mariana Tonini. A Participação das Mulheres nas Áreas de STEM (Science, Technology Engineering And Mathematics). **Revista de Ensino de Engenharia**, v. 38, n. 3, p. 118-125, 2019. Disponível em: <<http://revista.educacao.ws/revista/index.php/abenge/article/view/1693>>

UFCSPA. Relatório de Gestão 2021 (27/05/2022). **Relatórios de Gestão**. Porto Alegre, 2022a. Disponível em: < <https://www.ufcspa.edu.br/documentos/DocumentosReitoria/RelatorioGestao/rg-ufcspa-2021-1.pdf> >

UFCSPA. UFCSPA em Números. **Sobre a UFCSPA**. Porto Alegre, 2022b. Disponível em: < <https://www.ufcspa.edu.br/sobre-a-ufcspa/ufcspa-em-numeros> >

UFFS. Apresentação. **A Instituição**. Chapecó, s.d. Disponível em: < [https://www.uffs.edu.br/institucional/a\\_uffs/a\\_instituicao/apresentacao](https://www.uffs.edu.br/institucional/a_uffs/a_instituicao/apresentacao) >

UFPEL. Relatório de Gestão 2021 UFPel. **Institucional - Transparência e Prestação de Contas**. Pelotas, 2022. Disponível em: < [http://portal.ufpel.edu.br/wp-content/uploads/Relatorio-de-Gestao-2021\\_rev1707JUN22.pdf](http://portal.ufpel.edu.br/wp-content/uploads/Relatorio-de-Gestao-2021_rev1707JUN22.pdf) >

UFRGS. Gestão de Pessoas. **Painel de Dados**. Porto Alegre, 2022a. Disponível em: < <https://www1.ufrgs.br/paineldedados/gestaoPessoas/telaGeral> >

UFRGS. Graduação. **Painel de Dados**. Porto Alegre, 2022b. Disponível em: < <https://www1.ufrgs.br/paineldedados/graduacao/telaAlunos> >

UFRGS. Graduação. **Painel de Dados**. Porto Alegre, 2022c. Disponível em: < <https://www1.ufrgs.br/paineldedados/posGrad/telaPosGrad> >

UFRGS. Resolução nº 022/2022. **Consun/UFRGS**. Porto Alegre, 2022d. Disponível em: < <https://www.ufrgs.br/consun/legislacao/resolucao-n-022-2022/> >

UFSM. Projeto 50/50 visa abrir as portas e ampliar as vozes para a equidade de gênero na Comunicação. **Revista Arco**. Santa Maria, 2022a. < <https://www.ufsm.br/midias/arco/projeto-50-50-visa-abrir-as-portas-e-ampliar-as-vozes-para-a-equidade-de-genero-na-comunicacao/> >

UFSM. UFSM em Números. **A UFSM**. Santa Maria, 2022b. Disponível em: < <https://portal.ufsm.br/ufsm-em-numeros/publico/index.html> >

UNESCO. **Relatório de ciências da UNESCO: a corrida contra o tempo por um desenvolvimento mais inteligente; resumo executivo e cenário brasileiro**. 2021. Disponível em: <[https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377250\\_por](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377250_por)>

UNIPAMPA. Edital 271/2022 - Edital de Programa de Educação Tutorial Seleção de Bolsistas e Voluntários PET Produção e Política Cultural - PET PPC. Bagé, 2022c. Disponível em: < <https://unipampa.edu.br/portal/edital-2712022-edital-de-programa-de-educacao-tutorial-selecao-de-bolsistas-e-voluntarios-pet> >

UNIPAMPA. Relatórios PROGEPE. **Relatórios Administrativos**. Bagé, 2022a. Disponível em: < <https://sites.unipampa.edu.br/eproc/relatorios-administrativos/> >

UNIPAMPA. Relatórios PROGRAD. **Relatórios Acadêmicos**. Bagé, 2022b. Disponível em: < <https://sites.unipampa.edu.br/eproc/relatorios-academicos/> >

XIAO, Y.; PINKNEY, E; AU, T.K.F; YIP, P. S. F. Athena SWAN and gender diversity: a UK-based retrospective cohort study. **BMJ Open**. 2020. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1136/bmjopen-2019-032915>>

YAMAMOTO, Juliana Mônica; ICHIKAWA, Elisa Yoshie. Representações sociais da ciência: o que dizem as mulheres pesquisadoras da Universidade Estadual de Maringá. **Revista Alcance**, vol. 14, núm. 1, janeiro-abril, 2007, pp. 27-47 Universidade do Vale do Itajaí, Biguaçu, Brasil